

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**ENTRE**  
**LA SOCIÉTÉ DE TÉLÉDIFFUSION DU QUÉBEC**  
**ET**  
**LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES EMPLOYÉ(E)S DE TÉLÉQUÉBEC**

## TABLE DES MATIÈRES

---

|                  |  |           |
|------------------|--|-----------|
| <b>ARTICLE 1</b> | <b>BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS.....</b>  | <b>1</b>  |
| 1.01             | BUT DE LA CONVENTION.....  | 1         |
| 1.02             | DÉFINITIONS.....   | 1         |
| 1.03             | LEXIQUE.....   | 4         |
| <b>ARTICLE 2</b> | <b>PRÉROGATIVES SYNDICALES ET DROITS DE LA SOCIÉTÉ .....</b>   | <b>5</b>  |
|                  | RECONNAISSANCE .....   | 5         |
|                  | DROITS DE LA SOCIÉTÉ.....  | 5         |
|                  | PRATIQUES INTERDITES.....  | 5         |
|                  | HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL .....  | 5         |
|                  | CHAMP D'APPLICATION .....  | 7         |
|                  | TRAVAIL HORS UNITÉ.....  | 8         |
|                  | TRANSFERT DE PERSONNES EXTÉRIEURES AU SYNDICAT .....   | 9         |
|                  | RÉGIME SYNDICAL.....   | 9         |
|                  | COTISATION SYNDICALE .....   | 10        |
|                  | COMMUNICATIONS SYNDICALES.....   | 10        |
|                  | LOCAL SYNDICAL.....  | 11        |
|                  | LIBÉRATIONS SYNDICALES.....  | 11        |
|                  | RENCONTRES AVEC LA SOCIÉTÉ .....   | 12        |
|                  | LISTE D'EMPLOYÉES .....  | 13        |
| <b>ARTICLE 3</b> | <b>DISPOSITIONS S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉES CONTRACTUELLES .....</b>  | <b>14</b> |
|                  | EMBAUCHE DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES.....   | 14        |
|                  | LISTE DE PERSONNES-RESSOURCES.....   | 16        |
|                  | BANQUE DE PERSONNES-RESSOURCES.....  | 17        |
|                  | ARTICLES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉES CONTRACTUELLES.....  | 18        |
|                  | CONTRAT DE MOINS DE 210 JOURS.....   | 19        |
|                  | CONTRAT DE 210 JOURS ET PLUS .....   | 19        |
|                  | CONTRAT SUR DEMANDE.....   | 21        |
|                  | CONTRAT À FORFAIT .....  | 21        |
|                  | INTÉGRATION DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES À UN POSTE PERMANENT .....  | 22        |
|                  | DROIT DE RETOUR DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES À LA SUITE DE CHANGEMENTS<br>TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET ADMINISTRATIFS ..... | 22        |

|                  |  |           |
|------------------|--|-----------|
| <b>ARTICLE 4</b> | <b>MOUVEMENT DE PERSONNEL ET CLASSIFICATION</b>  | <b>23</b> |
|                  | AFFICHAGE DE POSTES  | 23        |
|                  | PÉRIODE D'ESSAI  | 25        |
|                  | EMBAUCHE D'UNE PERSONNE DE L'EXTÉRIEUR   | 26        |
|                  | PÉRIODE DE PROBATION   | 26        |
|                  | AFFECTATIONS TEMPORAIRES   | 28        |
|                  | AFFECTATIONS TEMPORAIRES DE QUATRE-VINGT-NEUF (89) JOURS ET MOINS                        | 28        |
|                  | AFFECTATIONS TEMPORAIRES DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS ET PLUS                          | 29        |
|                  | POLITIQUE DE DOTATION  | 29        |
|                  | ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI  | 29        |
|                  | CLASSIFICATION   | 30        |
|                  | APPRÉCIATION DU RENDEMENT AU TRAVAIL   | 31        |
| <b>ARTICLE 5</b> | <b>SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL</b>  | <b>32</b> |
|                  | SANTÉ ET SÉCURITÉ  | 32        |
|                  | ACCIDENTS DE TRAVAIL   | 35        |
|                  | CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ  | 36        |
|                  | BUREAU DE SANTÉ  | 36        |
| <b>ARTICLE 6</b> | <b>ANCIENNETÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI</b>   | <b>37</b> |
|                  | ANCIENNETÉ   | 37        |
|                  | SÉCURITÉ D'EMPLOI  | 38        |
|                  | SECTION I  | 38        |
|                  | SECTION II CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET ADMINISTRATIFS                      | 38        |
|                  | SECTION III INDEMNITÉ DE MISE À PIED   | 41        |
|                  | SECTION IV RAPPEL DES EMPLOYÉES MISES À PIED   | 42        |
|                  | SECTION V QUANTUM DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES   | 43        |
|                  | MESURES DISCIPLINAIRES   | 44        |
| <b>ARTICLE 7</b> | <b>GARANTIES PROFESSIONNELLES ET RESPONSABILITÉ CIVILE</b>                               | <b>45</b> |
|                  | GARANTIES PROFESSIONNELLES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉES DE LA CATÉGORIE<br>PROFESSIONNELLE | 45        |
|                  | DROITS D'AUTEUR  | 47        |
|                  | MENTION AU GÉNÉRIQUE   | 47        |
|                  | POLITIQUE D'INFORMATION  | 47        |
|                  | RESPONSABILITÉ CIVILE S'APPLIQUANT À TOUTES LES EMPLOYÉES                                | 47        |

|                  |  |           |
|------------------|--|-----------|
| <b>ARTICLE 8</b> | <b>CONGÉS</b>  | <b>48</b> |
|                  | JOURS FÉRIÉS   | 48        |
|                  | VACANCES   | 49        |
|                  | CONGÉS SOCIAUX   | 52        |
|                  | CONGÉ SANS TRAITEMENT  | 54        |
|                  | CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ   | 55        |
|                  | DROITS PARENTAUX   | 62        |
|                  | SECTION I    CONGÉ DE MATERNITÉ  | 63        |
|                  | SECTION II   DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT | 68        |
|                  | SECTION III  AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX  | 69        |
|                  | SECTION IV   CANDIDATURE ANTICIPÉE   | 77        |
|                  | DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES  | 77        |
|                  | JURÉE OU TÉMOIN  | 78        |
|                  | PERFECTIONNEMENT   | 78        |
|                  | RETRAITE   | 80        |
|                  | PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE  | 80        |
| <b>ARTICLE 9</b> | <b>RÉMUNÉRATION</b>  | <b>85</b> |
|                  | DÉTERMINATION DU TITRE D'EMPLOI À L'EMBAUCHE   | 85        |
|                  | DÉTERMINATION DU TRAITEMENT À L'EMBAUCHE   | 85        |
|                  | RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ POUR LES PROFESSIONNELLES                                 | 86        |
|                  | AVANCEMENT D'ÉCHELON   | 87        |
|                  | PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ET PROMOTION TEMPORAIRE                              | 88        |
|                  | VERSEMENT DE LA PAIE   | 89        |
|                  | TRAITEMENT   | 90        |
|                  | Majoration des taux et échelles de traitement et majoration des primes                   | 91        |
|                  | Majoration des primes de soir et de nuit et de fin de semaine                            | 93        |
|                  | Prime de rétention   | 93        |
|                  | Employées hors-taux ou hors-échelle  | 93        |
|                  | ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.   | 94        |

|   |            |
|---|------------|
| <b>ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL ET AUTRES DISPOSITIONS À INCIDENCE MONÉTAIRE.....</b> | <b>115</b> |
| SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL .....  | 115        |
| HORAIRE ANNUEL FLEXIBLE À L'EXCLUSION DU PERSONNEL DE LA PRODUCTION .....             | 118        |
| TRAVAIL À TEMPS PARTIEL.....  | 119        |
| PAUSES ET REPAS .....   | 119        |
| REPOS HEBDOMADAIRE .....  | 120        |
| PÉRIODE DE REPOS ET CHEVAUCHEMENT .....   | 121        |
| HEURES EXCESSIVES.....  | 121        |
| NOTIFICATION DE L'HORAIRE .....   | 122        |
| TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....  | 123        |
| TEMPS COMPENSABLE .....   | 125        |
| RAPPEL AU TRAVAIL.....  | 126        |
| TRAVAIL EN TEMPS CONTINU.....   | 126        |
| PRIME DE SOIR ET DE NUIT.....   | 126        |
| PRIME DE FIN DE SEMAINE .....   | 127        |
| PRIME DE DISPONIBILITÉ.....   | 127        |
| PRIME DE SUPPLÉMENT DE TRAITEMENT.....  | 127        |
| MISSIONS EXTÉRIEURES .....  | 127        |
| FRAIS DE DÉPLACEMENT .....  | 129        |
| RÉGIMES D'ASSURANCES VIE, MALADIE ET TRAITEMENT .....                                 | 129        |
| <i>SECTION I Dispositions générales.....</i>  | <i>129</i> |
| <i>SECTION II Régime uniforme d'assurance-vie .....</i>                               | <i>131</i> |
| <i>SECTION III Régime d'assurance-maladie .....</i>                                   | <i>131</i> |
| <i>SECTION IV Régime d'assurance-traitement.....</i>                                  | <i>133</i> |
| <i>SECTION V Régime d'assurance spéciale pour zone de guerre .....</i>                | <i>138</i> |
| <b>ARTICLE 11 RECOURS.....</b>  | <b>139</b> |
| PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS .....  | 139        |
| ARBITRAGE .....   | 140        |
| POUVOIRS DE L'ARBITRE .....   | 141        |
| DÉCISION DE L'ARBITRE .....   | 141        |
| <b>ARTICLE 12 PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION.....</b>                               | <b>142</b> |

|   |            |
|---|------------|
| <b>LETTRES D'ENTENTES .....</b>   | <b>143</b> |
| MACHINISTE (ÉQUIPE MINIMALE) .....  | 143        |
| STATIONNEMENT .....   | 143        |
| RÉMUNÉRATION .....  | 143        |
| VACANCES ANTICIPÉES.....  | 144        |
| PROGRAMMATION .....   | 144        |
| TÉLÉ-TRAVAIL.....   | 144        |
| LISTE DES EMPLOYÉES PROFESSIONNELLES CONTRACTUELLES .....   | 144        |
| REPAS EN MISSION EXTÉRIEURE .....   | 144        |
| COMITÉ PARITAIRE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL .....  | 145        |
| PROLONGATION DE L'APPLICATION DE CERTAINES LETTRES D'ENTENTE.....   | 146        |
| ATTRIBUTION DE CONGÉS POUR ÉTUDES À TEMPS PARTIEL DANS LA BANQUE DE SOIXANTE-<br>QUINZE (75) JOURS .....                  | 146        |
| LIBÉRATIONS AUX FINS DE LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT DE LA<br>CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE LES PARTIES..... | 147        |
| COMITÉ POUR LE PLAN DE CLASSIFICATION.....  | 148        |
| AJOUT D'UN TITRE D'EMPLOI .....   | 149        |
| DÉFINITION SECTEUR D'ACTIVITÉ .....   | 149        |
| PLAN DE RELÈVE .....  | 149        |
| <b>ANNEXES .....</b>  | <b>150</b> |
| ANNEXE A FORMULAIRE D'ADHÉSION AU SYNDICAT .....  | 150        |
| ANNEXE B CONTRAT SUR DEMANDE .....  | 151        |
| ANNEXE C CONTRAT À FORFAIT.....   | 152        |
| ANNEXE D LISTE RÉFÉRANT À LA CLAUSE 3.05.....   | 153        |
| ANNEXE E LISTE DES TITRES D'EMPLOI EN PRODUCTION EXCLUS DE LA CLAUSE 3.07.....  | 154        |
| ANNEXE F DATE SERVANT AU CALCUL DE L'ANCIENNETÉ.....  | 155        |
| ANNEXE G POLITIQUE RELATIVE AU GÉNÉRIQUE .....  | 158        |
| ANNEXE H POLITIQUE D'INFORMATION.....   | 161        |
| ANNEXE I FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT, DE VOYAGE, D'ASSIGNATION ET D'USAGE DE VOITURES<br>PERSONNELLES .....                     | 170        |
| ANNEXE J DROITS PARENTAUX .....   | 188        |
| ANNEXE K LISTE DES TITRES D'EMPLOI AFFECTÉS À DES ACTIVITÉS DE PRODUCTION SELON LA<br>CLAUSE 10.27.....                   | 189        |

## INDEX PAR SUJET

---

|  |     |
|--|-----|
| Abolition de postes .....                                      | 38  |
| Accès à l'égalité dans l'emploi .....                          | 29  |
| Accidents de travail .....                                     | 35  |
| Accréditation syndicale .....                                  | 7   |
| Adoption, congé d' .....                                       | 71  |
| Affaires familiales, congé pour .....                          | 54  |
| Affaires publiques, droit de participation .....               | 77  |
| Affaires syndicales .....                                      | 10  |
| Affectation temporaire :                                       |     |
| - mécanisme .....  | 28  |
| - rémunération .....   | 88  |
| Affichage de postes .....                                      | 23  |
| Affichage syndical .....                                       | 10  |
| Ancienneté .....   | 37  |
| Annexes .....  | 150 |
| Appréciation du rendement au travail .....                     | 31  |
| Arbitrage .....  | 140 |
| Arbitre, pouvoirs de l' .....                                  | 141 |
| Articles s'appliquant aux employées contractuelles .....       | 18  |
| Assurance-maladie, régime d' .....                             | 131 |
| Assurance spéciale pour zone de guerre, régime d' .....        | 138 |
| Assurance-traitement, régime d' .....                          | 133 |
| Assurance-vie, régime uniforme d' .....                        | 131 |
| Avancement d'échelon .....                                     | 87  |
| Avancement d'échelon pour les employées contractuelles .....   | 18  |
| Avantages et privilèges existants .....                        | 140 |
| <br>   |     |
| Banques de personnes-ressources .....                          | 17  |
| Bureau de santé.....   | 36  |
| But de la convention .....                                     | 1   |
| <br>   |     |
| Champ d'application .....                                      | 7   |
| Changements techniques, technologiques et administratifs ..... | 38  |
| Chevauchement .....  | 121 |
| Classification .....   | 30  |
| Comité paritaire de perfectionnement .....                     | 78  |
| Comité paritaire de santé et sécurité .....                    | 32  |

|   |     |
|---|-----|
| Communications syndicales .....                     | 10  |
| Conditions particulières relatives à la santé ..... | 36  |
| Congé à traitement différé ou anticipé .....        | 55  |
| Congé avec traitement :                             |     |
| - adoption .....                                    | 71  |
| - affaires syndicales .....                         | 11  |
| - déménagement .....                                | 53  |
| - invalidité .....                                  | 130 |
| - jours fériés .....                                | 48  |
| - jurée ou témoin .....                             | 78  |
| - maladie .....                                     | 136 |
| - maternité .....                                   | 63  |
| - paternité .....                                   | 70  |
| - perfectionnement .....                            | 78  |
| - sociaux (mariages, décès) .....                   | 52  |
| - urgences familiales .....                         | 54  |
| - vacances .....                                    | 49  |
| Congé sans traitement :                             |     |
| - adoption .....                                    | 72  |
| - affaires familiales .....                         | 54  |
| - affaires syndicales .....                         | 11  |
| - autres .....                                      | 54  |
| - maternité .....                                   | 73  |
| - paternité .....                                   | 73  |
| - perfectionnement .....                            | 78  |
| - responsabilité parentale .....                    | 74  |
| Contrat d'une employée contractuelle .....          | 19  |
| Convention collective :                             |     |
| - but .....   | 1   |
| - juridiction .....                                 | 7   |
| - portée et durée .....                             | 142 |
| Cotisation syndicale .....                          | 10  |
| Décès .....   | 52  |
| Définitions .....                                   | 1   |
| Déménagement, congé de .....                        | 53  |
| Descriptions d'emploi .....                         | 30  |
| Dotation, politique de .....                        | 29  |
| Droits d'auteur .....                               | 47  |
| Droits de la Société .....                          | 5   |





|  |     |
|--|-----|
| Mesures disciplinaires .....                             | 44  |
| Mises à pied .....                                       | 41  |
| Missions extérieures .....                               | 127 |
| Mouvement de personnel .....                             | 23  |
| Mutation (rémunération) .....                            | 88  |
| <br>   |     |
| Paie, versement de la .....                              | 89  |
| Paternité .....  | 70  |
| Pauses et repas .....                                    | 119 |
| Perfectionnement .....                                   | 78  |
| Période de probation .....                               | 26  |
| Période de repos et chevauchement .....                  | 121 |
| Période d'essai .....                                    | 25  |
| Politique de dotation .....                              | 29  |
| Politique d'information .....                            | 47  |
| Politique relative au générique .....                    | 158 |
| Postes vacants, affichage et octroi de .....             | 23  |
| Pratiques interdites .....                               | 5   |
| Prévention des accidents de travail .....                | 32  |
| Prime de chevauchement .....                             | 121 |
| Prime de disponibilité .....                             | 127 |
| Prime de fin de semaine .....                            | 127 |
| Prime de missions extérieures .....                      | 127 |
| Prime de rétention.....                                  | 93  |
| Prime de soir et de nuit .....                           | 126 |
| Prime de supplément de traitement .....                  | 127 |
| Promotion (rémunération) .....                           | 88  |
| Promotion temporaire (rémunération) .....                | 89  |
| <br>   |     |
| Quantum des employées contractuelles .....               | 43  |
| <br>   |     |
| Rappel au travail .....                                  | 126 |
| Rappel des employées mises à pied .....                  | 42  |
| Reclassement .....                                       | 38  |
| Reconnaissance du syndicat .....                         | 5   |
| Recours .....  | 139 |
| Régimes d'assurances spéciales pour zone de guerre ..... | 138 |
| Régimes d'assurances vie, maladie et traitement .....    | 129 |
| Régime de retraite .....                                 | 80  |

|  |     |
|--|-----|
| Régime de retraite progressive .....                 | 80  |
| Régime syndical .....                                | 9   |
| Règlement sur les frais encourus .....               | 170 |
| Rémunération .....                                   | 85  |
| Rencontres avec la Société .....                     | 12  |
| Repas .....  | 119 |
| Repas en temps supplémentaire .....                  | 125 |
| Repos .....  | 120 |
| Repos hebdomadaire .....                             | 120 |
| Responsabilité civile .....                          | 47  |
| Retraite .....                                       | 80  |
| Retraite progressive .....                           | 80  |
| Rétrogradation (rémunération) .....                  | 89  |
| <br>   |     |
| Salaire .....  | 94  |
| Santé et sécurité .....                              | 32  |
| Sécurité d'emploi .....                              | 37  |
| Service continu, définition de .....                 | 3   |
| Syndicat :   |     |
| - juridiction .....                                  | 7   |
| - régime .....                                       | 9   |
| <br>   |     |
| Temps compensable .....                              | 125 |
| Temps supplémentaire .....                           | 123 |
| Transfert de personnes extérieures au Syndicat ..... | 9   |
| Travail, semaine régulière de .....                  | 115 |
| Travail à temps partiel .....                        | 119 |
| Travail en temps continu .....                       | 126 |
| Travail hors unité .....                             | 8   |
| <br>   |     |
| Urgences familiales, congé pour .....                | 54  |
| <br>   |     |
| Vêtements protecteurs .....                          | 34  |
| Vacances .....                                       | 49  |

## **ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS**

### **1.01 BUT DE LA CONVENTION**

Le but de la convention est d'assurer les meilleures conditions de travail aux employées ainsi que les meilleures conditions de fonctionnement pour la Société.

### **1.02 DÉFINITIONS**

"Acquisitions" - Productions audio-visuelles déjà produites indépendamment de la Société et acquises par elle d'un autre producteur ou distributeur.

"Année contractuelle" – Période d'une année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention.

"Bureau régional" - Bureau établi en vertu du "Règlement sur la délimitation des régions et l'établissement de bureaux de la Société". Ce bureau comprend le personnel qui y est nommé et affecté pour réaliser les activités de production et de communication qui s'y déroulent.

"Changement administratif" - Modification de la structure organisationnelle ou des systèmes administratifs de la Société susceptible de modifier la nature des tâches d'une ou de plusieurs employées ou d'entraîner l'abolition de postes.

"Changement technique ou technologique" - Modification apportée au processus de travail par l'implantation de nouvelles techniques, de nouveaux procédés, de nouvelles machineries ou diverses modifications prenant la place de ce qui était jusque-là utilisé au point de modifier la nature des tâches d'une ou de plusieurs employées ou d'entraîner l'abolition de postes.

"Conjoint ou conjointe" - Les personnes :

- a) qui sont mariées et cohabitent ;
- b) qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant ;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

"Convention" - La présente convention collective.

"Coproductioin" - Toute série ou document produit conjointement avec une ou des entreprises et destiné à la diffusion. La participation de la Société peut être établie sous forme de ressources humaines, et/ou matérielles, et/ou financières.

"Employée" - Toute employée, autant au féminin qu'au masculin, de la Société et qui fait partie de l'unité d'accréditation visée par la présente convention, sauf pour les dispositions relatives aux droits parentaux. Partout où une expression réfère à une employée, elle s'entend aussi du masculin.

"Employée à l'essai" - Toute employée qui est en période d'essai en vue d'être confirmée à un nouveau poste obtenu par une promotion, une mutation, une rétrogradation ou une affectation temporaire.

"Employée en probation" - Toute employée qui est en période de probation en vue de devenir employée permanente ou en vue d'être confirmée dans un poste à titre d'employée contractuelle.

"Employée à temps partiel" - Toute employée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi pour une semaine régulière de travail.

"Employée à temps plein" - Toute employée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi pour une semaine régulière de travail.

"Employée contractuelle" - Toute employée embauchée pour accomplir un travail pour une période limitée, avec entente que le contrat de travail se termine à la fin de cette période.

"Employée permanente" - Toute employée qui a complété la période de probation prévue pour le poste qu'elle occupe comme employée en probation au service de la Société.

"Événement imprévu" - Événement de grande importance politique, économique ou sociale dont la Société n'avait pas connaissance ou ne pouvait pas prendre connaissance au préalable (par exemple : mort d'un homme ou d'une femme politique ou d'une célébrité, un désastre, une crise nationale ou mondiale soudaine...).

"Exigences d'emploi" - Conditions d'admissibilité à un titre d'emploi définies par des exigences fondamentales, des exigences équivalentes, s'il en est, des qualifications requises et qui font partie du plan de classification des emplois.

"Mise à pied" - Cessation temporaire de l'emploi d'une employée à la Société pour une durée inférieure à deux (2) ans.

"Mutation" - Le passage d'une employée à un poste du même titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi comportant une échelle de traitement dont le maximum est identique.

"Plan de classification" - Document comprenant l'ensemble des catégories, titres, descriptions et exigences des emplois actuels et à venir couverts par l'unité d'accréditation S.G.E.T.Q..

"Port d'attache" - Lieu de travail où normalement l'employée reçoit ses instructions, exerce ses fonctions et fait rapport de ses activités.

"Poste" - L'ensemble des tâches qui sont assignées à une employée et qui se situent à l'intérieur du cadre général défini pour un titre d'emploi.

"Prestation de service" - Participation de la Société à une production sous forme de ressources humaines, et/ou matérielles, consignées par un contrat de location de service.

"Production extérieure" - Toute série ou document produit par un producteur autre que la Société et destiné à la diffusion et qui ne constitue pas de la sous-traitance et qui est consigné par un contrat de pré-achat de droit.

"Promotion" - Le passage d'une employée à un poste d'un titre d'emploi comportant une échelle de traitement dont le maximum est plus élevé.

"Reclassement" - Passage d'une employée d'un poste à un autre ou d'un titre d'emploi à un autre impliquant une promotion, une mutation ou une rétrogradation suite à l'abolition d'un poste.

"Rétrogradation" - Le passage d'une employée à un poste d'un titre d'emploi comportant une échelle de traitement dont le maximum est moins élevé.

"Service continu" - L'employée est en service continu tant que la durée de ce service n'est pas interrompue par une des causes qui lui fait perdre son ancienneté.

"Société" - La Société de télédiffusion du Québec à titre d'employeur ; dans cette convention, "Société", "Direction" et "Employeur" sont des termes interchangeables.

"Sous-traitance" - Entente entre la Société 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 employées couvertes par l'accréditation.

"Supérieure immédiate" - Représentante de la Société, non salariée au sens du Code du travail, qui exerce l'autorité directe auprès d'une ou plusieurs employées d'une unité administrative.

"Syndicat" - Le Syndicat Général des Employés/es de Télé-Québec(CSN).

"Titre d'emploi" - Emploi déterminé par une description d'emploi, des exigences et une échelle de traitement.

"Unité d'accréditation" - L'unité d'accréditation mentionnée à l'article 2 de la convention.

### 1.03 LEXIQUE

|              |   |
|--------------|---|
| C.A.R.R.A. : | Commission administrative des régimes de retraite et des assurances |
| C.S.S.T. :   | Commissions de la santé et de la sécurité au travail                |
| D.R.H. :     | Direction des ressources humaines                                   |
| D.R.H.C. :   | Direction des ressources humaines Canada                            |
| P.S.C. :     | Programmes sociaux du Canada  |
| S.A.A.Q. :   | Société de l'assurance automobile du Québec                         |
| R.H.D.C.C    | Ressources humaines et développement des compétences Canada         |
| O.F.Q.J :    | Office franco-québécois pour la jeunesse                            |

## **ARTICLE 2 PRÉROGATIVES SYNDICALES ET DROITS DE LA SOCIÉTÉ**

### **RECONNAISSANCE**

- 2.01** La Société reconnaît, suivant les dispositions du Code du travail, le Syndicat comme seul agent négociateur et mandataire des employées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le Service du droit d'association du Ministère du travail du Québec, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

### **DROITS DE LA SOCIÉTÉ**

- 2.02** La Société 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. La Société peut donner du travail en sous-traitance, en coproduction, en production extérieure et en prestation de service. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention et la loi.

### **PRATIQUES INTERDITES**

- 2.03** Aucune menace, contrainte, pression, harcèlement ou discrimination ne peut être exercé par la Société, le Syndicat ou leurs représentantes respectives, contre une employée à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa grossesse, son âge, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

La Société prend les mesures appropriées pour assurer le caractère confidentiel des renseignements personnels des employées. Cependant, ces renseignements sont accessibles à toute personne ou organisme que l'employée ou la loi autorise. Ces renseignements peuvent également être accessibles à toute personne qui en a besoin pour mettre en œuvre un programme de gestion de la Société.

### **HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL**

- 2.04** La Société et le Syndicat désavouent toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel.

- 2.05** 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 de l'employée 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 l'employée.

- 2.06** Le « harcèlement sexuel » consiste en une conduite se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, de



caractère vexatoire ou méprisant, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une employée ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables à l'exercice de son travail.

Le harcèlement sexuel consiste également en une pression indue exercée sur une employée en vue de recevoir d'elle des faveurs sexuelles et qui a pour effet de compromettre son droit à des conditions justes et raisonnables, son droit à l'égalité dans l'emploi ou son droit au travail.

Les comportements de harcèlement sexuel peuvent être de nature diverse; ce peut être, entre autres :

- a) des remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes à caractère sexuel, portant atteinte à la dignité humaine;
- b) des manifestations persistantes ou abusives d'un intérêt sexuel;
- c) des avances verbales ou des propositions insistantes à caractère sexuel non consenties;
- d) des avances physiques, attouchements, frôlements, pincements ou baisers non consentis;
- e) des promesses de récompense ou des menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou l'insatisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- f) des actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- g) des actes de violence physique ou d'imposition d'une intimité sexuelle non consentie.

**2.07** La Société reconnaît que toute employée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement.

**2.08** La Société favorise, par des moyens raisonnables, un milieu de travail exempt de harcèlement et protège toute employée victime de harcèlement par un mécanisme de recours approprié qui lui apporte protection et aide tout en lui assurant la confidentialité et le droit, à toute étape, de mettre fin au recours.

**2.09** Les parties conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser par les moyens appropriés tout harcèlement porté à leur connaissance.

À cet effet, les parties s'engagent à former un comité composé d'une (1) représentante syndicale et d'une (1) représentante de la Société, le comité peut s'adjoindre une personne-ressource reconnue pour sa compétence et son impartialité s'il le désire.

**2.10** Le mandat du comité est :

- a) de recevoir toute plainte de harcèlement psychologique ou sexuel;

- b) d'apporter assistance à toute employée victime de harcèlement ;
- c) d'assurer la confidentialité de toute démarche entreprise par une employée victime de harcèlement;
- d) de rechercher avec le consentement de l'employée victime une solution amiable et à sa satisfaction à la situation de harcèlement invoquée;
- e) d'intervenir, pour l'employée victime et à sa demande, auprès de la personne harcelante, en vue de trouver une solution à la situation de harcèlement invoquée;
- f) d'informer l'employée victime des recours possibles et des démarches à suivre;
- g) d'enquêter et de faire des recommandations par écrit à la Direction des ressources humaines dans les trente (30) jours suivant le dépôt de la plainte. Copie des recommandations est remise au Syndicat.

**2.11** La Direction des ressources humaines procède à une enquête sur les faits allégués. Cette enquête doit être confidentielle dans la mesure du possible. La Direction des ressources humaines doit entendre chacune des parties concernées.

**2.12** La Direction des ressources humaines propose dans les trente (30) jours suivant le dépôt des recommandations du comité les moyens de correction de la situation et les moyens de redressement, s'il y a lieu. Elle en informe alors l'employée victime, le comité, la supérieure immédiate de la personne harcelante et la personne harcelante.

**2.13** L'employée victime de harcèlement peut porter sa plainte directement à l'arbitrage, si elle n'est pas satisfaite des conclusions de l'enquête du comité ou de la décision de la Direction des ressources humaines. Dans ce cas, cette plainte est réputée avoir franchie toutes les étapes normales de la procédure de griefs et est référée à la procédure accélérée d'arbitrage de griefs.

## **CHAMP D'APPLICATION**

**2.14** La convention s'applique à toutes les employées régies par l'accréditation syndicale émise par le Service du droit d'association du ministère du Travail du Québec, laquelle se lit comme suit :

Tous(tes) les employés(e)s de LA SOCIÉTÉ DE RADIO-TÉLÉVISION DU QUÉBEC salarié(e)s au sens du Code du travail, à l'exception :

1. de la secrétaire du président-directeur général ; de la secrétaire de la secrétaire générale et directrice juridique ; de la secrétaire du vice-président à la Technique et à l'Administration ; de la secrétaire du vice-président à la Programmation ; de la secrétaire de la directrice des Ressources humaines ;

2. du vérificateur interne ; de la secrétaire de la chef de service des Relations de travail ; de la secrétaire de la chef de service à la Gestion du personnel ;
3. de la conseillère juridique ; de l'attachée au Secrétariat général ;
4. des chefs de service ; des directeurs techniques ; des chefs de divisions et des chefs adjoints de division ; des adjoints administratifs ; des administrateurs de production ;
5. des surveillants ou agents de sécurité ;
6. et enfin, des employé(e)s visé(e)s par des groupes déjà accrédités

## **TRAVAIL HORS UNITÉ**

### **2.15 A)**

Les employées de la Société, non régies par la présente convention, ne peuvent effectuer de travail normalement fait par des employées régies par la présente convention.

Nonobstant ce qui précède, ces dispositions ne s'appliquent pas :

- a) dans des cas exceptionnels, lorsqu'au siège social ou dans un bureau régional aucune employée qualifiée de l'unité d'accréditation n'est disponible ou ne peut être recrutée rapidement pour effectuer le travail dans les délais requis;
- b) dans le cas d'activité de formation, d'expérimentation ou à l'occasion de stages ou de consultations internes ou externes;
- c) lorsque de telles tâches font partie intégrante des fonctions de direction ou de supervision d'employées de la Société non régies par la présente convention, sous réserve que cette dernière exception n'ait pas pour effet de permettre à une employée non régie par la présente convention de se substituer à une employée de l'unité d'accréditation ou d'empêcher de combler un poste;
- d) lorsque la nature ou les conditions qui entourent la production exigent une réduction de l'équipe ou un nouveau partage des tâches entre les membres de cette équipe, régis ou non par la présente convention, à cause :
  - 1) du caractère ou de l'état des sujets qui participent à cette production;
  - 2) des circonstances relatives aux lieux ou à la saison du repérage, du tournage ou de l'enregistrement, tel que moyens de transport, de logement, etc.;

- 3) des formalités réglementaires ou légales, hors du contrôle de la Société et qu'elle doit de ce fait respecter pour effectuer une production.

Dans les cas ci-haut mentionnés, la Société avise par écrit le Syndicat au plus tard le troisième (3e) jour après l'événement.

S'il survient d'autres cas d'exception, la Société s'entend par écrit avec le Syndicat.

## **B)**

La Société peut confier à une autre entreprise du travail normalement accompli par les employées régies par la présente convention, en autant que cela n'ait pas pour effet de causer des mises à pied parmi les employées permanentes à son emploi. Ce droit s'exerce dans les cas suivants :

- a) coproduction effectuée dans les locaux de la Société ou ailleurs;
- b) production extérieure;
- c) sous-traitance.

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

## **TRANSFERT DE PERSONNES EXTÉRIEURES AU SYNDICAT**

**2.16** La Société peut, quand il y a mise à pied, reclasser dans l'unité d'accréditation SGETQ des employées permanentes des autres associations ou syndicats de la Société aptes à accomplir les tâches de ce poste.

Les employées de l'unité d'accréditation SGETQ dont le poste est aboli ou qui sont mises à pied ont la priorité dans cette clause.

Trente (30) jours avant le reclassement prévu à la présente clause, la Société rencontre le Syndicat pour en discuter.

## **RÉGIME SYNDICAL**

**2.17** Toute employée à l'emploi de la Société qui est membre du Syndicat à la date de la signature de la présente convention doit le demeurer pour la durée de la convention sous réserve des clauses 2.20 et 2.21.

**2.18** Toute employée à l'emploi de la Société qui n'est pas membre du Syndicat à la date de signature de la présente convention doit devenir membre du Syndicat et doit le demeurer pour la durée de la présente convention sous réserve des clauses 2.20 et 2.21.

- 2.19** Après la date de la signature de la présente convention, toute employée en probation doit signer une formule d'adhésion au Syndicat selon la formule prévue à l'annexe "A" de la présente convention. Si le Syndicat l'accepte, elle doit demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention sous réserve des clauses 2.20 et 2.21.
- 2.20** Toute employée à l'emploi de la Société membre du Syndicat peut démissionner du Syndicat. Cette démission n'affecte en rien son lien d'emploi.
- 2.21** Le fait pour une employée d'être refusée au sein du Syndicat ou d'être expulsée des rangs du Syndicat ne peut affecter en rien son lien d'emploi.

### **COTISATION SYNDICALE**

- 2.22** La Société effectue des déductions et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat vers le quinzième (15<sup>e</sup>) jour de chaque mois. La remise est accompagnée d'un état de compte imprimé en deux (2) copies indiquant la période pour laquelle la déduction est faite, le nom de l'employée, son traitement brut et sa rémunération brute en temps supplémentaire pour la période et le montant de la déduction.

La Société retient également sur la rémunération totale de toute employée non membre un montant égal à celui prévu au paragraphe précédent.

La Société inscrit le montant total retenu sur les relevés d'impôt de chaque employée.

- 2.23** Le Syndicat peut modifier le pourcentage des retenues, sous réserve d'en informer la Société par courrier recommandé, au moins un (1) mois civil avant la date d'entrée en vigueur de la modification.
- 2.24** La Société n'encourt aucune responsabilité vis-à-vis le Syndicat ou vis-à-vis les employées quant à la retenue de telles cotisations syndicales, sauf l'obligation de faire la retenue mentionnée ci-haut et de verser au Syndicat les montants perçus. Le Syndicat accepte d'exonérer et de dégager la Société de toute obligation, réclamation, dommages ou poursuites qui peuvent survenir à la suite de tout acte posé par la Société en vertu des dispositions du présent article.

### **COMMUNICATIONS SYNDICALES**

- 2.25** Le Syndicat a le droit de communiquer et d'afficher les avis de convocation à ses assemblées générales et autres avis de nature syndicale signés par une représentante syndicale dans les secteurs concernés et les bureaux régionaux de la Société, aux tableaux fournis par cette dernière et réservés exclusivement à cet usage ou d'utiliser d'autres moyens de communication.
- 2.26** La Société transmet sans délai au Syndicat copie de tout document relatif à la présente convention émis par la Société et qui doit être affiché à l'intention des employées.

## **LOCAL SYNDICAL**

**2.27** La Société met à la disposition du Syndicat un local que celui-ci peut utiliser à des fins de secrétariat ou de rencontres syndicales. Un local fermé est également mis à la disposition du Syndicat pour l'entreposage de ses archives.

La Société consent également à mettre à la disposition du Syndicat un local pour ses conseils syndicaux et ses assemblées générales, si un tel local est disponible.

## **LIBÉRATIONS SYNDICALES**

**2.28** La Société reconnaît à trois (3) employées, dont une (1) déléguée des régions, le droit de s'occuper raisonnablement des affaires syndicales relatives à l'application de la présente convention, durant les heures de travail. Le nombre de jours de libération avec traitement accordé à cette fin est de 100.

Pour les périodes d'absence visées à la présente clause, les trois (3) employées ci-haut mentionnées ne perdent aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importunées ou subir de tort pour ces activités.

Les trois (3) employées visées à la présente clause doivent s'entendre avec leur supérieure immédiate sur les périodes d'absences nécessaires à l'exercice de ce droit; toutefois, ces absences ne peuvent être refusées par la supérieure immédiate sans motif valable.

**2.29** La Société accorde, sur avis écrit préalable d'au moins sept (7) jours consécutifs, des congés avec ou sans traitement aux représentantes du Syndicat et à ses membres désignés pour participer à des activités syndicales.

a) Le nombre de jours de libération avec traitement est d'un maximum de trente (30) par année contractuelle et le nombre de déléguées ainsi libérées ne doit pas dépasser dix (10) à la fois dont un (1) minimum par secteur d'activité et un (1) supplémentaire par tranche de dix (10) employées.

b) Le nombre de déléguées libérées sans traitement ne doit pas dépasser dix (10) à la fois dont un (1) minimum par secteur d'activité et un (1) supplémentaire par tranche de dix (10) employées.

c) Les jours de libération avec ou sans traitement se font sur autorisation de la Société, laquelle autorisation ne peut être refusée sans motif valable. De plus, les jours de libération, avec ou sans traitement, ne peuvent se faire concurremment dans un même secteur.

**2.30** Lorsqu'une employée est élue ou nommée à une fonction syndicale qui nécessite une libération à temps plein d'une durée minimale de trente (30) jours à l'une ou l'autre des organisations syndicales à laquelle le Syndicat est affilié, la Société accorde un congé sans traitement pour la durée du mandat, et ce, moyennant un préavis écrit de trente (30) jours. Après trois (3) années de

libération consécutives, l'employée n'accumule plus son ancienneté et conserve son expérience.

Durant son congé sans traitement, l'employée peut, par 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'elle paye sa part ainsi que, le cas échéant, celle de la Société.

Sur préavis écrit de trente (30) jours et à l'intérieur des délais prévus à la présente clause, l'employée, à la fin de son congé, reprend le poste qu'elle occupait à son départ ou un poste équivalent s'il est aboli.

**2.31** Lorsqu'une employée est élue à une fonction qui nécessite une ou plusieurs libération(s) occasionnelle(s) de moins de trente (30) jours, un congé sans traitement peut être consenti sur accord entre l'employée et la responsable des ressources humaines ou sa déléguée.

**2.32** Lorsque des employées sont libérées sans traitement, et ce, à la demande du Syndicat, conformément au présent article, la Société accepte de verser aux employées visées leur traitement, incluant les primes s'il y a lieu.

La Société présente mensuellement au Syndicat une réclamation des sommes qui lui sont dues.

**2.33** Advenant que le Syndicat fasse défaut à ses obligations de rembourser la Société dans les trente (30) jours de la réclamation, celle-ci se réserve le droit de mettre fin à l'application de la clause précédente.

## **RENCONTRES AVEC LA SOCIÉTÉ**

**2.34** Lorsque la Société demande à rencontrer tout membre de l'exécutif du Syndicat, toute responsable de comité ou toute déléguée régionale pour discuter de tout sujet relatif à la présente convention, cette employée peut, si elle le désire, se faire accompagner par un membre désigné par le Syndicat. De même en est-il lorsque tout membre de l'exécutif du Syndicat, toute responsable de comité prévu à la convention ou toute déléguée régionale sollicite une entrevue auprès de la Société. Dans ce cas, la Société ne peut refuser, sans motif raisonnable, une entrevue sollicitée ou la retarder indûment. De façon générale, toute rencontre a lieu durant les heures régulières de travail.

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

- a) discussions relatives à des griefs : maximum de trois (3) représentantes;
- b) audition des griefs par un arbitre : maximum de deux (2) représentantes qui ne peuvent être les plaignantes;

les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal;

dans le cas de griefs collectifs, le groupe des employées visées est représenté par une personne visée par ledit grief et mandatée par le Syndicat;

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

**2.36** Pour toute matière ayant trait à la convention, tout membre du Syndicat peut être accompagné d'une représentante syndicale lors d'une convocation ou d'une rencontre chez une représentante de la Société.

## **LISTE D'EMPLOYÉES**

**2.37** La Société s'engage à fournir, dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention, au secrétariat du Syndicat, la liste complète des employées couvertes par la présente comprenant leurs nom et prénom, leur titre d'emploi, leur statut (temps plein, temps partiel, contractuelle), leur date de naissance, leur traitement, leur adresse domiciliaire, leur numéro de téléphone ainsi que leur date d'embauche ou leur date de début et fin de contrat. Par la suite, la Société transmet tous les mois les corrections à apporter à cette liste ainsi que les promotions temporaires de plus de trente (30) jours, s'il y a lieu.



## **ARTICLE 3 DISPOSITIONS S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉES CONTRACTUELLES**

### **EMBAUCHE DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES**

**3.01** L'employée contractuelle est embauchée à titre individuel par contrat individuel libellé à son nom. La Société donne un contrat équivalent à la durée réelle du besoin.

La Société peut embaucher une employée contractuelle dans l'une des quatre (4) catégories de contrat suivant :

- contrat dont la durée prévue couvre une période de moins de deux cent dix (210) jours et dont la rétribution est à salaire;
- contrat dont la durée prévue couvre une période de deux cent dix (210) jours et plus et dont la rétribution est à salaire;
- contrat durant lequel l'employée contractuelle ne travaille que sur demande de la Société et dont la rétribution est à salaire, et ce, quelle que soit la période couverte par le contrat. <sup>(1)</sup>
- contrat pour lequel la rétribution de l'employée contractuelle est établie à forfait, et ce, quelle que soit la période couverte par le contrat. <sup>(2)</sup>

La Société utilise le contrat à forfait uniquement dans les emplois de catégorie professionnelle pour la production d'un document ou d'une oeuvre à l'intérieur d'une échéance déterminée.

Les contrats à durée prévue aux points 1 et 2 peuvent être à temps partiel avec utilisation minimale prévue ou à temps plein.

**3.02** La Société remet à l'employée, sauf exception, avant son entrée en fonction, une copie du contrat indiquant la catégorie, la durée de celui-ci, le traitement, le titre d'emploi occupé et la raison de cette embauche. La Société lui remet également une copie de la description d'emploi et une copie de la convention. Copie de ce contrat est simultanément envoyée au Syndicat.

**3.03** L'employée contractuelle est soumise à une période de probation. Cette période est de :

- vingt (20) jours effectivement travaillés dans le cas des employées de la catégorie de soutien manuel et administratif;
- du tiers (1/3) de la durée de leur contrat dans le cas des employées de la catégorie de soutien technique, para-technique et professionnelle.

---

(1) La Société embauche les employées contractuelles sous cette catégorie de contrat parmi les titres d'emploi énumérés à l'annexe "B".

(2) La Société embauche des employées contractuelles sous cette catégorie de contrat parmi les titres d'emploi énumérés à l'annexe "C".

Cependant, la période de probation ne peut être inférieure à vingt (20) jours effectivement travaillés ni supérieure à quarante (40) jours effectivement travaillés dans le cas des employées de soutien technique et para-technique et à soixante (60) jours effectivement travaillés dans le cas des employées de la catégorie professionnelle.

Dans le cas où l'employée obtient un nouveau contrat pour un même poste ou une même affectation de travail, sans interruption de service, il n'y a pas de période de probation.

Dans le cas où ce nouveau contrat est pour un autre poste d'un même titre d'emploi, la nouvelle période de probation est alors égale à la moitié de la durée du contrat; cependant, la période ne peut excéder vingt (20) jours effectivement travaillés.

Durant l'une ou l'autre des périodes mentionnées à la présente clause, la décision de la Société de mettre fin à son emploi sans préavis ne peut faire l'objet d'un grief au terme de cette convention.

**3.04** La durée du contrat, la détermination du salaire ou du forfait sont fixées uniquement par négociation directe entre l'employée contractuelle et la Société, avant son entrée en fonction. La durée du contrat fixée ne peut faire l'objet d'un grief. Le non-renouvellement d'un contrat ne peut faire l'objet d'un grief.

Une employée ayant un contrat d'au moins trois (3) mois peut demander si son contrat est renouvelé. Toute demande de l'employée contractuelle doit être faite par écrit à sa supérieure immédiate au moins vingt et un (21) jours avant la date prévue de la fin de son contrat. La supérieure immédiate est tenue de lui communiquer par écrit au plus tard quatorze (14) jours avant la date prévue de sa fin de contrat, la décision de la Société quant au renouvellement ou au non-renouvellement du contrat.

Lorsque la Société décide de ne pas renouveler le contrat d'une employée contractuelle, elle en fournit les motifs par écrit à l'intéressée. Si elle le désire, l'employée contractuelle visée peut répondre à la Société et sa réponse est jointe à son dossier.

Lorsque le non-renouvellement du contrat a pour but d'éviter la mise à pied d'une employée permanente, la clause 3.16 s'applique à l'employée contractuelle visée.

**3.05** L'employée contractuelle dont le contrat n'est pas renouvelé et qui est à l'emploi de la Société depuis au moins deux (2) ans, dans le même poste, sans interruption a droit à un préavis écrit de fin de contrat, sans perte de traitement, de deux (2) semaines par année pour la dernière période d'emploi continu jusqu'à concurrence d'un maximum de huit (8) semaines de préavis. Si l'employée contractuelle est à l'emploi de la Société depuis au moins deux (2) ans à des postes différents, sans interruption, elle a droit à un préavis écrit de fin de contrat de deux (2) semaines.

Dans le cas d'une employée contractuelle à l'exclusion d'une employée occupant un emploi rattaché à la production dont la liste se trouve à l'annexe "D" dont le contrat n'est pas renouvelé, la Société s'engage à lui offrir un nouveau contrat, si elle désire toujours combler par une employée contractuelle le poste qu'elle occupait depuis deux (2) ans sans interruption, et ce, dans les trois (3) mois de la fin de son contrat.

Cet engagement ne prévaut que si le rendement a été jugé satisfaisant lors du dernier contrat, étant bien entendu que cette évaluation du rendement ne peut faire l'objet d'un grief.

Aux fins d'application de la présente clause, n'est pas considérée comme interruption de service la période des vacances prévue à la clause 8.14 et celle des congés de Noël et du Nouvel An.

**3.06** Sous réserve de la réussite de la période de probation, sous réserve d'une résiliation pour cause juste et suffisante et sous réserve de causes qui ne sont pas sous le contrôle de la Société, le contrat intervenu entre la Société et l'employée contractuelle ne peut être résilié que de consentement mutuel. Cependant, pour des motifs raisonnables, rien dans le présent article n'empêche la Société d'affecter cette employée, pendant la durée dudit contrat ou pour la valeur dudit contrat, à des tâches autres que celles prévues dans son contrat.

Nonobstant le paragraphe précédent, la Société peut résilier le contrat d'une employée contractuelle embauchée pour remplacer une employée temporairement absente de son poste au terme de ladite période d'absence. Toutefois, dans ce cas, l'employée contractuelle reçoit un préavis écrit au moins trente (30) jours avant la date de résiliation de son contrat.

## **LISTE DE PERSONNES-RESSOURCES**

**3.07** La liste des personnes-ressources est constituée à partir des employées contractuelles à l'exclusion de celles occupant un emploi de la catégorie professionnelle ou un emploi en production dont la liste se trouve à l'annexe E.

Nonobstant les dispositions du premier alinéa, les employées contractuelles occupant un emploi de la catégorie « personnel de soutien administratif en production » sont inscrites sur la liste des personnes-ressources dans le titre d'emploi équivalent.

### **1. Admissibilité**

Pour être inscrite sur la liste de personnes-ressources l'employée contractuelle doit :

- a) cumuler des contrats totalisant neuf (9) mois à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois (aux fins strictement de ce calcul, neuf (9) mois équivalent à 180 jours ouvrables);

et

b) avoir travaillé au cours des douze (12) derniers mois.

## 2. Inscription par titres d'emploi

L'employée est inscrite dans les titres d'emploi dont la période de probation, stipulée à la clause 3.03, a été complétée au cours des trente-six (36) derniers mois.

## 3. Maintien

L'employée est maintenue sur la liste de personnes-ressources à condition de satisfaire au critère prévu au point 1 b). L'employée demeure inscrite par titre d'emploi à condition de satisfaire aux dispositions stipulées au point 2.

De plus, pour demeurer inscrite sur la liste de personnes-ressources, l'employée doit faire connaître sa disponibilité et la respecter.

## 4. Offre des contrats

Pour les contrats de quinze (15) jours et plus, la Société offre par ordre de durée reconnue de service un contrat à l'employée qui rencontre les exigences d'emploi et qui est sans contrat. Pour les contrats dont la durée prévue du besoin est de moins de quinze (15) jours, la Société n'est pas tenue de faire appel à la liste de personnes-ressources. Le contrat ainsi octroyé ne peut être renouvelé qu'après entente avec le Syndicat.

## 5. Congé de maternité

Pour l'employée inscrite dans la liste de personnes-ressources qui bénéficie d'un congé de maternité stipulé à la clause 3.09, paragraphe 8 de la convention collective, la période de douze (12) mois mentionnée au point 1 b) est prolongée pendant une durée de vingt et une (21) semaines ou pour le reste de la période prévue d'emploi, si celle-ci est de moindre durée.

## 6. Mise à jour de la liste

La Direction des ressources humaines effectue deux (2) fois par année la mise à jour de la liste et la fait parvenir au Syndicat dans les sept (7) jours suivant le 1er avril et le 1er octobre de chaque année.

## **BANQUE DE PERSONNES-RESSOURCES**

**3.08** Pour les emplois en production faisant partie de l'annexe E, à l'exclusion des emplois de la catégorie professionnelle, la Société établit une banque de personnes-ressources disponibles par titre d'emploi. Cette banque est constituée à partir des employées contractuelles qui ont été à l'emploi de la Société durant les deux (2) dernières années et qui ont réussi avec succès la période de probation prévue à la clause 3.03.

En tenant compte de ses besoins et de la compétence des employées concernées, la Société fait appel aux services des mêmes employées.

La Direction des ressources humaines effectue deux (2) fois par année la mise à jour de cette banque et la fait parvenir au Syndicat dans les sept (7) jours suivant le 1er avril et le 1er octobre de chaque année.

## **ARTICLES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉES CONTRACTUELLES**

**3.09** Toute employée contractuelle est couverte pour la durée de son contrat par les dispositions suivantes de la convention :

Articles :

1. But de la convention et définitions
2. Prérogatives syndicales et droits de la Société
3. Dispositions s'appliquant aux employées contractuelles
4. Affichage de postes (4.05 b)  
Accès à l'égalité dans l'emploi (4.28 à 4.30)  
Classification (4.31 à 4.35)
5. Santé et sécurité du travail (5.01 à 5.14)
6. Mesures disciplinaires (6.29 à 6.37)
7. Garanties professionnelles et responsabilité civile
8. Retrait préventif (8.53)

Congé de maternité

L'employée enceinte a 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 répartition de ce congé avant et après l'accouchement appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Pour obtenir ce congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit tel que prévu à la clause 8.46.

Jurée ou témoin (8.83)

9. Section I - Détermination du titre d'emploi à l'embauche

Section II - Détermination du traitement à l'embauche

Section III - Avancement d'échelon :

Lorsque l'employée contractuelle a complété dans un titre d'emploi, selon le cas, mille huit cent quarante (1 840) heures de travail dans les emplois à 40 heures/semaine ou mille six cent dix (1 610) heures de travail dans les emplois à 35 heures/semaine, elle bénéficie d'un avancement d'échelon. Ces heures peuvent avoir été effectuées à la Société ou chez un autre employeur; dans ce dernier cas, l'employée doit produire une attestation de l'employeur concerné. Une employée ne peut bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon par période de douze (12) mois de calendrier sauf pour les employées de la catégorie professionnelle qui ont droit à un avancement d'échelon pour chaque période de huit cent cinq (805) heures

travaillées par période de six (6) mois pour les sept (7) premiers échelons. De plus, l'employée contractuelle est couverte par les dispositions de la clause 9.12 (Avancement accéléré d'échelon).

Section V - Versement de la paie

Section VI - Traitement

10. Frais de déplacement (10.45 et 10.46) à l'exception des frais de déménagement

Régime d'assurance spéciale pour zone de guerre (10.79)

11. Recours

12. Portée et durée de la convention

Annexes et lettres d'entente (sauf frais de déménagement)

Dans un même service, lorsque plusieurs employées contractuelles ont droit à des vacances, ces vacances sont, le cas échéant, choisies entre elles sur la base de la période d'emploi la plus longue au service de la Société.

### **CONTRAT DE MOINS DE 210 JOURS**

**3.10** De plus, l'employée contractuelle dont la durée prévue du contrat couvre une période de moins de deux cent dix (210) jours et qui est rétribuée à salaire est couverte pour la durée de son contrat par les dispositions suivantes :

Articles :

8. Congés spéciaux :

Durant sa grossesse, l'employée aura droit au congé accordé pour visites médicales tel que prévues aux clauses 8.54c et 8.54 2e paragraphe.

9. Majoration de traitement :

Le traitement des heures régulières de travail de l'employée est établi en ajoutant dix-neuf point douze pour cent (19.12 %) à l'échelon de l'échelle de traitement correspondant au salaire de l'employée. Cette majoration de dix-neuf point douze pour cent (19.12 %) inclut entre autres le pourcentage alloué aux vacances de même que le pourcentage alloué aux jours fériés.

10. Heures de travail et autres dispositions à incidence monétaire (10.01 à 10.44)

### **CONTRAT DE 210 JOURS ET PLUS**

**3.11** De plus, l'employée contractuelle dont la durée prévue du contrat couvre une période de deux cent dix (210) jours et plus et qui est rétribuée à salaire est couverte pour la durée de son contrat par les dispositions prévues à la clause 3.10 de la présente convention et par les dispositions suivantes :

Articles :

8. Congés spéciaux :

Durant sa grossesse, l'employée aura droit au congé accordé pour visites médicales tel que prévues aux clauses 8.54c et 8.54 2e paragraphe.

Droit de participation aux affaires publiques (8.80 à 8.82)

Banque de 75 jours (8.85 a 2<sup>e</sup> paragraphe)

Perfectionnement (8.86 et 8.87)

9. Majoration de traitement :

Toutefois, cette employée contractuelle peut choisir d'être couverte par les dispositions ci-après énumérées de la convention plutôt que de recevoir une majoration de dix-neuf point douze pour cent (19.12 %) du traitement de ses heures régulières de travail. Elle doit faire ce choix le jour de la signature de son contrat ou au plus tard dans les cinq (5) jours de cette signature. Le choix de renoncer à la majoration de dix-neuf point douze pour cent (19.12 %) du traitement de ses heures régulières de travail. et de bénéficier des dispositions qui suivent est irrévocable pour toute la durée de son contrat et pour tout renouvellement de contrat.

Articles :

8. Jours fériés (8.01 à 8.06)

Vacances (8.07 à 8.20)

L'employée contractuelle accumule 1 2/3 jour par mois de service de crédits de vacances du 1er avril au 31 mars de chaque année.

Congés sociaux (8.21 à 8.24)

Droits parentaux (8.32 à 8.79)

Droit de participation aux affaires publiques (8.80 à 8.82)

Perfectionnement (8.86 et 8.87)

10. Heures de travail et autres dispositions à incidence monétaire (10.01 à 10.44)

Régime d'assurance-traitement (10.62 à 10.78)

De plus, les six (6) jours de congés-maladie non monnayables crédités à une employée contractuelle en vertu de la clause 10.71 b) ne sont créditable qu'à l'occasion où cette employée choisit les présentes dispositions. Lors d'un renouvellement de contrat, le solde des jours de congés-maladie non monnayables à la fin du contrat précédent et non utilisés est porté au crédit de l'employée.

## **CONTRAT SUR DEMANDE**

**3.12** De plus, l'employée contractuelle dont le contrat prévoit qu'elle ne travaille que sur demande, et ce, quelle que soit la période couverte par son contrat et qui est rétribuée à salaire est couverte par les dispositions suivantes de la convention :

Articles :

9. Majoration de traitement :

Le traitement des heures régulières de travail de l'employée est établi en ajoutant dix-neuf point douze pour cent (19.12 %) à l'échelon de l'échelle de traitement correspondant au salaire de l'employée. Cette majoration de dix-neuf point douze pour cent (19.12 %) inclut entre autres le pourcentage alloué aux vacances de même que le pourcentage alloué aux jours fériés.

10. Pausés et repas (10.04 à 10.10 à l'exclusion de la clause 10.08)

Période de repos et chevauchement (10.12 à 10.14)

Ces dispositions ne s'appliquent que si l'employée est appelée à travailler plus de trente-cinq (35) heures ou de quarante (40) heures selon son titre d'emploi.

Heures excessives (10.15)

Travail en temps supplémentaire (10.24 à 10.31)

Travail en temps continu (10.36)

Prime de soir et de nuit (10.37)

Prime de supplément de traitement (10.40)

Missions extérieures (10.41 à 10.42)

Lorsqu'elle est appelée à travailler, l'employée sera rémunérée pour au moins quatre (4) heures au taux régulier.

## **CONTRAT À FORFAIT**

**3.13** De plus, l'employée contractuelle dont le contrat prévoit une rétribution à forfait, et ce, quelle que soit la durée de son contrat, est couverte pour la durée de son contrat par les dispositions suivantes :

Articles :

9. Majoration de traitement :

Le forfait de l'employée est établi en ajoutant dix-neuf point douze pour cent (19.12 %) à l'échelon de l'échelle de traitement correspondant au salaire de l'employée et compte tenu du nombre d'heures régulières de travail convenues entre la Société et l'employée contractuelle pour accomplir le travail requis pour le contrat. Le forfait est invariable et le nombre d'heures de travail convenues ne peut faire l'objet d'un grief. La majoration de dix-neuf point douze pour cent (19.12 %) inclut entre autres



le pourcentage alloué aux vacances de même que le pourcentage alloué aux jours fériés.

Versement de la paie :

Afin qu'il n'y ait pas d'interruption de la rémunération durant la période des Fêtes, l'employée peut demander, à la signature de son contrat, l'étalement en versements égaux des montants prévus à son contrat, et ce, pour toute la période couverte par le contrat.

10. 6e et 7e journée :

Le travail exécuté un jour de repos hebdomadaire, à la demande de la Société ou autorisé par celle-ci, est rémunéré à son taux horaire de base.

### **INTÉGRATION DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES À UN POSTE PERMANENT**

**3.14** Lorsqu'elle obtient un poste permanent, la période travaillée par l'employée contractuelle pour la Société compte dans le calcul de la période de probation décrite à la clause 4.17 s'il s'agit du même poste et à la condition qu'il n'y ait pas eu interruption de service de plus de trois (3) mois durant la période pendant laquelle elle était employée contractuelle.

Cependant, en aucun cas l'application de la présente clause n'a pour effet de faire en sorte que l'employée ainsi embauchée ait une période de probation d'une durée moindre que le tiers (1/3) de la période de probation applicable.

Aux fins des délais prévus à la présente clause, la période des vacances et celle des congés des fêtes de Noël et du Nouvel An sont exclues.

**3.15** Lorsqu'elle est embauchée à titre d'employée permanente, la période durant laquelle l'employée contractuelle a travaillé pour la Société sans interruption de service de plus de trois (3) mois compte dans le calcul de son ancienneté, mais cette période doit se limiter à celle travaillée depuis le 27 juin 1984.

Aux fins d'établir le nombre de jours reconnus à la présente clause, le nombre d'heures régulières travaillées à titre d'employée contractuelle est multiplié par un facteur de 0,175 dans le cas d'un emploi de quarante (40) heures par semaine et par un facteur de 0,2 dans le cas d'un emploi de trente-cinq (35) heures par semaine.

### **DROIT DE RETOUR DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES À LA SUITE DE CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET ADMINISTRATIFS**

**3.16** L'employée contractuelle dont le contrat n'est pas renouvelé ou dont le contrat se termine avant la date prévue à cause de changements techniques, technologiques et administratifs suite à l'application de la clause 6.11, bénéficie d'un droit de retour par ancienneté sur son poste ou un autre poste du même titre d'emploi dans le même service. Ce droit de retour prévaut pour une (1) année après la fin du contrat

## **ARTICLE 4      MOUVEMENT DE PERSONNEL ET CLASSIFICATION**

### **AFFICHAGE DE POSTES**

**4.01**      Lorsqu'elle comble en permanence des postes déclarés vacants ou nouvellement créés et couverts par la présente convention, la Société affiche un avis à cet effet pour une période continue d'au moins dix (10) jours.

L'avis de poste vacant doit contenir une description sommaire de l'emploi, les exigences d'emploi, l'échelle de traitement, la direction, le service ou la division, selon le cas, ainsi que la semaine régulière de travail. La Société fait un affichage pour chaque poste déclaré vacant.

La Société indique également sur l'affichage si le poste doit être prioritairement comblé par promotion ou par mutation.

L'alternance s'effectue par titre d'emploi de façon chronologique, et ce, indépendamment de la façon dont le poste est octroyé.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans tous les cas de reclassement (clauses 6.07 b), 6.12 b) et 6.13 a)) ou de rappel au travail d'employées inscrites sur la liste de rappel (clause 6.22) il n'y a pas d'affichage. Cependant, un avis à cet effet est affiché pour l'ensemble des employées et copie est envoyée au Syndicat.

**4.02**      Avant l'affichage d'un poste d'un nouveau titre d'emploi, ce dernier doit avoir fait l'objet d'une discussion entre les parties quant à sa description et à ses exigences.

**4.03**      L'employée doit postuler dans les délais affichés. L'employée requise pour travailler hors des locaux de la Société ou absente du travail pour une durée prévue supérieure à sept (7) jours peut, au moment de son départ, indiquer par écrit à la Direction des ressources humaines son intention de postuler à certains titres d'emploi devenant vacants et affichés pendant son absence; tel écrit équivaut à une candidature présentée dans les délais. L'employée absente peut également postuler sur tout poste affiché pendant son absence dans le respect du délai prévu à l'article 4.01.

Cependant, l'employée doit se présenter aux examens de sélection à la date déterminée par la Société.

Si le poste lui est accordé et sous réserve de la clause 8.79 l'employée doit se présenter au travail à la date fixée par la Société, laquelle ne peut être antérieure à l'expiration d'un délai de trente (30) jours, à moins d'entente entre l'employée et la Société.

**4.04**      Dans les sept (7) jours de la fin du délai d'affichage, la Société remet par écrit au Syndicat le nom des candidates qui ont postulé.

**4.05**      a) Le poste est comblé en l'octroyant à la candidate ayant le plus d'ancienneté et satisfaisant aux exigences d'emploi prévues au plan de

classification pour qui le poste représente soit une promotion, ou soit une mutation, à condition toutefois, dans ce dernier cas, que l'employée visée occupe son poste actuel depuis au moins trois (3) ans.

- b) À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe précédent, la Société favorise la candidature de toute employée contractuelle ayant postulé et évalué au mérite et en fonction de ses besoins permanents celles qui répondent aux exigences d'emploi.
- d) Si aucune ne satisfait aux exigences académiques du poste, la Société octroie le poste à toute employée permanente qui remplit les autres exigences et qui s'engage à compléter avec succès les études nécessaires dans le délai maximum fixé par la Société. Dans un tel cas, l'employée permanente est confirmée dans son poste après avoir complété avec succès les études entreprises. De plus, la Société doit considérer toute expérience pertinente à titre d'équivalence académique.
- d) Si aucune employée n'obtient le poste, la Société peut retenir, avant d'offrir le poste à une personne de l'extérieur rencontrant les exigences d'emploi, la candidature d'une employée d'un autre syndicat ou association.

**4.06** La Société n'est pas tenue de considérer la candidature d'une employée en période de probation au moment où le poste est déclaré vacant.

**4.07** La Société avise de son choix le Syndicat et les candidates dans un délai de :

- a) 60 jours de la fin de l'affichage pour les emplois de catégorie professionnelle, de soutien technique et para-technique;
- b) 45 jours de la fin de l'affichage pour les emplois de catégorie soutien manuel et administratif.

Aux fins du calcul des délais prévus à la présente clause, la période des vacances, celle des congés de Noël et du Nouvel An sont exclues.

**4.08** La candidate choisie reçoit son nouveau traitement au plus tard trois (3) semaines après l'envoi de l'avis de nomination.

**4.09** La Société est libérée de son obligation de combler le poste dans le délai prévu aux paragraphes a) et b) de la clause 4.07 si elle démontre qu'elle ne peut trouver de candidate rencontrant ses exigences, consentante et disponible.

**4.10** Si une employée satisfait aux exigences d'emploi de postes dont les délais d'affichage sont partiellement ou totalement simultanés, la Société offre à cette employée, et ce, en conformité avec les règles d'attribution des postes prévues au présent article, le choix entre les postes pour lesquels elle est qualifiée.

La nomination d'une employée annule toute autre candidature posée antérieurement.

- 4.11** En cas de grief par une employée dont la candidature est refusée, le fardeau de la preuve incombe à la Société. De plus dans ce cas, la Société donne accès au Syndicat à l'examen de sélection et aux résultats de la candidate qui a été retenue et de la plaignante.

## **PÉRIODE D'ESSAI**

- 4.12** L'employée dont la candidature est retenue pour combler un poste vacant ne peut être confirmée à son nouveau poste avant que les conditions suivantes ne soient satisfaites :

- a) que l'employée complète une période d'essai de trois (3) mois, sauf lorsqu'elle accède à un poste de la catégorie professionnelle, auquel cas, la période d'essai est de six (6) mois. L'une ou l'autre de ces périodes peut être prolongée pour un maximum de trois (3) mois, après entente écrite avec le Syndicat.

Aux fins du calcul de la période d'essai, toute période de vacances ou d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours consécutifs est exclue;

- b) que, s'il y a lieu, l'employée qui occupait le poste auquel accède la candidate soit confirmée dans son nouveau poste au plus tard six (6) mois après sa nomination et dans le cas d'une employée de la catégorie professionnelle, neuf (9) mois après sa nomination.

- 4.13** En tout temps, après le premier mois de la période d'essai et avant que les conditions de la clause 4.12 ne soient satisfaites, la Société peut retourner l'employée à son ancien poste à moins qu'il ait été aboli avec le traitement et les autres avantages auxquels elle aurait eu droit, si elle y était demeurée. Cette décision peut faire l'objet d'un grief. L'employée peut demander, avant que les conditions de la clause 4.12 ne soient satisfaites, de quitter son nouveau poste. Dans ce cas, la Société la retourne à son ancien poste ou à un poste équivalent et ce, avec le traitement et les autres avantages auxquels elle aurait eu droit si elle y était demeurée.

- 4.14** Lorsqu'une employée est retournée à son ancien poste ou décide de retourner à son ancien poste ou à un poste équivalent, la Société offre le poste à celle des autres candidates, s'il y a lieu, qui satisfait aux exigences d'emploi du poste visé et qui a le plus d'ancienneté.

- 4.15** Lorsqu'une employée accède à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation, pendant une période maximale de douze (12) mois, elle accumule son ancienneté. Durant cette période, la Société comble le poste laissé temporairement vacant par l'employée selon l'article 4.23 ou 4.24.

Advenant son retour dans l'unité d'accréditation à l'intérieur de douze (12) mois, l'employée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste est aboli, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait occupé son poste. Dans le cas contraire, l'employée est réputée avoir démissionné de son poste et celui-ci est affiché conformément à la convention collective.

Les dispositions de la clause 4.13 s'appliquent également à l'employée qui accède à un poste exclu de l'unité d'accréditation.

## **EMBAUCHE D'UNE PERSONNE DE L'EXTÉRIEUR**

- 4.16** Lorsque la Société choisit de nommer à un poste une personne de l'extérieur parce qu'aucune candidate ne satisfait aux exigences d'emploi du poste à combler, la Société avise le Syndicat et les candidates de sa décision.

## **PÉRIODE DE PROBATION**

- 4.17** Aux fins du calcul de la période de probation, toute période de vacances et d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours est exclue.

La période de probation, pour les différents titres d'emploi, s'établit comme suit et elle peut, par entente écrite entre les parties, être prolongée. La ou les prolongations ne peuvent excéder la durée de la période initialement prévue.

Période de probation :

### **9 mois:**

|   |  |
|---|--|
| Agent/e de coordination à la diffusion    | Conseiller/ère multimédia              |
| Agent/e de coordination régionale         | Évaluateur/évaluatrice                 |
| Agent/e de documentation audio-visuelle   | Ingénieur/e                            |
| Agent/e de gestion financière             | Journaliste                            |
| Agent/e de promotion                      | Recherchiste                           |
| Agent/e de recherche et de développement  | Responsable d'intervention pédagogique |
| Agent/e de souscription                   | Scénariste                             |
| Agent/e d'information                     | Traducteur/traductrice                 |
| Agent/e d'intervention pédagogique        |  |
| Analyste                                  |  |
| Annonceur-animateur/annonceuse-animatrice |  |
| Attaché/e d'administration                |  |
| Bibliothécaire                            |  |
| Chargé/e de programmation                 |  |
| Concepteur visuel/conceptrice visuelle    |  |

### **6 mois :**

|  |   |
|--|---|
| Accessoiriste-ensemblier                               | Opérateur/trice de duplicateur offset                 |
| Acheteur/euse  | Opérateur en informatique/opératrice en informatique  |
| Acheteur/euse junior                                   | Peintre   |
| Agent/e de bureau I                                    | Peintre-scénographe                                   |
| Agent/e de bureau principal/e                          | Photoreproducteur/photoreproductrice                  |
| Assistant-concepteur/assistante-conceptrice            | Premier machiniste/première machiniste                |
| Assistant/e à la réalisation                           | Premier/ière pressier/ière lithographe                |
| Chef atelier de costumes                               | Préposé/e à l'entretien général                       |
| Chef atelier de couture                                | Préposé/e au traitement de textes                     |
| Chef atelier de photoreproduction                      | Pressier-lithographe/pressière-lithographe            |
| Chef atelier d'imprimerie                              | Programmeur-analyste/programmeuse-analyste            |
| Chef constructeur/trice scénique                       | Responsable du costumier                              |
| Chef des corps de métiers                              | Secrétaire  |
| Chef machiniste  | Secrétaire de direction                               |
| Chef machiniste de service                             | Technicien/ne au marketing                            |
| Chef maquilleur/euse-coiffeur/euse                     | Technicien/ne en acquisitions et coproductions        |
| Chef peintre-scénographe                               | Technicien/ne en administration                       |
| Chef téléphoniste                                      | Technicien/ne en aménagement et entretien d'immeubles |
| Commis de réception et expédition chargé du magasin    | Technicien/ne en documentation                        |
| Commis de réception et expédition                      | Technicien/ne en information                          |
| Chargé de l'entretien des véhicules                    | Technicien/ne en informatique                         |
| Constructeur/trice scénique                            | Technicien/ne en recherche psycho-sociale             |
| Dessinateur/dessinatrice                               | Technicien/ne principal/e au réseau informatique      |
| Dessinateur en aménagement/dessinatrice en aménagement | Technicien/ne principal/e aux autopromotions          |
| Dessinateur-coupeur/dessinatrice-coupeuse              | Technicien/ne promotion, publicité                    |
| Machiniste   | Téléphoniste service à la clientèle                   |
| Machiniste de service aménagement                      |   |
| Magasinier/ière  |   |
| Maquilleur-coiffeur/maquilleuse-coiffeuse              |   |
| Menuisier/ière   |   |

### **3 mois :**

|  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| Agent/e de bureau II                     | Premier couturier/première couturière |
| Aide-magasinier/ière                     | Premier habilleur/première habilleuse |
| Chauffeur-messenger/chauffeuse-messagère | Préposé/e à l'auditoire               |
| Commis de réception et expédition        | Préposé/e à la flotte de véhicules    |
| Couturier/ière                           | Préposé/e aux costumes                |
| Habilleur/euse                           | Téléphoniste                          |

Toutes les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'employée en probation, sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.

La décision de la Société de mettre fin à l'emploi de l'employée en probation ne peut faire l'objet d'un grief.

#### **AFFECTATIONS TEMPORAIRES**

- 4.18** La Société recourt à une affectation temporaire pour remplacer une employée bénéficiant d'un congé prévu à la convention ou pour combler un besoin temporaire. L'affectation temporaire ne peut être utilisée pour éviter de combler de façon permanente un poste vacant ou pour éviter de créer de nouveaux postes.
- 4.19** Durant toute affectation temporaire qui constitue une promotion temporaire, l'employée accumule dans cet emploi l'expérience pertinente à cet emploi et a droit, le cas échéant, de progresser normalement dans l'échelle de traitement de cet emploi.
- 4.20** La Société ne désigne pas de façon systématique une même employée à un même poste exclu de l'unité d'accréditation, de telle sorte que ceci ait pour effet d'empêcher cette employée d'obtenir sa permanence dans un poste exclu de l'unité d'accréditation.
- 4.21** Dans le cas d'affectation temporaire hors de l'unité d'accréditation dont la durée prévue est supérieure à soixante (60) jours, l'employée visée n'est pas tenue de payer la cotisation prévue à la clause 2.22 des présentes.

#### **AFFECTATIONS TEMPORAIRES DE QUATRE-VINGT-NEUF (89) JOURS ET MOINS**

- 4.22** Les affectations temporaires dont la durée prévue est de quatre-vingt-neuf (89) jours et moins ne sont pas régies par les dispositions de l'article 4.01. Toutefois, dans le but de favoriser une mobilité ainsi qu'une polyvalence de la part de ses employées, la Société peut afficher ces affectations temporaires sous la forme d'un affichage (appel à tous) pour une période de cinq (5) jours consécutifs. Par la suite, elle comble le poste en l'octroyant à la candidate qui satisfait aux exigences du poste prévu au plan de classification ou à toute autre employée n'ayant pas satisfait complètement aux exigences du poste, mais qui démontre un intérêt pour ce poste.

La Société informe par écrit le Syndicat de toute affectation temporaire d'une durée supérieure à trente (30) jours consécutifs, en lui fournissant les explications appropriées. L'employée est avisée dès sa nomination de la durée de cette affectation temporaire.

Après quatre-vingt-neuf (89) jours, les affectations temporaires peuvent être prolongées après entente entre les parties.

## **AFFECTATIONS TEMPORAIRES DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS ET PLUS**

- 4.23** a) Lorsque la Société décide de procéder à une affectation temporaire dans des emplois en production, elle nomme la candidate la plus apte à accomplir les tâches de l'emploi.
- b) La Société offre des affectations temporaires dans des emplois en production lorsque la titulaire bénéficie d'un congé prévu à la convention et qu'elle décide de la remplacer.
- 4.24** Pour toute affectation temporaire à temps plein dans des emplois non reliés à la production, la Société affiche le poste selon les modalités prévues à la clause 4.01.
- Cette affectation temporaire est comblée en octroyant le poste à la candidate ayant le plus d'ancienneté si elle satisfait aux exigences d'emploi prévues au plan de classification.
- 4.25** L'employée affectée temporairement est soumise à une période d'essai équivalant au tiers (1/3) de la durée prévue de son affectation; cependant, la période d'essai ne peut être supérieure à soixante (60) jours effectivement travaillés. La décision de la Société de mettre fin à l'affectation temporaire durant la période d'essai ou de réduire la durée de ladite affectation temporaire ne peut faire l'objet d'un grief.
- 4.26** Lorsqu'une employée obtient une affectation temporaire, soit au siège social ou dans un bureau régional, les frais de déplacement et de logement sont assumés entièrement par l'employée visée.

## **POLITIQUE DE DOTATION**

- 4.27** L'ensemble des principes de base sur lesquels la Société se fonde en matière d'emploi est contenu dans sa politique de dotation.

## **ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI**

- 4.28** La Société forme un comité consultatif sur l'accès à l'égalité dans l'emploi, lequel regroupe toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité dans l'emploi et que le Syndicat y nomme sa représentante. Le mandat de ce comité consultatif est de faire à la Société toute recommandation utile.
- 4.29** La Société consulte le Syndicat dans le cadre de ce comité consultatif sur :
- a) l'analyse diagnostique, le cas échéant, laquelle comprend :
- 1) une analyse des effectifs
  - 2) une analyse de disponibilité
  - 3) une analyse du système d'emploi



b) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité dans l'emploi qui comprend notamment :

- 1) les objectifs poursuivis
- 2) les mesures de correction
  - . les mesures d'égalité des chances
  - . les mesures de redressement
  - . les mesures de soutien
- 3) l'échéancier de réalisation
- 4) les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

**4.30** Une mesure du programme d'accès à l'égalité dans l'emploi qui a pour effet de modifier la convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

### **CLASSIFICATION**

**4.31** La Société convient de discuter avec le Syndicat des descriptions actuelles d'emplois ou de toute nouvelle description.

N.B. : 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".

**4.32** La Société reconnaît au Syndicat le droit de négocier la classification de tout nouveau titre d'emploi ou de tout titre d'emploi existant et apparaissant au "Plan de classification des emplois appartenant à l'unité d'accréditation du SGETQ", dont le contenu de la description a été substantiellement changé. La Société fait parvenir au Syndicat copie de la nouvelle description dans les quinze (15) jours dudit changement. Advenant que les parties ne peuvent se mettre d'accord, elles peuvent en référer à un arbitre "ad hoc" spécialisé en la matière.

**4.33** La Société convient de discuter avec le Syndicat des exigences d'emploi pour chaque description d'emploi existante ou nouvellement créée au sein de l'unité d'accréditation.

La Société fait parvenir au Syndicat copie des nouvelles exigences d'emploi dans les quinze (15) jours dudit changement.

Les exigences d'emploi prévues au présent article ne doivent être ni abusives ni discriminatoires.

Aux fins du respect des exigences de scolarité, deux (2) années d'expérience jugées pertinentes par la Société équivalent à une année de formation académique dans un titre d'emploi donné.

**4.34** Les descriptions d'emploi sont disponibles, sur demande, à la Direction des ressources humaines.

- 4.35** Suite à une demande motivée du Syndicat, la Société convient de rencontrer ce dernier afin de discuter avec lui de la charge de travail actuelle ainsi que de toute modification apportée à la charge de travail d'une employée ou une modification importante à son niveau de responsabilité.

#### **APPRÉCIATION DU RENDEMENT AU TRAVAIL**

- 4.36** Dans le but de permettre à ses employées d'accroître leur compétence et leur satisfaction, la Société procède périodiquement à l'appréciation systématique du rendement au travail des employées.
- 4.37** Les résultats de l'appréciation du rendement sont communiqués par écrit à l'employée. Celle-ci dispose du temps nécessaire pour discuter des résultats avec la Société et peut faire verser sa version à son dossier. L'employée peut également obtenir de faire modifier ou enlever de son dossier une appréciation négative qui contient une allégation fausse ou erronée.
- 4.38** Les dispositions des clauses précédentes n'enlèvent pas à la supérieure immédiate la possibilité de faire à une employée les remarques qu'elle juge appropriées concernant son rendement. Si la Société décide de faire des remarques par écrit, l'employée peut faire verser sa version à son dossier.
- 4.39** Les rapports sur le rendement prévus aux clauses précédentes ne constituent pas des mesures disciplinaires au sens de la présente convention.

## **ARTICLE 5 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

### **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**5.01** La Société doit prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de l'employée et l'informer sur les risques reliés à son travail.

L'employée 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.

**5.02** La Société veille à ce que les locaux ainsi que les installations mises à la disposition des employées soient toujours propres et salubres. Si l'ampleur des travaux de rénovation ou de réaménagement l'exige, la Société relocalise temporairement les employées susceptibles d'être incommodées.

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

**5.04** Dans les trente (30) jours suivants, la signature de la présente convention, les parties forment un Comité paritaire de santé et de sécurité selon les modalités suivantes :

- a) le Comité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) personnes désignées par la Société et deux (2) employées désignées par le Syndicat. Chaque partie peut, à ses frais, s'adjoindre des spécialistes compétentes en la matière;
- b) les représentantes des employées sont réputées être au travail lorsqu'elles participent aux réunions et travaux du Comité. Les représentantes des employées doivent aviser leur supérieure immédiate lorsqu'elles 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 représentantes 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 chaque membre. Le Comité établit ses propres règles de fonctionnement;
- f) l'ensemble des représentantes des employées et l'ensemble des représentantes de la Société ont droit respectivement à un seul vote au sein du Comité.

**5.05**

Les fonctions du Comité paritaire de santé et de 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 de l'employée soient respectées;
- b) de recevoir les suggestions et les plaintes des employées, du Syndicat et de la Société 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 et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- d) de choisir les moyens et équipements de protection individuelle;
- e) de recevoir copie des avis d'accidents soumis à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et d'enquêter sur les événements qui causent ou qui sont susceptibles de causer un accident du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à la Société;
- f) de recevoir et d'étudier les rapports d'inspection effectués à la Société;
- g) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail effectué par les employées 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 du travail;
- h) de tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui peuvent en causer et suggérer des façons de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- i) d'assurer toute autre fonction prévue par la Loi et applicable à la Société;
- j) d'élaborer des politiques internes dans le but d'assurer le suivi des décisions du Comité;
- k) d'identifier des produits non nuisibles à l'environnement et de suggérer des moyens de récupération des matières et des contaminants dangereux;
- l) de faire des recommandations en vue de l'établissement d'un plan annuel et d'un plan d'action en matière de santé et sécurité du travail;
- m) de faire l'inspection des locaux de la Société.

**5.06**

Toute recommandation émanant du Comité doit être mise en application par la Société. La recommandation du Comité doit tenir compte des contraintes de temps pour effectuer les correctifs.

- 5.07** 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 5.05, les représentantes des employées adressent par écrit leurs recommandations aux représentantes de la Société qui sont tenues 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.
- 5.08** La Société fournit gratuitement les instruments ou appareils que le Comité juge nécessaires pour l'exécution de ses travaux.
- 5.09** La Société fournit gratuitement aux employées tous les moyens et équipements de protection individuelle 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. La Société voit à l'application de cette norme.
- 5.10** La Société, en vue de la prévention et du dépistage précoce de toute atteinte à la santé pouvant être provoquée ou aggravée par le travail, peut soumettre toute employée à un examen de santé en cours d'emploi. Les frais d'examens sont acquittés par la Société.
- 5.11** Si une employée constate une dérogation aux règles relatives à la sécurité, elle en informe sa supérieure immédiate et une représentante du Syndicat au Comité paritaire de santé et de sécurité. Cette dernière contacte alors une représentante de la Société au Comité paritaire afin d'évaluer ensemble la situation et de s'entendre sur les correctifs à apporter, s'il y a lieu.
- 5.12** Si la Société est informée d'une inspection des lieux de la Société par un inspecteur nommé en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle doit en informer sans délai les membres du Comité désignés par le Syndicat. Si la Société reçoit une copie d'un rapport d'inspection, elle doit en donner un exemplaire à chaque membre du Comité.
- 5.13** Sous réserve du droit du Syndicat de loger un grief, toute plainte relevant du présent article est soumise au Comité.
- 5.14** Toute question ou tout problème relatif à la santé et à la sécurité du travail est soumis à l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et est traité par les autorités compétentes prévues par cette Loi.
- Toute question ou tout 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 cette Loi.

## ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 5.15** Tant et aussi longtemps qu'une employée bénéficie de prestation en vertu de la Loi des accidents du travail et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la Société verse à l'employée 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 des accidents du travail et son traitement net; étant entendu que ledit traitement net n'est pas majoré même si, en tel cas, l'employée bénéficie d'exonérations. Aux fins de la présente clause, traitement net signifie le traitement net qu'elle recevrait si elle était au travail.
- 5.16** 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<sup>e</sup>) semaine suivant la date de l'accident de travail, le régime d'assurance-traitement prévu à la clause 10.62 s'applique si l'employée est toujours invalide au sens de la clause 10.49 et, dans un tel cas, la date de tel accident de travail est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance-traitement, notamment la clause 10.62.
- Par contre, telle employée qui reçoit de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une rente annuelle inférieure à la prestation qu'elle aurait reçue par application de la clause 10.62, le régime d'assurance-traitement prévu à ladite clause s'applique pour combler cette différence si l'employée est toujours invalide au sens de la clause 10.49 et, dans un tel cas, la date de tel accident de travail est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance-traitement, notamment la clause 10.62.
- 5.17** Sous réserve de la clause 5.15, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la Société le montant correspondant à la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- L'employée doit signer les formules requises pour permettre tel remboursement. Une telle renonciation n'est valable que pour la durée où la Société s'engage à verser les prestations.
- 5.18** L'employée ne subit aucune réduction de sa réserve de congés-maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse des prestations et pour les absences prévues à la clause 5.19.
- 5.19** Toute employée, de retour au travail suite à une absence pour accident de 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.

## **CONDITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À LA SANTÉ**

**5.20** Dans le cas d'une employée qui devient incapable de remplir les exigences normales de son poste pour des raisons de santé, soit à la demande de l'employée ou soit à la demande de la Société, cette dernière établit pour cette employée des conditions particulières de travail lui permettant de travailler le plus normalement possible à l'emploi de la Société.

De telles conditions peuvent aussi être établies par le diagnostic du médecin traitant de l'employée.

La réaffectation de l'employée se fait de préférence dans son champ d'activité habituel et si possible dans la même classification salariale. Dans le cas où l'employée est réaffectée dans une classification salariale de niveau inférieur, les dispositions de la clause 9.26 (Hors-taux/hors-échelle) s'appliquent.

**5.21** À défaut d'entente entre le Syndicat, l'employée et la Société, quant aux conditions particulières de travail ou au poste offert, l'une ou l'autre des parties peut référer le cas à l'arbitrage médical. Dans ce cas, l'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties.

Si la Société conteste le diagnostic du médecin traitant, elle s'engage à l'appliquer en attendant le résultat de l'arbitrage médical.

**5.22** Le mandat de l'arbitre médecin est limité à décider si l'état de santé de l'employée est compatible avec le travail exigé de l'employée concernée. Il peut aussi établir les restrictions et faire des suggestions de façon à faciliter l'identification d'un autre poste compatible.

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

## **BUREAU DE SANTÉ**

**5.23** La Société convient de porter une attention particulière aux besoins des employées de Télé-Québec en matière de santé et de sécurité de façon plus spécifique :

- en faisant la promotion de façon efficace du programme d'aide aux employées
- en faisant connaître au Syndicat et aux employées le nom de la personne ressource désignée par la DRH ayant la formation et la compétence nécessaire pour être le premier répondant lorsqu'une employée requiert des services en santé et sécurité au travail
- en orientant efficacement l'employée vers les services ou personnes susceptibles d'intervenir pour résoudre le problème
- en favorisant la prévention en santé et sécurité au travail, par la mise sur pied en collaboration avec le Syndicat, des programmes visant à améliorer la santé des employées.

## **ARTICLE 6 ANCIENNETÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **ANCIENNETÉ**

**6.01** Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours de service pour la Société, de toute employée régie par les présentes depuis la date de son embauche à titre d'employée permanente. Une fois complétée, la période de probation est comptée aux fins du calcul de l'ancienneté.

Dans le cas d'une employée contractuelle qui devient permanente, les dispositions prévues à la clause 3.15 s'appliquent aux fins du calcul de son ancienneté.

Plusieurs employées s'étant vu reconnaître aux fins du calcul de l'ancienneté la même date et compte tenu que l'ancienneté peut être le critère déterminant lors de promotion, mutation, vacances, mise à pied, la Société, en cas d'égalité reconnaît le service continu sans interruption de service de plus de trois (3) mois et ce, excluant la période de Noël et des vacances.

Pour les cas prévus au paragraphe précédent et dont l'ancienneté reconnue est identique, le critère déterminant lors de promotion, mutation, vacances, mise à pied ou abolition de poste, est la durée de service cumulatif la plus longue à la Société.

**6.02** Toute employée perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) si elle est renvoyée pour cause;
- b) si elle quitte volontairement son poste;
- c) si elle est mise à pied pour plus de deux (2) ans;
- d) si, étant mise à pied depuis moins de deux (2) ans, elle est rappelée au travail et néglige de donner une réponse à la Société dans les sept (7) jours de la date de réception de l'avis de rappel par courrier recommandé ou ne se rapporte pas au travail dans les quinze (15) jours à compter de la date de son rappel ou à la date fixée si le délai déterminé par la Société est plus étendu.

**6.03** Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées par la Société ne constituent pas une interruption de service.

**6.04** L'annexe "F" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle des dates servant au calcul de l'ancienneté des employées au service de la Société à cette même date.

**6.05** L'employée qui, à la suite d'un mouvement de personnel, devient soumise à la présente convention conserve l'ancienneté accumulée depuis son embauche comme employée permanente au service de la Société.



## **SÉCURITÉ D'EMPLOI**

### **SECTION I**

**6.06** Aucune employée qui a accumulé trois (3) années de service continu à titre d'employée permanente ne peut être mise à pied, ni subir de baisse de traitement suite à l'abolition de son poste.

**6.07** L'employée qui n'a pas accumulé trois (3) années de service continu à titre d'employée permanente et dont le poste est aboli peut soit :

- a) déplacer l'employée la moins ancienne dans son titre d'emploi; l'employée déplacée peut à son tour se prévaloir de tous les paragraphes ci-dessous;
- b) accepter une offre de reclassement que peut lui faire la Société;
- c) démissionner et bénéficier d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence de six (6) mois de traitement;
- d) se prévaloir, si elle est admissible, d'un régime de retraite prévu à la clause 8.91 ou d'un régime de pré-retraite prévu aux clauses 8.92 à 8.95.

L'employée bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour signifier par écrit son choix à la Société.

Si la Société n'a pas de poste disponible, ou si l'employée ne peut ou ne veut se prévaloir des possibilités décrites précédemment, cette employée est mise à pied conformément aux articles 6.19 à 6.26 et inscrite sur la liste de rappel pour une période de deux (2) ans.

**6.08** Un poste subsiste même s'il est sans titulaire, et ce, tant qu'il n'est pas aboli. Aucune des tâches normalement effectuées par son titulaire ne peuvent être confiées en sous-traitance.

### **SECTION II**

#### **CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET ADMINISTRATIFS**

**6.09** Aucune employée permanente ne peut subir de baisse de traitement suite à un changement technique, technologique ou administratif.

**6.10** La Société doit, avant de procéder à des changements techniques, technologiques ou administratifs, susceptibles de modifier substantiellement la nature des tâches d'une ou de plusieurs employées, rencontrer quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance le Syndicat afin de l'informer de la nature ainsi que des implications de sa décision, suite à quoi, elle en informe les employées concernées.

Aux fins de calcul des délais prévus à la présente clause, la période de vacances et celle des congés de Noël et du Nouvel An sont exclues.

La Société consulte le Syndicat, le cas échéant, sur les modifications possibles à l'attribution des tâches des employées concernées, sur les programmes de recyclage ou de formation et sur le calendrier d'implantation résultant desdits changements.

- 6.11** Avant d'abolir un poste suite à des changements techniques, technologiques ou administratifs, la Société avise par écrit le Syndicat ainsi que l'employée visée au moins trente (30) jours à l'avance.

Il est entendu qu'avant de procéder à toute mise à pied parmi les employées permanentes, la Société doit prendre d'abord les mesures de nature à réduire les mises à pied en mettant fin à l'emploi des employées contractuelles et de celles en probation dans le titre d'emploi concerné.

Aux fins de calcul des délais prévus à la présente clause, la période de vacances et celle des congés de Noël et du Nouvel An sont exclues.

- 6.12** L'employée qui a accumulé trois (3) années de service continu à titre d'employée permanente dont le poste est aboli à la suite de changements techniques, technologiques ou administratifs peut choisir une des alternatives suivantes :

- a) déplacer l'employée la moins ancienne dans son titre d'emploi (sous réserve de sa date d'entrée au service de la Société, l'employée déplacée peut elle aussi et à son tour se prévaloir de tous les paragraphes ci-dessous).

Cette employée reclassée est soumise à une période d'essai de trois (3) mois. Cette période peut être prolongée pour un maximum de trois (3) mois après entente écrite avec le Syndicat. Aux fins du calcul de la période d'essai, toute période de vacances, d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours consécutifs est exclue;

- b) obtenir un autre poste selon l'offre de reclassement faite par la Société. Il est entendu que l'employée doit satisfaire aux exigences requises du titre d'emploi.

Dans son nouveau poste, l'employée est soumise à une période d'essai de trois (3) mois, sauf lorsqu'elle accède à un titre d'emploi de la catégorie professionnelle; dans ce dernier cas, elle est soumise à une période d'essai de six (6) mois. L'une ou l'autre des périodes précédentes peut être prolongée pour un maximum de trois (3) mois après entente écrite avec le Syndicat. Aux fins du calcul de la période d'essai, toute période de vacances, d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours consécutifs est exclue;

- c) accepter une offre de perfectionnement que peut lui faire la Société afin d'obtenir un autre poste de reclassement en vertu de la clause 6.12 b);
- d) démissionner et bénéficier d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de

douze (12) mois de traitement ;

- e) se prévaloir, si elle est admissible, d'un régime de retraite prévu à la clause 8.91 ou d'un régime de pré-retraite prévu aux clauses 8.92 à 8.95

L'employée bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour signifier par écrit son choix à la Société.

À défaut de se prévaloir des possibilités décrites précédemment, l'employée est mise à pied conformément aux dispositions des clauses 6.19 à 6.26 et inscrite sur la liste de rappel pour une période de deux (2) ans.

**6.13** Si au cours des périodes d'essai prévues à la clause 6.12, la Société considère que l'employée ne peut compléter ladite période, l'employée peut soit :

- a) accepter une autre offre de reclassement faite par la Société.

Dans son nouveau poste, l'employée est soumise à une période d'essai de trois (3) mois, sauf lorsqu'elle accède à un titre d'emploi de la catégorie professionnelle; dans ce dernier cas, elle est soumise à une période d'essai de six (6) mois. L'une ou l'autre des périodes précédentes peut être prolongée pour un maximum de trois (3) mois après entente écrite avec le Syndicat. Aux fins du calcul de la période d'essai, toute période de vacances, d'absence d'une durée supérieure à cinq (5) jours consécutifs est exclue;

- b) démissionner et bénéficier d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois de traitement;
- c) se prévaloir, si elle est admissible, d'un régime de retraite prévu à la clause 8.91 ou d'un régime de pré-retraite prévu aux clauses 8.92 à 8.95
- d) être mise à pied conformément aux dispositions des clauses 6.19 à 6.26 et inscrite sur la liste de rappel pour une période de deux (2) ans.

L'employée bénéficie d'un délai de quinze (15) jours pour signifier par écrit son choix à la Société.

**6.14** Si la Société considère que l'employée ne peut compléter avec succès la ou les périodes d'essai prévues à la clause 6.13 a), cette dernière peut choisir l'une des possibilités énoncées à la clause 6.13 b), c) et d).

**6.15** Lorsqu'il y a plus d'une employée à reclasser, la Société accorde priorité à l'employée ayant le plus d'ancienneté.

**6.16** Suite à l'application de la clause 6.12, l'employée qui n'a pas accumulé trois (3) années de service continu à titre d'employée permanente est soumise aux dispositions de la clause 6.07.

**6.17** Dans les cas où le reclassement entraîne une rétrogradation, l'employée concernée est régie par les dispositions de la clause 9.26 (Hors-taux ou hors-échelle). De plus, cette employée a une priorité de retour dans un poste du même titre d'emploi que son poste d'origine, pendant une période n'excédant pas deux (2) ans et de préférence dans le même secteur d'activités.

**6.18** L'employée qui refuse sans motif raisonnable une offre de reclassement rendue nécessaire par des changements techniques, technologiques ou administratifs, peut à son choix :

- a) démissionner et bénéficier d'une indemnité de séparation équivalente à un (1) mois par année de service jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois de traitement .
- b) se prévaloir, si elle est admissible, d'un régime de retraite prévu à la clause 8.91 ou d'un régime de pré-retraite prévu aux clauses 8.92 à 8.95.

### **SECTION III INDEMNITÉ DE MISE À PIED**

**6.19** a) L'employée permanente mise à pied reçoit un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines ou, à défaut, quatre (4) semaines de traitement; elle reçoit également les indemnités prévues au paragraphe b) de la présente clause.

Durant le préavis, la Société doit laisser à l'employée suffisamment de temps libre pour lui permettre de faire des démarches en vue d'obtenir un nouvel emploi.

- b) L'employée permanente mise à pied a droit, à compter de sa mise à pied et jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines, au paiement d'une prestation égale à la différence entre toute prestation ou indemnité qui lui est due en vertu des lois existantes en raison de sa mise à pied et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement.

Le paiement de cette prestation cesse lorsque l'employée est rappelée au travail ou si elle occupe un emploi chez un autre employeur.

**6.20** Advenant qu'une employée permanente mise à pied est rappelée au travail de façon temporaire, le versement des indemnités prévues à la clause 6.19 b) est suspendu pour la durée du rappel au travail. Le versement de ces indemnités reprend si l'employée est à nouveau mise à pied.

**6.21** Lorsqu'une employée permanente est mise à pied plus d'une fois et qu'elle a épuisé les indemnités prévues à la clause 6.19 b), son indemnité de mise à pied est égale à une (1) semaine de traitement pour chaque semestre de service à la Société depuis son dernier retour au travail.

## **SECTION IV**

### **RAPPEL DES EMPLOYÉES MISES À PIED**

**6.22** Avant leur départ, les employées signifient à la Société les titres d'emploi qu'elles ont occupés et pour lesquels elles désirent être rappelées, le cas échéant.

Le rappel des employées permanentes mises à pied ou reclassées se fait selon les modalités suivantes :

- a) selon les listes ainsi dressées par titre d'emploi, un avis de poste vacant est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employée et au Syndicat. Le poste est accordé à l'employée ayant le plus d'ancienneté;
- b) l'employée qui reçoit un avis est tenue d'informer la Société par courrier recommandé, dans les sept (7) jours de la réception de l'avis, de son intention de postuler à un poste donné;
- c) l'employée dont la candidature est retenue doit se présenter au travail dans les quinze (15) jours suivants la réception de son avis de nomination; à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné et elle perd tous ses droits et privilèges;
- d) lorsque l'emploi offert est temporaire, la Société avise le Syndicat et communique par téléphone avec l'employée ayant le plus d'ancienneté parmi les ex-titulaires du titre concerné. Advenant que cette employée refuse cet emploi, la Société communique avec les autres employées par ordre d'ancienneté.

**6.23** Sans restreindre la portée générale de ce qui précède et nonobstant toute autre disposition de cette convention, la Société peut, quand il y a mise à pied, reclasser les employées visées dans tout autre association ou syndicat, pourvu qu'elles soient aptes à accomplir les tâches du poste.

**6.24** En cas de fermeture de la Société autrement que par grève ou contre-grève, le Syndicat et la Société reconnaissent la nécessité de former un comité paritaire chargé d'appliquer les modalités prévues par la Loi en pareil cas et aussi les mesures appropriées que peuvent arrêter conjointement la Société et le Syndicat.

**6.25** Dans le cas prévu à la clause 6.24, les employées de la Société sont avisées de la fermeture au moins cent quatre-vingts (180) jours à l'avance; ce délai est d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas d'une fermeture temporaire. La Société laisse aux employées suffisamment de temps libre, sans perte de traitement, en vue de faire des démarches pour obtenir un emploi.

Aux fins de calcul des délais prévus à la présente clause, la période de vacances et celle des congés de Noël et du Nouvel An sont exclues.

**6.26** Dans ce cas, les employées mises à pied reçoivent une indemnité établie, selon les modalités prévues à la clause 6.19 b).

## **SECTION V QUANTUM DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES**

**6.27** a) La Société a le droit d'utiliser les services d'employées contractuelles sous réserve, toutefois, des conditions qui suivent :

- 1) l'exercice de ce droit ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied parmi les employées permanentes à son emploi;
- 2) la Société peut utiliser un nombre d'employées contractuelles égal ou inférieur à cinquante pourcent (50 %) de ses effectifs permanents.

Nonobstant ce qui précède, la Société peut avoir à son emploi un nombre illimité d'employées contractuelles dans les emplois d'annonceuse-animatrice (cabine), de recherchiste, de scénariste, de journaliste, de maquilleuse-coiffeuse, de conceptrice visuelle, d'agente de souscription, de préposée à l'entretien général, de peintre ainsi que les emplois affectés à des activités de production (annexe K).

Aux fins du présent article, le ratio est calculé en comptant le nombre d'effectifs (employées) permanents versus le nombre d'employées contractuelles à temps plein.

- b) Toutefois, les titres d'emplois d'annonceuse-animatrice (cabine), de recherchiste, de scénariste, de journaliste, de maquilleuse-coiffeuse et de conceptrice visuelle ainsi que les emplois affectés à des activités de production (annexe K) de même que les employées contractuelles embauchées pour remplacer les employées absentes ne sont compris ni dans le calcul établissant l'effectif permanent, ni dans le calcul de la proportion d'employées contractuelles prévu au paragraphe a) de la présente clause.
- c) Les employées contractuelles spécialement embauchées pour collaborer à la production d'émissions ne faisant pas partie de la programmation régulière et reliées à des événements de grande importance politique, économique ou sociale dont la Société n'avait pas connaissance ou ne pouvait pas prendre connaissance au préalable, ne font pas partie intégrante des calculs visés au paragraphe a) de la présente clause.

**6.28** Si les proportions décrites à la clause 6.27 a) sont dépassées, la Société doit, dans un délai de soixante (60) jours après l'envoi du rapport d'utilisation des employées contractuelles afficher un ou des postes selon les dispositions prévues aux clauses 4.01 à 4.11. La Société fournit au Syndicat le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> octobre un rapport d'utilisation des employées contractuelles.

## MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.29** Avant d'imposer une mesure disciplinaire, la Société convoque au moins quarante-huit (48) heures à l'avance l'employée visée en lui indiquant les dates et les faits qui justifient cette convocation ainsi que le fait qu'elle peut se faire accompagner d'une représentante syndicale. Copie de cet avis est transmise simultanément au Syndicat. Si aucune sanction n'est prise, la convocation est effacée du dossier de l'employée.
- 6.30** Toute mesure disciplinaire imposée par la Société à une employée doit être énoncée dans un écrit qui en contient tous les motifs et les faits connus : copie de cet écrit est remise simultanément au Syndicat.
- 6.31** Toute employée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire quelconque peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief. Le fardeau de la preuve incombe à la Société.
- 6.32** Le reproche d'une chose que l'employée ignore ne peut être ni versé à son dossier, ni ne jamais servir contre elle.
- 6.33** Toute employée au service de la Société a le droit, en tout temps, durant les heures d'ouverture du bureau de la Direction des ressources humaines, de consulter son dossier officiel.
- 6.34** La version de l'employée intéressée, reçue dans les trente (30) jours suivant l'annonce de la mesure disciplinaire donnée conformément aux dispositions du présent article, est versée à son dossier.
- 6.35**
- a) Lorsqu'elle annonce une mesure disciplinaire, la Société ne peut invoquer une infraction passée qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire inscrite au dossier, s'il n'y a pas eu de récidive dans les douze (12) mois suivant son imposition.
  - b) Lorsqu'il y a un avis de mesure disciplinaire au dossier, celui-ci et les suivants sont retirés du dossier si au cours des douze (12) mois suivant le dernier avis, il n'y a pas eu de récidive.
- 6.36** Une suspension n'interrompt pas le service d'une employée.
- 6.37** La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée par écrit à l'employée concernée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par la Société de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Dans le cas d'une suspension, celle-ci s'applique dans les trente (30) jours de son annonce.

## **ARTICLE 7 GARANTIES PROFESSIONNELLES ET RESPONSABILITÉ CIVILE**

### **GARANTIES PROFESSIONNELLES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉES DE LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE**

**7.01** En vue d'assurer le plein exercice de leur profession au service de la Société, cette dernière convient de respecter, pour ses employées de la catégorie professionnelle, les principes suivants :

- a) la Société attribue à l'employée de façon principale et habituelle les tâches correspondant aux attributions caractéristiques du titre d'emploi qu'elle occupe;
- b) la Société reconnaît à l'employée, sur une base exceptionnelle et uniquement pour des objections de conscience, le privilège de décliner une affectation de travail, et cela, à la condition qu'une autre employée puisse exécuter cette affectation de travail dans les délais prescrits; en un tel cas, elle doit sans délai motiver sa décision par écrit;
- c) dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence des employées, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée;
- d) tout document d'ordre professionnel, technique ou électronique préparé par l'employée ou par quelqu'un qu'elle coordonne est signé par elle et elle peut y inscrire les réserves appropriées. Cependant, l'utilisation de la teneur de ce document relève de la Société;

le nom de l'auteure, son titre professionnel et l'unité administrative à laquelle elle appartient sont indiqués sur ce document d'ordre professionnel, technique ou électronique signé par l'employée si la Société le publie sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie;

- e) malgré le paragraphe précédent, aucune employée n'est tenue ni de signer un document d'ordre professionnel, technique ou électronique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver, ni de modifier un document d'ordre professionnel, technique ou électronique qu'elle signe et qu'elle croit exact, au point de vue professionnel. Elle peut retirer sa signature si le document est modifié;
- f) la Société ne peut faire figurer le nom de l'employée sur un document d'ordre professionnel, technique ou électronique non signé par cette employée si elle le publie en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit;
- g) aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une employée qui refuse de signer un document d'ordre professionnel, technique ou électronique qu'en toute conscience professionnelle elle ne peut approuver;



- h) lorsqu'une employée régie par la présente convention est poursuivie en justice à la suite d'actes faits de bonne foi, dans l'exercice normal de son travail, selon les dispositions des présentes et agissant sur les instructions ou sous la direction de l'employeur, la Société assume la défense de l'employée et les frais ainsi occasionnés, y compris éventuellement les dommages et intérêts;

les décisions à toutes les étapes de la procédure, y compris le choix des procureurs et leur mandat, sont prises par la direction de la Société;

si l'employée seule est poursuivie ou si la Société y consent, l'employée peut ne pas se prévaloir des dispositions précédentes, se défendre par ses propres moyens et assumer les conséquences du jugement, le cas échéant.

## **7.02**

La Société convient de respecter, dans la mesure du possible, les principes suivants pour ses employées de la catégorie professionnelle :

- a) lors de l'affectation d'une employée à un travail donné, la Société :
- 1) prend en considération les aptitudes et intérêts des employées;
  - 2) répartit de façon équitable les charges de travail;
  - 3) n'affecte une employée à un travail qui ne fait pas partie de ses attributions qu'après consultation avec l'intéressée;
  - 4) s'efforce de donner des affectations dans les cas qui s'y prêtent, au moment où l'étude de la commande est faite par le service concerné;
  - 5) fournit les moyens qu'elle juge raisonnables pour permettre à l'employée de s'acquitter efficacement de ses fonctions;
  - 6) confirme par écrit les affectations dans le cas des conceptrices visuelles, des scénaristes, des recherchistes, des annonceuses-animatrices, des journalistes, des agentes d'intervention pédagogique, des responsables d'intervention pédagogique et des agentes de documentation audiovisuelle;
  - 7) peut, pour des motifs raisonnables, modifier en tout ou en partie l'affectation d'une employée;
- b) les employées visées par la présente clause sont responsables de leur travail à toutes les phases de la production ou à toutes les étapes d'élaboration d'un document d'ordre professionnel, technique ou électronique. Les modifications qui doivent être apportées aux éléments de visualisation ou aux textes sont faites par l'employée concernée ou en consultation avec celle-ci. Toutefois, lorsque les circonstances ne s'y prêtent pas, les corrections peuvent être faites par une autre employée désignée par la Société si l'urgence ou la complexité de la situation l'exige. L'employée qui devait effectuer le travail en est alors informée;
- c) si la Société décide d'utiliser le travail d'une employée dans un médium fondamentalement différent de celui prévu au moment de son exécution ou

pour des fins de promotion ou de produits dérivés, les modifications rendues nécessaires sont apportées selon les mêmes modalités que celles prévues au paragraphe b) de la présente clause.

## **DROITS D'AUTEURE**

**7.03** Les droits d'auteur appartiennent à la Société; conséquemment, celle-ci s'assure, en autant que faire se peut, que le travail de création ne soit pas utilisé par un client à des fins autres que celles prévues.

Advenant une entente entre la Société et le client en vue d'une utilisation autre que celle prévue originalement, la Société s'efforce de convaincre le client de respecter l'oeuvre.

## **MENTION AU GÉNÉRIQUE**

**7.04** La mention au générique se fait selon la politique existante de la Société, laquelle politique est versée à titre indicatif à l'annexe G. La Société consulte le Syndicat avant la mise en place d'une nouvelle politique.

Les employées peuvent refuser de voir apparaître leur nom au générique si l'avis est signifié dans un délai raisonnable.

## **POLITIQUE D'INFORMATION**

**7.05** La politique d'information de la Société est versée à titre indicatif à l'annexe H. La Société consulte le Syndicat avant d'apporter des modifications à cette politique.

## **RESPONSABILITÉ CIVILE S'APPLIQUANT À TOUTES LES EMPLOYÉES**

**7.06** La Société s'engage à prendre fait et cause pour toute employée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions et convient de n'exercer contre l'employée aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal la tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde.

**7.07** Dès que la responsabilité civile de la Société est reconnue par celle-ci ou établie par un tribunal, la Société dédommage toute employée 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 l'employée a fait preuve de négligence grossière établie par un tribunal. L'employée qui prétend avoir droit à un dédommagement en vertu de la présente clause doit produire à la Société un écrit au soutien de sa réclamation.

Dans le cas où telle perte, tel vol ou telle destruction sont déjà couverts par une assurance détenue par l'employée, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'employée.

## **ARTICLE 8            CONGÉS**

### **JOURS FÉRIÉS**

**8.01**        Sous réserve des dispositions concernant les jours fériés, les jours suivants sont reconnus jours fériés :

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

**8.02**        Le but de la Société en reconnaissant ces jours fériés est de permettre aux employés de les observer sans réduction de traitement.

**8.03**        Parmi les jours fériés mentionnés à la clause 8.01, les jours fériés suivants sont observés la journée occurrente ou sont reportés à la première journée ouvrable qui suit, si le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, à moins que le gouvernement fédéral ou le gouvernement provincial ne fixe une autre journée :

- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Fête nationale \*
- Fête du Travail
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du Jour de l'An

\* Lorsque la journée de la fête nationale est un samedi, le congé est reconduit au vendredi précédent.

**8.04** En raison de la nature du travail de la Société, celle-ci convient de reporter l'observance des jours fériés suivants durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An :

- Journée nationale des Patriotes
- Confédération
- Action de Grâces

Si la Société suspend certaines de ses activités pour une durée de dix (10) jours ouvrables durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, l'employée peut, s'il y a lieu et à son choix, combler les jours pris et non payés en puisant dans une des sources suivantes :

- temps supplémentaire accumulé;
- vacances accumulées;
- banque de congés-maladie tel que prévu aux clauses 8.23 5e paragraphe et 10.76 b) 2.

Si aucun jour n'est disponible dans les trois (3) sources précédentes, l'employée peut à cette fin prendre des jours de vacances anticipées.

**8.05** Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion des jours fériés, l'employée doit être présente à son travail le jour ouvrable qui précède et qui suit l'observance du jour férié, à moins que cette employée ne soit absente avec traitement.

Lorsque survient un jour férié au cours de la période d'invalidité pour laquelle l'employée est assujettie, au paragraphe a) de la clause 10.62, celle-ci voit son traitement maintenu lors du jour férié et sa réserve de congés-maladie n'est pas réduite. De plus, lorsqu'elle est assujettie au paragraphe b) ou c) de la clause 10.62, celle-ci voit son traitement maintenu pour le jour férié.

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

**8.06** En cas de cessation définitive d'emploi, l'employée qui ne peut bénéficier du report de l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la clause 8.04 reçoit une indemnité proportionnelle au nombre de ces jours fériés travaillés, et ce, à condition qu'elle soit présente à son travail le jour ouvrable qui précède et qui suit le jour férié visé, à moins que cette employée ne soit en congé avec traitement autorisé par la présente convention.

## **VACANCES**

**8.07** Sous réserve des autres dispositions concernant les vacances, l'employée a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée par le tableau suivant et la clause 8.08

**Accumulation des crédits  
de vacances du 1er avril au 31 mars**

| <b>Service continu<br/>jusqu'au 31 mars</b> | <b>Jours ouvrables</b>                 |
|---|--|
| Moins d'un an                               | 1 2/3 jour par mois de service continu |
| 1 an et moins de 17 ans                     | 20 jours                               |
| 17 ans et 18 ans                            | 21 jours                               |
| 19 ans et 20 ans                            | 22 jours                               |
| 21 ans et 22 ans                            | 23 jours                               |
| 23 ans et 24 ans                            | 24 jours                               |
| 25 ans et plus                              | 25 jours                               |

**8.08** Lorsque l'employée n'a pas droit à son traitement complet pendant les douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année, la durée des vacances est proportionnelle au nombre de mois travaillés. Si elle travaille deux (2) semaines et plus au cours d'un mois, elle a droit à la fraction de vacances correspondant à un (1) mois complet de travail.

Toutefois, la durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas cent trente (130) jours ouvrables pendant les douze (12) mois précédant le 1er avril de chaque année; de même la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité pour la période de vingt et une (21) semaines, durant un congé de paternité pour la période de cinq (5) semaines durant un congé pour adoption avec indemnités de dix (10) semaines ou durant une absence résultant d'un accident du travail.

**8.09** L'employée qui part en vacances reçoit le traitement qui lui est dû pour cette période avant son départ.

**8.10** Si l'un des jours fériés mentionnés à la clause 8.03 coïncide avec un jour de vacances d'une employée, la Société peut, après entente avec l'employée, soit accorder une journée additionnelle, soit remettre un congé équivalent à une date ultérieure ou, à défaut d'entente, verser une journée additionnelle de traitement à l'employée.

**8.11** La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année est la période normale pour la prise de vacances; cependant, la Société et l'employée peuvent convenir que la période de vacances d'une employée se situe en dehors de cette période.

**8.12** L'employée absente du travail, pour cause d'invalidité ou d'accident du travail au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période jusqu'au 31 mars suivant ou, si elle n'est pas de retour au travail à cette date, à une autre période d'une année subséquente, déterminée après entente entre elle et sa supérieure immédiate.

Lorsque, durant ses vacances, une employée devient invalide pour plus d'une semaine, la Société accepte que les jours de vacances ainsi affectés soient reportés à une autre période jusqu'au 31 mars suivant. Cependant, l'employée doit en informer la Société sans délai et soumettre promptement les preuves requises.

**8.13** La période de prise de vacances est déterminée par la Société le ou avant le 1er avril de chaque année. La Société doit aviser les employées et le Syndicat au plus tard le 1er mars précédent de son intention de se prévaloir ou non des dispositions de la clause 8.14. À défaut d'un tel avis, les dispositions de la clause 8.15 s'appliquent.

**8.14** Lorsque la Société détermine une période de vacances fixe à la majorité de ses employées, entraînant l'arrêt presque complet des activités, les employées qui ont accumulé une période de vacances plus courte que la période décrétée par la Société peuvent opter pour l'alternative suivante :

- a) la différence entre le nombre de jours de vacances auxquels elles ont droit et le nombre de jours qu'elles prennent n'est pas rémunérée;
- b) la différence prévue en a) est rémunérée et considérée comme des vacances prises par anticipation remboursables à leur départ de la Société.

Toute employée peut, après entente avec sa supérieure immédiate, convenir d'une période de prise de vacances située en totalité ou en partie hors de la période de vacances fixe à la majorité des employées de la Société.

**8.15** Dans le cas où la Société décide de ne pas se prévaloir des dispositions prévues à la clause 8.14, elle affiche au plus tard le 1er avril une liste des employées avec leur ancienneté, le quantum de vacances auquel chacune a droit ainsi qu'une feuille d'inscription.

Au plus tard le 15 avril, les employées choisissent, par secteur d'activités, par titre d'emploi et par ordre d'ancienneté les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances, soit de façon continue ou séparément. Toutefois, ces dates sont soumises à l'approbation de la supérieure immédiate qui tient compte des nécessités de son service.

La liste des vacances est affichée à la vue des employées visées, au plus tard le 30 avril. Toute modification ultérieure se fait après entente entre la supérieure immédiate et l'employée concernée.

**8.16** Dans tous les cas prévus à la clause 8.15, la Société signifie à toute employée, au moins un (1) mois à l'avance, la date effective de la prise de ses vacances.

Cependant, rien dans la présente clause ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employée visée de prendre ses vacances, sans se prévaloir du préavis prévu au paragraphe précédent.

**8.17** Les vacances doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Toutefois, l'employée peut, avec l'autorisation de sa supérieure immédiate, reporter à l'année suivante la totalité ou partie de ses vacances. Dans ce cas, le choix des dates de vacances par l'employée reste soumis aux dispositions de la clause 8.15.

Malgré le paragraphe précédent, lorsqu'une employée atteint le maximum d'accumulation des crédits de vacances annuelles prévues à la clause 8.07, elle accumule les jours de vacances non utilisés qui excèdent vingt (20) jours.

**8.18** Lorsqu'une employée, à la demande de la supérieure immédiate, consent à changer sa période de vacances qui était prévue, elle peut reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

De plus, si une employée est appelée au travail lors d'une période de vacances, la créance minimale est de quatre (4) ou cinq (5) heures à taux simple selon le cas.

**8.19** Une employée peut, si elle en fait la demande au moins dix (10) jours à l'avance, prendre par anticipation des jours de vacances jusqu'à concurrence du nombre de crédits de vacances déjà accumulés au moment de la prise du congé. Ce nombre de jours ainsi pris par anticipation est déduit du nombre de jours auxquels l'employée a droit au 1er avril suivant. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

**8.20** En cas de cessation définitive d'emploi :

- a) l'employée qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ reçoit une indemnité proportionnelle à la durée de vacances qui lui sont dues pour cette période;
- b) elle a droit en plus à une indemnité proportionnelle à la durée des vacances acquises depuis le 1er avril qui précède immédiatement son départ;
- c) toutefois, lorsqu'une employée a reçu une indemnité de vacances supérieure à celle à laquelle elle avait droit, c'est-à-dire lorsqu'elle a pris des vacances par anticipation, elle rembourse à la Société les indemnités de vacances reçues en trop, compte tenu de l'indemnité accumulée depuis le 1er avril précédant son départ.

## **CONGÉS SOCIAUX**

**8.21** L'employée a droit, sur demande à sa supérieure immédiate, à un permis d'absence pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage : sept (7) jours consécutifs y compris le jour du mariage. Après entente avec sa supérieure immédiate, elle peut prendre deux (2) semaines additionnelles de congé sans traitement;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou soeur : le jour du mariage;
- c) le décès de son conjoint \* ou d'un enfant \* : sept (7) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, beau-père, belle-mère, frère ou soeur : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- e) le décès de son petit-fils ou de sa petite-fille : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- f) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt demeurait au domicile de l'employée : trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
- g) le décès de ses beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père ou grand-mère, lorsque le défunt ne résidait pas au domicile de l'employée : le jour des funérailles;
- h) lorsqu'elle change le lieu de son domicile : une journée à l'occasion du déménagement; cependant une employée n'a pas droit à plus d'une journée de congé par année contractuelle.

Dans les cas prévus aux paragraphes c) et d) précédents, s'il y a incinération ou inhumation à une date postérieure à celle des funérailles, l'employée peut se prévaloir de l'option suivante :

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

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

**8.22** Si l'un des jours octroyés en vertu de la clause 8.21 coïncide avec une journée régulière de travail de l'employée visée, celle-ci ne subit aucune réduction de traitement.

De plus, lorsque l'un des jours octroyés en vertu de la clause 8.21 c), d), e) et f) coïncide avec la période de vacances de l'employée, à la demande de l'employée les jours de vacances ainsi substitués sont reportés à une autre période, à l'exception des jours de vacances pris par anticipation.

**8.23** L'employée n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes b), c), d), e), f) et g) de la clause 8.21 que si elle assiste à l'événement; si l'événement a lieu à plus de deux cent quarante (240)

---

\* Au sens de la clause 10.48



kilomètres de la résidence de l'employée, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours de plus si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de sa résidence.

L'employée dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions de la présente section, peut obtenir un permis d'absence, sans perte de traitement.

La Société permet à une employée de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où, sur l'ordre du Bureau de santé municipal ou provincial, elle est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement.

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

Pour affaires personnelles non prévues à la présente section, l'employée bénéficie d'un maximum de quatre (4) jours de congé pris entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 mars de chaque année. Ces quatre (4) jours pris en périodes d'au moins une demi-journée à la fois sont puisés à même la banque de congés-maladie monnayables ou à même la banque de congés-maladie non-monnayables de l'employée prévues à la clause 10.71. Pour obtenir un permis d'absence, l'employée doit en faire la demande à sa supérieure immédiate.

- 8.24** L'employée peut, si elle en fait la demande au moins dix (10) jours à l'avance, obtenir un congé sans traitement d'au plus trente (30) jours pour affaires familiales; la Société ne peut refuser sans motif valable.

## **CONGÉ SANS TRAITEMENT**

- 8.25** Une employée peut, pour un motif jugé valable par la Société qui tient compte des nécessités du Service, obtenir un congé sans traitement ou partiel sans traitement pour une période n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines, lequel congé peut être renouvelé.

La Direction des ressources humaines informe par écrit l'employée de sa réponse dans les trente (30) jours de la réception de sa demande. En cas de refus, la Direction des ressources humaines en donne les motifs par écrit à l'employée. Copie est envoyée au Syndicat.

- 8.26** Advenant qu'une employée obtienne un congé sans traitement ou partiel sans traitement sous de fausses représentations, le congé accordé est automatiquement annulé et l'employée doit réintégrer immédiatement son travail et peut être sujette à des mesures disciplinaires.
- 8.27** Après sept (7) ans de service continu, à la condition qu'elle n'ait pas bénéficié d'un autre congé sans traitement de plus de trente (30) jours ou qu'elle n'ait pas bénéficié d'un congé à traitement différé durant cette période, l'employée a droit, après entente avec la Société 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 l'employée a fait sa demande au moins soixante (60) jours à l'avance.

**8.28** Au cours du congé sans traitement, l'employée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle peut, par 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'elle en assume le coût total.

Au cours du congé partiel sans traitement, l'employée accumule son ancienneté et accumule son expérience au prorata du temps travaillé et est régie, pour sa prestation de travail, par les dispositions applicables au temps partiel conformément à la clause 10.03.

**8.29** L'employée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

**8.30** À l'expiration du congé, l'employée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ. Si son poste est aboli, les dispositions de la sécurité d'emploi s'appliquent.

## **CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ OU ANTICIPÉ**

**8.31** La convention s'applique à l'employée bénéficiant d'un congé à traitement différé ou anticipé en tenant compte des dispositions de la présente section.

### **A. Conditions d'obtention**

Une employée permanente peut demander par écrit à la Direction des ressources humaines un congé à traitement différé ou anticipé. La Direction des ressources humaines informe par écrit l'employée de sa décision dans les trente (30) jours de la réception de sa demande et en fournit les motifs si le congé est refusé. Copie est envoyée au Syndicat.

Dans le cas où la prise du congé se situe à la fin de l'option, la Société ne peut refuser la demande de l'employée sans motif valable.

L'employée absente du travail, pour quelque motif que ce soit, ne peut adresser une telle demande avant la date effective de son retour au travail.

Au moment de sa demande, l'employée indique sa préférence sur les dates de début et de fin de l'option choisie de même que sur celles de l'année de congé. Il appartient à la Société d'accepter l'option choisie par l'employée et de déterminer l'une et l'autre de ces dates. Ces dernières peuvent différer selon les circonstances et modalités prévues à la présente section.

Au cours de l'année de congé prévue à l'entente, l'employée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre 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.

## **B. Application et durée du congé**

Ce congé permet à l'employée de voir son traitement d'un (1), deux (2), trois (3) ou quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans selon le cas, l'une de ces années ou une partie de celle-ci étant prise en congé.

L'employée demande de bénéficier de l'une ou l'autre des options suivantes :

- option de 2 ans : 17 ou 18 mois de travail et 6 ou 7 mois de congé;
- option de 3 ans : 26 à 30 mois de travail et 6 à 10 mois de congé;
- option de 4 ans : 36 à 42 mois de travail et 6 à 12 mois de congé;
- option de 5 ans : 48 à 54 mois de travail et 6 à 12 mois de congé.

Le congé peut se situer au début, au cours ou à la dernière année de l'option. Cependant, la période de congé peut être d'une durée moindre qu'une (1) année sans toutefois être inférieure à six (6) mois, le congé devant se prendre en mois entiers et consécutif; dans ce cas, les clauses de la présente section doivent être adaptées notamment au niveau des quantum en proportion de l'option retenue.

Les conditions d'application de ce congé doivent faire l'objet d'une entente entre la Société et l'employée. Cette entente doit contenir un engagement de l'employée à revenir au service de la Société à la suite de son congé pour une durée au moins égale à celle de son congé. Copie de ladite entente est remise au Syndicat.

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

Le pourcentage de traitement que l'employée reçoit au cours des années de participation à l'option choisie est déterminé par le tableau ci-dessous, sur la base du traitement qu'elle aurait reçu au cours de chacune de ces années si elle n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé ou anticipé :

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

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.

### **C. Absences sans traitement**

Au cours de la participation de l'employée à l'option choisie, le total d'une ou des absences sans traitement, autre que le congé prévu à l'option, pour quelque motif que ce soit, ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée de l'option est prolongée d'autant. Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit est égal ou supérieur à douze (12) mois, l'option choisie par l'employée prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois. Dans ce cas, les conditions prévues au point L ci-dessous s'appliquent en les adaptant.

### **D. Avantages sociaux**

Au cours du congé, l'employée accumule son service continu aux fins des vacances annuelles. Toutefois, l'employée n'accumule pas de crédits de vacances au cours du congé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé, à l'année budgétaire suivant le congé.

Les jours fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage de l'option choisie par l'employée pendant la durée de l'option y compris le congé.

Au cours de l'année de congé, l'employée n'accumule aucun crédit de congés-maladie.

### **E. Droits parentaux**

Aux fins des droits parentaux, la participation à l'option est suspendue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines si le congé de maternité survient avant, pendant ou après le congé, et le congé à traitement différé ou anticipé est alors prolongé d'au plus vingt et une (21) semaines : le Régime québécois d'assurance parentale est alors premier payeur et la Société comble la différence pour totaliser le quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement.

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

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

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

## **F. Assurances**

Aux fins des régimes optionnels d'assurances vie, maladie et traitement, le traitement assurable demeure le traitement prévu au point B, 1er paragraphe et l'employée doit payer sa quote-part.

## **G. Assurance-traitement**

Aux fins de l'assurance-traitement, durant le congé, l'invalidité est présumée ne pas avoir cours si celle-ci survient au cours de ce congé.

Dans ce cas, l'employée a droit, durant son congé, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, si elle est encore invalide, elle a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.62 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie, tant et aussi longtemps qu'elle participe à l'option. Si la date de cessation de participation à l'option survient au moment où elle est encore invalide, elle bénéficie pleinement des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.62.

La participation à l'option se poursuit si l'invalidité survient après que l'année de congé soit prise et l'employée bénéficie des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.62 multiplié par le pourcentage du traitement relatif à l'option choisie et ce, tant que dure l'option. À compter du moment où l'option se termine, la participante encore invalide bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.62.

Aux fins de l'assurance-traitement, l'employée visée peut se prévaloir des choix ci-dessous, si l'invalidité survient avant que le congé ne soit pris et qu'elle perde jusqu'au début du congé planifié :

- 1) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide. Au cours de cette période et ce, jusqu'à la dernière journée précédant le début du congé, l'employée a droit aux avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.62 multiplié par le pourcentage du traitement de l'option choisie.

L'option elle-même peut alors être interrompue à compter du début de la dernière année jusqu'à la fin de l'invalidité si cette dernière se poursuit au cours de la dernière année de l'option. Durant cette période d'interruption, l'employée bénéficie pleinement des avantages des paragraphes a), b) et c) de la clause 10.62 et l'année de congé peut débiter le jour où cesse l'invalidité;

- 2) soit mettre un terme à son option et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que les pleins avantages prévus aux paragraphes a), b) et c) de la clause 10.62. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

Le montant que la Société doit percevoir au cours de la prolongation de l'option occasionnée par des périodes de versement de prestations d'assurance-traitement prévues aux paragraphes b) et c) de la clause 10.62 est égal au manque à recevoir que la Société a subi à la suite du versement de ces prestations au cours de l'option.

## **H. Accidents du travail**

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

L'employée visée peut se prévaloir de l'un des choix ci-dessous, si l'accident du travail survient avant que le congé ne soit pris et que l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé planifié :

- 1) soit continuer sa participation à l'option choisie et reporter le congé à un moment où son incapacité cesse.

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

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

Durant les deux (2) premières années, l'employée est traitée telle qu'explicitée ci-dessus au point H, si l'incapacité à la suite d'un accident du travail dure plus de deux (2) ans. À la fin de ces deux (2) années, la participation à l'option choisie par l'employée cesse et les dispositions suivantes s'appliquent selon le cas :

- 1) le traitement versé en trop n'est pas exigible si l'employée a déjà pris son congé et les droits de pension sont alors pleinement reconnus (1,00 année de service pour chaque année de participation à l'option); ou
- 2) le traitement non versé est remboursé, sans intérêt, sans être sujet à cotisation aux fins du régime de retraite si l'employée n'a pas déjà pris son année de congé.

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

L'employée a droit, durant son congé, au pourcentage du traitement relatif à l'option choisie. À compter de la date de retour au travail, la participation à l'option se poursuit si elle est encore en incapacité, et le traitement servant à déterminer la part de la Société est fonction du pourcentage du traitement relatif à l'option choisie, et ce, tant que dure l'option. L'employée reçoit sa pleine prestation d'accident du travail à compter du moment où l'option se termine.

#### **I. Retraite**

Aux fins des régimes de retraite, une (1) année complète de service cotisée pour chaque année de participation est reconnue à l'employée et le traitement moyen est établi sur la base du traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas bénéficié du congé à traitement différé ou anticipé et ce, en autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires à la présente section.

Il n'y a aucune perte de droit au niveau du régime de retraite, ni d'exigence que le traitement versé en trop soit remboursé ou que le traitement remboursé soit sujet à cotisation si l'option cesse à cause du décès de l'employée.

#### **J. Primes**

Aux fins d'application de la rémunération, l'employée n'a droit au cours du congé à aucune prime, rémunération additionnelle et supplément de traitement. Pendant les autres mois de l'option, elle a droit à l'ensemble de ses primes, rémunération additionnelle et supplément de traitement, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'option choisie.

## **K. Suspension de l'option**

L'employée peut prendre en cours d'entente un congé sans traitement, un congé de maternité, un congé pour invalidité ou recevoir au cours d'une certaine période 100 % de son traitement en autant que l'obligation de six (6) ans prévue en B. soit respectée. La demande doit être présentée à trente (30) jours d'avis.

## **L. Annulation de l'option**

Les modalités ci-dessous doivent être respectées au cas où l'option est annulée pour raison de désistement de l'option, démission, pré-retraite, retraite ou congédiement :

- 1) l'employée doit rembourser le traitement reçu au cours de ce congé proportionnellement au nombre d'années qui restent à courir dans l'option, sans intérêt, si le congé a été pris;
- 2) l'employée sera remboursée d'un montant égal aux prélèvements excédentaires de traitement effectués jusqu'au moment de l'annulation de l'option, sans intérêt, si le congé n'a pas été pris;
- 3) le calcul du montant dû par la Société ou par l'employée s'effectue selon la formule ci-dessous si l'année de congé est en cours :

montant reçu par l'employée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employée en application de l'option choisie. Si le solde est négatif, la Société rembourse, sans intérêt, ce solde à l'employée; si le solde obtenu est positif, l'employée rembourse ce solde à la Société, sans intérêt;

- 4) aux fins des régimes de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si l'employée n'avait jamais adhéré à l'option. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; l'employée peut cependant racheter le service perdu selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans traitement.

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

Le traitement reçu en trop est égal au traitement versé lors de la période de congé moins, pendant les autres périodes de l'option, la différence entre le plein traitement que l'employée aurait reçu si ce n'était de l'option et celui qu'elle a effectivement reçu.

Malgré la clause 9.19, à compter de la cessation de l'option, la Société récupère la totalité des montants versés en trop au rythme initialement prévu à son option.



Cette récupération s'effectue automatiquement par retenue sur le chèque de paie de l'employée.

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

**M. Retour au travail**

Lors de son retour au travail, l'employée réintègre son poste. Si son poste est aboli, les dispositions de la sécurité d'emploi s'appliquent.

**N. Amendements au régime**

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

**DROITS PARENTAUX**

***Dispositions générales***

**8.32** À moins de stipulation contraire, aucune disposition de la présente section ne peut avoir pour effet de conférer à l'employée ou à l'employé un avantage supérieur à celui dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il était resté au travail.

**8.33** Les indemnités du congé de maternité, 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 prévues par la présente section, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale 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 l'employée ou l'employé reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

**8.34** Dans le cas où l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé reçoit effectivement des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes.

**8.35** 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.

**8.36** La Société ne rembourse pas à l'employée ou à l'employé les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

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

**8.37** 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.

**8.38** 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.

**8.39** S'il est établi devant une ou un arbitre qu'une employée temporaire se soit prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la Société a mis fin à son emploi, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou partiel sans traitement.

## **SECTION I CONGÉ DE MATERNITÉ**

**8.40** L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des articles 8.69 et 8.70, doivent être consécutives. L'employée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des articles 8.69 et 8.70, doivent être consécutives.

L'employée 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.

L'employé ou l'employée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

**8.41** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané 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.

**8.42** L'employée 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 articles 8.47, 8.49 ou 8.50, selon le cas.

L'employée qui accouche alors qu'elle est invalide au sens de l'article 10.50 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 la Section I Droits parentaux.

**8.43** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue par l'article 8.40. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Société, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

**8.44** Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée 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.

L'employée 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 l'employée.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement. L'employée bénéficie des avantages prévus par l'article 8.72 pendant les six (6) premières semaines de la prolongation et des avantages prévus par l'article 8.73 pendant les semaines subséquentes. Elle conserve la possibilité d'utiliser des jours de congés-maladie prévus à la clause 10.71

**8.45** L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue par les articles 8.40 ou 8.44 est considérée comme étant absente pour cause de maladie et est alors assujettie aux dispositions des clauses 10.47 à 10.78 en autant qu'elle y ait normalement droit.

**8.46** Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un avis écrit à la Société 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 l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

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

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

**8.47** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.51 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 l'employée a le droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison du remboursement de prestations, intérêts, pénalités et autres sommes recouvrables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de l'article 8.51, 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 la Société 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, l'employée 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.

**8.48** La Société ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

**8.49** L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi a le droit de recevoir :

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

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

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus par le paragraphe c) de l'article 8.51, 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 la Société et le pourcentage des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire qu'elle ou qu'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, l'employée 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 RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalente aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue au paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

L'article 8.48 s'applique à l'employée visée par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

**8.50** L'employée 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, l'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service tel que défini au paragraphe c) de l'article 8.51 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***

**8.51** Dans les cas visés par les articles 8.47, 8.49 et 8.50 :

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances annuelles au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Société 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 (OFQJ), 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 articles 8.47, 8.49 et 8.50 est réputée satisfaite lorsque l'employée 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 l'employée sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour le temps supplémentaire. Dans le cas d'une employée en affectation temporaire, le traitement hebdomadaire est celui qu'elle reçoit au moment de son départ sans aucune rémunération additionnelle, prime, même pour le temps supplémentaire.

Ce traitement est ajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée a droit si les conditions d'obtention de cet avancement d'échelon prévues par l'article 9.10 sont respectées.

Le traitement hebdomadaire de l'employée à temps réduit est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée 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 l'employée à temps réduit qui est en congé spécial tel que prévu par l'article 8.53 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 l'employée à temps réduit comprend la date de majoration des taux des échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire est fait à partir du traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle des traitements qui lui est applicable;

- e) l'employée qui bénéficie de la prime de rétention en vertu de la clause 9.25 continue de recevoir cette allocation durant son congé de maternité.

**8.52** L'employée 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 la Société 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 l'employée, à l'approbation de la Société qui tiendra compte des nécessités du service.

## **SECTION II DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT**

### **Affectation provisoire et congé spécial**

**8.53** L'employée 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

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque la Société reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

L'employée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée 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 l'employée enceinte, à la date de son accouchement et pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour l'employée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, 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, l'employée 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, la Société verse à l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements susceptibles d'être versés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci ; sinon, le remboursement se fait selon les modalités prévues par l'article 9.19. Toutefois, dans le cas où l'employée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, 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.

### **SECTION III AUTRES CONGÉS SPÉCIAUX**

**8.54** L'employée 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, l'employée peut se prévaloir des dispositions du régime d'assurance traitement; toutefois, dans le cas des visites prévues par le paragraphe c), l'employée 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. La Société peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

### ***Congés à l'occasion de la naissance***

- 8.55** L'employé a droit à un congé sans réduction de traitement d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. L'employé 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.

L'employé 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.

### ***Congé de paternité***

- 8.56** À l'occasion de la naissance de son enfant, l'employé a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des articles 8.69 et 8.70, 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 traitement hebdomadaire et le montant des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou qu'il recevrait s'il en faisait la demande.

- 8.57** L'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé de paternité s'il fait parvenir à la Société, 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 l'employé.

Durant cette prolongation, l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et il bénéficie des avantages prévus par l'article 8.73.

### ***Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption***

- 8.58** L'employée ou l'employé 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 la Société 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 articles 8.69 et 8.70, doivent être consécutives.

Lorsque l'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé 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 la Société.

- 8.59** L'employée ou l'employé peut bénéficier d'une prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8.58 si elle ou il fait parvenir à la Société, 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 l'employée ou par l'employé.

Durant cette prolongation, l'employée ou l'employé ne reçoit ni indemnité, ni traitement, et elle ou il bénéficie des avantages prévus par l'article 8.73.

- 8.60** L'employée ou l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société au moins quinze (15) jours à l'avance, à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

- 8.61** Pendant le congé pour adoption prévu par l'article 8.58, l'employée ou l'employé 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 l'article 8.47 ou 8.49, selon le cas, et l'article 8.48 s'appliquent à l'employée ou à l'employé visé par le présent article, en faisant les adaptations nécessaires.

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

- 8.62** L'employée ou l'employé 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 l'article 8.58, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire.
- 8.63** Les paragraphes a), b), d) et e) de l'article 8.51 s'appliquent dans les cas visés par les articles 8.61 et 8.62, en faisant les adaptations nécessaires.

***Congé sans traitement en vue d'une adoption***

- 8.64** L'employée ou l'employé 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 la Société 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.

L'employée ou l'employé 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 la Société 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 l'article 8.58 s'applique alors.

***Dispositions particulières***

- 8.65** Si à la suite d'un congé pour lequel l'employée ou l'employé a reçu l'indemnité prévue par l'article 8.61 ou 8.62, il n'en résulte pas une adoption, l'employée ou l'employé est alors réputé avoir été en congé sans traitement et elle ou il rembourse cette indemnité selon les modalités prévues par l'article 9.19.

***Congé sans traitement et congé partiel sans traitement***

- 8.66** L'employée ou l'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société au moins quinze (15) jours à l'avance et au moins trente (30) jours dans le cas d'une demande de congé partiel sans traitement, à l'un des congés prévus par le présent article. La demande doit préciser la date de retour et l'aménagement du congé. La Société 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 l'employée ou à l'employé en prolongation du congé de maternité prévu par l'article 8.40 sous réserve de l'article 8.52, en prolongation du congé prévu par l'article 8.55 ou en prolongation du congé pour adoption prévu par l'article 8.58.

L'employée ou l'employé 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 l'employée ou l'employé se prévaut d'un tel congé partiel sans traitement, elle ou il doit travailler un minimum de quatorze (14) heures par semaine.

L'employée ou l'employé en congé sans traitement ou en congé partiel sans traitement a le droit, à la suite d'une demande écrite présentée à la Société 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.

L'employée ou l'employé 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 l'employée ou de l'employé n'est pas une employée ou un employé d'un employeur visé par le paragraphe c) de l'article 8.51, l'employée ou l'employé 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) L'employée ou l'employé 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 l'employée ou par l'employé 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 l'employée ou à l'employé qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint.
- c) L'employée ou l'employé peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

### ***Congés pour responsabilités parentales***

**8.67** Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à l'employée ou à l'employé 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 l'employée ou de l'employé.

Sans restreindre la portée de l'article 8.24, l'employée ou l'employé 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 l'employée ou de l'employé ou, à défaut, sont sans traitement. La Société peut cependant autoriser les absences en heures lorsque l'employée ou l'employé peut réintégrer ses attributions sans coût additionnel pour l'employeur.

L'employée ou l'employé doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assurer autrement sa présence et pour limiter la durée du congé.

L'employée ou l'employé doit informer le plus rapidement possible la Société des motifs de son absence.

**8.68** Le total des jours de congé pour responsabilités parentales utilisés en vertu du deuxième alinéa de l'article 8.67 et des jours de congé pour responsabilités familiales utilisés en vertu de l'article 79.7 de la *Loi sur les normes du travail* ne peut excéder dix (10) jours par année civile, dont un maximum de six (6) jours peuvent être déduits de la réserve de congés de maladie de l'employée ou de l'employé.

### **Autres dispositions**

#### ***Suspension ou fractionnement du congé***

**8.69** Lorsque son enfant est hospitalisé, l'employée en congé de maternité qui est suffisamment rétablie de son accouchement, l'employé en congé de paternité ou l'employée ou l'employé en congé pour adoption peut, après entente avec la Société, 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.

**8.70** Sur demande présentée à la Société, l'employée en congé de maternité, l'employé en congé de paternité ou l'employée ou l'employé 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 l'article 8.23.

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 l'employée ou l'employé 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 l'article 8.23.

Durant la suspension de son congé, l'employée ou l'employé est considéré en congé sans traitement et ne reçoit ni indemnité, ni prestation. L'employée ou l'employé bénéficie, durant cette suspension, des avantages prévus par l'article 8.73.

**8.71** Lors de la reprise du congé de maternité, de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de l'article 8.69 ou 8.70, la Société verse à l'employée ou à l'employé 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**

**8.72** Durant le congé de maternité prévu par l'article 8.40, les congés spéciaux prévus par les articles 8.53 et 8.54 ou le congé pour adoption prévu par l'article 8.58 ou 8.60, l'employée ou l'employé 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.

**8.73** Durant le congé de paternité prévu par l'article 8.56, le congé sans traitement ou partiel sans traitement prévu par l'article 8.66 et durant le congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8.64, l'employée ou l'employé 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.

L'employée ou l'employé peut aussi continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance prévus par l'article 10 qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

De plus, l'employée ou l'employé 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**

**8.74** La Société fait parvenir à l'employée ou à l'employé, 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.

L'employée ou l'employé à qui la Société 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 l'article 8.66 ou de bénéficier de l'application de l'article 8.45.

L'employée ou l'employé 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, l'employée ou l'employé qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir abandonné son emploi et est passible de mesures pouvant aller jusqu'au congédiement.

**8.75** Au retour du congé de maternité, d'un congé spécial prévu par l'article 8.53 ou 8.54, du congé de paternité ou du congé pour adoption, l'employée ou l'employé reprend son emploi.

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

**8.76** L'employée ou l'employé à qui la Société a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés sans traitement prévus par l'article 8.66 ou du congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8.64 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.

L'employée ou l'employé 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.

**8.77** Au retour d'un congé sans traitement en vue d'une adoption prévu par l'article 8.64 ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines prévu par l'article 8.66, l'employée ou l'employé reprend son emploi.

Au retour d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, l'employée ou l'employé réintègre son emploi ou un emploi équivalent à celui qu'elle ou qu'il détenait,

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

#### **SECTION IV CANDIDATURE ANTICIPÉE**

**8.78** Au moment de son départ pour un des congés prévus aux droits parentaux, l'employé ou l'employée peut indiquer par écrit à la Direction des ressources humaines son intention de postuler à certains titres d'emploi qui deviendraient vacants et affichés pendant son congé; tel écrit équivaut à une candidature présentée dans les délais.

Lorsqu'un nouveau poste lui est accordé, il ou elle doit se présenter au travail soixante (60) jours après l'avis de nomination ou à une date ultérieure fixée par la Société.

#### **DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

**8.79** La Société reconnaît à l'employée 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.

**8.80** Sur demande écrite de l'employée qui le désire, faite trente (30) jours avant la date de son départ, celle-ci obtient de la Société un congé sans traitement pour une période n'excédant pas trois (3) mois afin de se porter candidate à toute élection : fédérale, provinciale, municipale ou scolaire.

- a) L'employée défaite peut reprendre à la fin de son congé sans traitement son poste ou un poste équivalent si celui-ci est aboli avec les droits et privilèges qu'elle avait alors acquis.
- b) L'employée élue à un poste à temps plein peut, à l'expiration de son mandat, reprendre son poste ou un poste équivalent si celui-ci est aboli, moyennant un préavis écrit d'au moins trente (30) jours.
- c) L'employée élue à une fonction à temps partiel au niveau municipal, scolaire ou au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires a le droit de s'absenter de son travail sans traitement si son absence est nécessaire pour accomplir les devoirs de sa fonction. L'employée doit en informer sa supérieure immédiate dès sa convocation.

La Société peut mettre fin au congé sans traitement d'une employée qui n'utilise pas son congé de participation aux affaires publiques aux fins pour lesquelles elle l'a obtenu.

Les garanties d'emploi accordées à la présente clause ne peuvent excéder une durée de cinq (5) ans. Au terme de cette période, si l'employée ne réintègre pas un poste à la Société, elle est réputée avoir démissionné.



- 8.81** L'employée qui accède à une fonction publique peut, si elle décide de quitter définitivement son poste, conformément aux dispositions prévues à la clause 8.70, jouir de tous les privilèges auxquels la convention lui donne droit en cas de départ.

## **JURÉE OU TÉMOIN**

- 8.82** a) L'employée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme jurée ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Cependant, l'employée visée doit remettre à la Société, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de jurée ou témoin.

- b) L'employée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions ne subit de ce fait aucune diminution de traitement.

## **PERFECTIONNEMENT**

- 8.83** Les parties reconnaissent la nécessité de pourvoir à la formation et au perfectionnement professionnel des employées. En conséquence, la Société et le Syndicat s'engagent à collaborer étroitement à cette fin.

L'une ou l'autre des parties s'engage, s'il y a lieu, à faire le choix d'employées pour participer à des programmes de perfectionnement, à faire ce choix sans favoritisme, ni discrimination, en tenant compte à la fois des qualifications et aptitudes des employées et des besoins spécifiques de la Société.

À cet effet, les parties s'engagent à former un comité paritaire de deux (2) membres, dont un (1) de la partie syndicale et d'un(e) président(e) choisi(e) avec l'accord des parties. La ou le président(e) n'a pas le droit de vote. Conformément à son mandat, le comité :

- formule un avis sur l'identification des besoins en matière de formation;
- reçoit et traite toutes les demandes de congés avec ou sans traitement adressées à la Société par les employées de l'unité d'accréditation;
- est consulté pour toute question touchant le perfectionnement des employées de l'unité d'accréditation;
- assure l'information auprès des employées de l'unité d'accréditation sur toute question touchant le perfectionnement.

- 8.84** Toute employée permanente qui désire obtenir un congé avec ou sans traitement en vue de poursuivre des études ou de suivre un stage de perfectionnement doit en faire la demande par écrit au moins trois (3) mois à l'avance au comité paritaire.

Ce comité étudie les demandes et accorde les congés selon les critères suivants :

- a) 1) un maximum de cinq (5) congés sans traitement d'une durée équivalente à une (1) année académique, soit neuf (9) mois, peut être accordé;
- 2) La Société met à la disposition des employées qui en font la demande, une banque de soixante-quinze (75) jours avec traitement, par année contractuelle de travail. Cette banque est gérée par le comité paritaire;
- b) toutefois, le comité peut décider d'attribuer des congés d'une durée inférieure à neuf (9) mois, mais non inférieure à trois (3) mois, en respectant néanmoins la quantité maximale de quarante-cinq (45) mois de congé sans traitement;
- c) les congés de neuf (9) mois peuvent être renouvelés et en ce cas, le renouvellement est inclus au maximum annuel prévu au paragraphe b);
- d) les études ou les stages de perfectionnement doivent être de nature à accroître la compétence de l'employée dans son travail à la Société, compte tenu des besoins de celle-ci; exceptionnellement, les études ou stages peuvent servir à recycler une employée de la Société dans un autre poste à la Société;
- e) le comité tient compte, dans l'attribution des congés, des dossiers académiques des candidates, de leur expérience et de l'entrevue accordée à la candidate;
- f) il est entendu que l'attribution des congés prévus à la présente clause ainsi que le contenu et l'application de la politique de la Société ne peuvent faire l'objet d'un grief aux termes de la présente convention;
- g) le comité rend une décision unanime, finale et sans appel au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la réception de la demande de congé.

**8.85** La Société rembourse en tout ou en partie les frais encourus par les employées qui poursuivent des études de perfectionnement ou de recyclage conformément aux politiques de la Société.

**8.86** Lorsqu'une employée est requise par la Société de suivre un stage d'études, les frais d'inscription et de scolarité de même que, suivant le cas, le stationnement ou le transport en commun sont assumés par la Société et la durée de ces cours n'entraîne ni la réduction de traitement, ni remise en temps de ces périodes de cours lorsqu'ils ont lieu durant les heures de travail.

**8.87** Les parties conviennent de discuter des modalités établies pour l'attribution des congés avec ou sans traitement. Il est entendu cependant que ces congés ne constituent pas une rupture de service, ni une interruption de l'ancienneté telles que définies à l'article 6 (Ancienneté et sécurité d'emploi).

- 8.88** a) L'employée en congé sans traitement n'a aucune redevance envers la Société.
- b) Durant son congé sans traitement, l'employée peut, par avis écrit à la Direction des ressources humaines, maintenir sa participation aux régimes d'assurance vie et maladie ainsi que, conformément à la loi, au régime de retraite, à la condition, dans chacun des cas, qu'elle paie sa part ainsi que, s'il y a lieu, celle de la Société.

**8.89** La Société s'engage à afficher au siège social et dans les bureaux régionaux, sans délai, toute offre de bourse de perfectionnement offerte aux employées et qui lui est communiquée par un organisme extérieur.

La Société s'engage également à afficher au siège social et dans les bureaux régionaux, pour une période de dix (10) jours, toute offre de perfectionnement.

## **RETRAITE**

**8.90** La loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) (L.R.Q., C.R-10) s'applique aux employés couverts par la présente convention qui ne sont pas des cotisants au régime de retraite des fonctionnaires (RRF) (L.R.Q., C.R-12).

La Société s'assure que chaque employée est convenablement informée des dispositions du régime de retraite et de pré-retraite.

Compte tenu du nombre d'employées éligibles à la retraite progressive, et dans le but d'assurer et de maintenir les expertises existantes, la Société s'engage à mettre en œuvre des mesures incitatives visant à favoriser dans le cadre des retraites progressives le compagnonnage, lorsque possible.

## **PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE**

**8.91** Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une employée permanente de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

**8.92** L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec la Société.

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

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

### **A. Période couverte par la présente section et prise de la retraite**

- 1) les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à une employée permanente pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

- 2) cette période est ci-après appelée "l'entente";
- 3) à la fin de l'entente, l'employée permanente prend sa retraite;
- 4) 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), l'employée permanente n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

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

#### **B. Durée de l'entente et prestation de travail**

- 1) l'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- 2) 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;
- 3) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre l'employée permanente et la Société et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, la Société et l'employée permanente peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail;
- 4) L'horaire de travail peut varier, mais il ne doit en aucun cas être inférieur à quarante pour cent (40 %) du temps régulier d'une employée à plein temps.

#### **C. Droits et avantages**

- 1) pendant la durée de l'entente, l'employée permanente reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail; l'employée permanente a également droit aux primes qui lui sont applicables;
- 2) l'employée permanente continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;
- 3) une employée permanente se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

- 4) pendant la durée de l'entente, l'employée permanente et la Société versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail que l'employée permanente accomplissait avant le début de l'entente.

Toutefois, à moins d'entente contraire entre les parties, l'employée permanente, qui se prévaut du programme de retraite progressive à compter du 1er juillet 1991, aura le choix entre cotiser selon les modalités prévues au paragraphe précédent ou sur la base du traitement admissible qu'elle reçoit durant sa participation au programme. Dans ce dernier cas, elle peut défrayer la partie de ses cotisations non versées au régime de retraite par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente ou par le biais d'un versement unique à la CARRA à la fin de l'entente;

- 5) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, l'employée permanente est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

Pendant une période d'invalidité, l'employée permanente reçoit une prestation d'assurance-traitement 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;

- 6) conformément à la clause 10.76 b), les jours de congés-maladie et la banque de temps compensable au crédit d'une employée permanente (10.32) peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés-maladie ou du temps compensable à son crédit;
- 7) pendant la durée de l'entente, l'employée permanente bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;
- 8) la Société continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que l'employée permanente paie sa quote-part.

#### **D. Cessation de l'entente**

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès d'une employée permanente 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 l'employée permanente et la Société 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 la Société.

## **E. Reclassement ou mise à pied**

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

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

**8.94** Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, l'employée permanente qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les dispositions prévues à la convention au prorata des heures travaillées, notamment en ce qui concerne l'accumulation de l'expérience, des vacances, de l'assurance-traitement et des jours de congés-maladie.

En ce qui a trait en particulier aux congés spéciaux et aux jours fériés, les dispositions de la convention s'appliquent lorsque l'événement survient une journée où l'employée permanente est au travail selon son horaire régulier.

## **8.95 CONGÉ POUR VICTIME D'ÉVÉNEMENTS TRAGIQUES**

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) elle ou 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

## **ARTICLE 9 RÉMUNÉRATION**

### **SECTION I**

#### **DÉTERMINATION DU TITRE D'EMPLOI À L'EMBAUCHE**

**9.01** L'employée, dès son embauche par la Société, se voit attribuer un titre d'emploi basé sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employée de façon principale et habituelle.

L'employée est classée selon le plan de classification et elle obtient le titre d'emploi du poste dont elle devient titulaire.

### **SECTION II**

#### **DÉTERMINATION DU TRAITEMENT À L'EMBAUCHE**

**9.02** Toute nouvelle employée, suite à l'application de la clause 9.01, est intégrée dans l'échelle de traitement correspondant à son titre d'emploi. Aucune employée ne peut être embauchée à un taux de traitement inférieur à ceux prévus dans la présente convention.

**9.03** La Société détermine l'échelon de la nouvelle employée dans ladite échelle de traitement selon sa scolarité et son expérience suivant les modalités qui suivent. Toutefois, aux fins d'embauche seulement, la dernière fraction d'année d'expérience supérieure à neuf (9) mois équivaut à une (1) année d'expérience.

Rien dans la présente section ne peut avoir pour effet d'empêcher la Société d'accorder un taux de traitement supérieur à celui déterminé conformément à la présente convention.

**9.04** L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur d'une échelle prévue pour chacun des titres d'emploi.

**9.05** Une employée ne possédant que le minimum des qualifications requises est engagée au premier échelon de l'échelle de traitement du titre d'emploi.

**9.06** Une employée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour le titre d'emploi se voit accorder un (1) échelon par année d'expérience additionnelle, pourvue que cette expérience soit jugée valable par la Société, conformément à sa politique, et directement reliée aux attributions décrites à son titre d'emploi :

- a) l'expérience requise pour chaque titre d'emploi constitue un minimum;
- b) pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans un titre d'emploi, l'expérience doit avoir été acquise dans des fonctions caractéristiques de ce titre d'emploi;
- c) l'expérience pertinente acquise par une employée dans un titre d'emploi comportant une échelle de traitement inférieure à son titre d'emploi peut



être utilisée uniquement pour répondre aux exigences requises par le titre d'emploi;

- d) sous réserve des dispositions des clauses 9.07 et 9.08, l'employée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience pendant une période de douze (12) mois.

**9.07** Une employée ayant complété avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis.

Ces études doivent être jugées par la Société directement reliées et supérieures à la scolarité requise pour le titre d'emploi que l'employée détient.

## **RECONNAISSANCE DE LA SCOLARITÉ POUR LES PROFESSIONNELLES**

**9.08** Nonobstant la clause 9.07, pour un titre d'emploi de la catégorie professionnelle :

- a) il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle;
- b) une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une employée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une employée, équivaut à une année et demie (1½) d'expérience professionnelle;

- c) malgré les clauses a) et b), l'employée qui a entrepris au moment de l'entrée en vigueur des modifications prévues à la présente lettre d'entente, des études au niveau du deuxième (2<sup>e</sup>) et du troisième (3<sup>e</sup>) cycle universitaire, continue d'être régie par les dispositions telles qu'elles étaient énoncées antérieurement à ces modifications, dans la mesure où ces études seront complétées au plus tard le 31 décembre 1995. Le cas échéant, cette scolarité lui est reconnue à sa date d'avancement régulier d'échelon même si cette date est postérieure au 31 décembre 1995;
- d) l'employée "non détentrice de poste" qui s'est vue reconnaître de la scolarité en vertu des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur des modifications prévues à la présente lettre d'entente conserve l'échelon et le traitement s'y rattachant qui lui ont été attribués en application desdites dispositions. L'employée conserve cet échelon et le traitement s'y rattachant tant et aussi longtemps que les dispositions sur la reconnaissance de l'expérience et les nouvelles dispositions sur la reconnaissance de la scolarité prévues dans les clauses a) et b) ne lui donnent pas droit à un nouvel échelon et ce, même si cette employée

devient détentrice de poste;

- e) l'employée oeuvrant dans le titre d'emploi qui ne s'est pas vue reconnaître antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente entente la scolarité additionnelle relative au diplôme de deuxième (2e) cycle, se verra reconnaître en application des modifications prévues à la présente lettre d'entente ladite scolarité de la façon suivante :

Au 1er janvier 1995, l'employée se voit reconnaître une année et demie (1 ½) d'expérience professionnelle pour le diplôme de deuxième (2e) cycle (une année et demie (1 ½) ou son équivalent quarante-cinq (45) crédits).

L'employée se voit reconnaître pour la première (1ère) année (ou son équivalent, trente (30) crédits) du diplôme de deuxième (2e) cycle, une (1) année d'expérience professionnelle et bénéficiera d'un avancement d'un (1) échelon s'il s'agit d'échelons annuels ou de deux (2) échelons s'il s'agit d'échelons semi-annuels. Le présent alinéa n'a pas pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon.

À la même date, l'employée se voit reconnaître pour la deuxième (2e) année (ou son équivalent, quinze (15) crédits ou plus et de moins de trente (30) crédits) du diplôme de deuxième (2e) cycle et une demie (½) année d'expérience. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de l'employée qui suivra le 1er janvier 1995.

- 9.09** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

Toutefois, aux fins d'application de la présente section, un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

### **SECTION III**

#### **AVANCEMENT D'ÉCHELON**

- 9.10**
- a) L'employée occupant un titre d'emploi de soutien administratif, manuel, technique ou para-technique progresse d'un (1) échelon dans son échelle de traitement à tous les ans, à la date anniversaire de son entrée à la Société à titre d'employée permanente ou en probation.
- b) L'employée occupant un titre d'emploi de la catégorie professionnelle progresse d'un (1) échelon tous les six (6) mois dans les sept (7) premiers échelons de l'échelle, et chaque année, dans les échelons suivants.

L'avancement d'échelon a lieu à la date anniversaire de son entrée à la Société à titre d'employée permanente, dans le cas d'une employée de la catégorie professionnelle ayant droit à l'avancement annuel et six (6) mois après la date anniversaire de son entrée à la Société et, par la suite, à tous les six (6) mois, dans le cas de l'employée de la catégorie professionnelle

ayant droit à l'avancement d'échelon semi-annuel.

- c) Malgré les paragraphes a) et b) de la présente clause, l'employée qui s'est absentée sans traitement au cours de la période de référence donnant droit à l'avancement d'échelon, durant la moitié ou plus de cette période, ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon.

Toutefois, l'employée en congé avec traitement pour études de perfectionnement, de même que toute employée visée par les droits parentaux (sections 1 et 2) et toute employée libérée à temps plein pour activités syndicales, n'est pas considérée comme étant absente du travail.

- d) L'avancement d'échelon prévu à la présente clause est automatique sous réserve du paragraphe c) qui précède.
- e) La date d'avancement d'échelon ou de révision de traitement d'une employée n'est pas affectée par une promotion, une mutation, une rétrogradation ou une affectation temporaire.

**9.11** L'employée contractuelle, qui en cours ou à la fin de son contrat devient employée permanente dans le même titre d'emploi, se voit reconnaître une date anniversaire d'avancement d'échelon qui tient compte de son expérience à titre d'employée contractuelle.

**9.12** Sous réserve de la clause 9.09, l'avancement accéléré de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue lorsque l'employée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année à temps plein, pourvu que ces études soient jugées par la Société directement reliées et supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour le titre d'emploi qu'elle occupe et, le cas échéant, pour celui qu'elle occupe en affectation temporaire.

Nonobstant ce qui précède, pour une employée de la catégorie professionnelle, cet avancement accéléré se fait conformément à la clause 9.08.

## **SECTION IV**

### **PROMOTION, MUTATION, RÉTROGRADATION ET PROMOTION TEMPORAIRE**

#### **Promotion**

**9.13** Lorsque l'employée accède à un titre d'emploi comportant une échelle de traitement supérieure à celle de son titre d'emploi d'origine par voie de promotion, son traitement est ajusté à l'échelon suivant le plus près de sa nouvelle échelle et elle reçoit un (1) échelon additionnel.

#### **Mutation**

**9.14** Lorsqu'une employée est mutée, elle conserve son taux de traitement.

## **Rétrogradation**

**9.15** Lorsqu'une employée est nommée volontairement de façon permanente à un titre d'emploi comportant une échelle de traitement inférieure à celle de son titre d'emploi d'origine, son traitement est révisé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

elle est intégrée à l'échelon de la nouvelle échelle de traitement dont le taux est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;

ou

elle est intégrée à l'échelon de la nouvelle échelle correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement reliées aux tâches de son nouveau titre d'emploi.

## **Promotion temporaire**

**9.16** Lorsqu'une employée est tenue d'accomplir les tâches d'un titre d'emploi de niveau supérieur au sien régi par la présente convention, elle est rémunérée selon les dispositions de la clause 9.13, et ce, à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour de son affectation.

L'employée en promotion temporaire qui est au maximum de son échelle de traitement d'origine continue d'évoluer normalement dans l'échelle de traitement de son nouveau titre d'emploi, et ce par cumul, selon le cas, de six (6) ou douze (12) mois d'expérience dans ce nouveau titre d'emploi.

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 traitement de l'employée pour cette période est celui de ladite promotion.

De même, si une employée a été en promotion temporaire au cours de l'année financière précédant la période de vacances, les jours de vacances accumulés durant la période de la promotion temporaire sont rémunérés au taux de ladite promotion temporaire. Le nombre de jours de vacances est calculé au prorata des heures travaillées en promotion temporaire.

## **SECTION V**

### **VERSEMENT DE LA PAIE**

- 9.17**
- a) Une période de paie débute le lundi et se termine le dimanche de la semaine suivante.
  - b) La date de mise en vigueur de tout changement de traitement est fixée au début de la période de paie la plus rapprochée de la date prévue.
  - c) La Société verse aux employées permanentes, le jeudi précédant la fin de la période de paie, le traitement gagné durant cette période.

Toutefois, pour le temps supplémentaire, les primes, les prestations ou toutes autres rémunérations additionnelles accumulées durant ladite période, la Société verse ces montants le deuxième (2<sup>e</sup>) jeudi suivant ladite période de paie.

- d) La Société verse aux employées contractuelles, le deuxième (2<sup>e</sup>) jeudi suivant une période de paie, le traitement gagné durant cette période.
- e) La Société informe l'employée de toute modification apportée à sa carte de temps.

**9.18** Advenant que la Société, par suite d'une erreur sur la paie de l'employée, omette de verser à celle-ci un montant supérieur à quinze dollars (15,00 \$), la Société voit à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables de la date où l'erreur est signalée à la division de la paie par l'employée concernée ou par une représentante de la Société, en remettant à l'employée l'argent dû.

**9.19** Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une employée par la Société, la récupération de telle somme par la Société est effectuée selon les mécanismes suivants :

La Société établit d'abord le montant sur lequel elle ne peut récupérer :

- a) quatre-vingts dollars (80,00 \$) du revenu hebdomadaire dans le cas d'une employée sans dépendante;
- b) cent vingt dollars (120,00 \$) du revenu hebdomadaire, plus vingt dollars (20,00 \$) du revenu hebdomadaire pour chaque personne à charge à compter de la troisième, dans le cas d'une employée avec dépendante.

La Société retient la somme versée en trop sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel elle peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction du trop-perçu.

**9.20** La Société remet à l'employée, au plus tard quatorze (14) jours après son départ, un état des montants qui lui sont dus à la date de son départ, en traitement et en avantages sociaux, à la condition que l'employée informe la Société de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

**9.21** À la demande de l'employée, la Société lui remet au moment de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise à la Société.

## **SECTION VI**

### **TRAITEMENT**

**9.22** Les titres d'emplois auxquels s'appliquent la présente convention, les échelles de traitement ainsi que les dates de mise en vigueur sont indiqués à la grille de traitement à la fin du présent article.

## **Majoration des taux et échelles de traitement et majoration des primes**

### **9.23 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) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011<sup>2</sup> 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) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012<sup>3</sup> 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 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 %.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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

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) nominal<sup>4</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013,<sup>5</sup> 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 consommation<sup>6</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2012-2013, 2013-2014, et 2014-2015<sup>7</sup> 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 %.

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

Les primes et allocations sont majorées selon les paramètres de la clause 9.22 le premier avril de chacune des années 2010, 2011, 2012 et 2013 à l'exception des primes et allocations exprimées en pourcentage du salaire, et selon les dispositions de la fonction publique pour l'année 2014 à 2017.

---

4 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.

5 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.

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

7 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.

## **Majoration des primes de soir et de nuit et de fin de semaine**

### **9.24 a) Prime de soir et de nuit**

|               |               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 2010/04/01    | 2011/04/01    | 2012/04/01    | 2013/04/01    |
| 0.81 \$/heure | 0.82 \$/heure | 0.83 \$/heure | 0.84 \$/heure |

### **b) Prime de fin de semaine**

|               |               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 2010/04/01    | 2011/04/01    | 2012/04/01    | 2013/04/01    |
| 2.72 \$/heure | 2.74 \$/heure | 2.78 \$/heure | 2.83 \$/heure |

## **Prime de rétention**

**9.25** L'employée dont le port d'attache est situé à Sept-Îles reçoit une prime annuelle de rétention équivalente à 8 % du salaire annuel de base. La prime est versée à chaque période de paie.

Pour l'employée contractuelle, la prime est versée sur la base du traitement pour les heures rémunérées au taux régulier.

## **Employées hors-taux ou hors-échelle**

**9.26** Les dispositions prévues à la clause 9.23 portant sur la majoration des taux et échelles de traitement ne sont pas applicables à une employée qui, le jour précédant la date de la majoration, a un taux de traitement plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour son titre d'emploi. Une telle employée bénéficie toutefois des dispositions suivantes :

- a) au 1er avril des périodes prévues à la clause 9.23, une telle employée verra son taux de traitement majoré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement correspondant à son titre d'emploi pour la période en cause;
- b) si cette majoration a pour effet de situer l'employée qui était hors-taux ou hors-échelle au cours de la période précédente à un taux de traitement inférieur au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement correspondant à son titre d'emploi, cette majoration est portée au pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de ce taux unique ou de ce maximum de l'échelle de traitement;
- c) la différence entre le pourcentage de majoration du taux unique ou du maximum de l'échelle de traitement correspondant au titre d'emploi de l'employée et le taux de majoration établi conformément aux paragraphes a) ou b) lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement avant majoration.

Ce montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.



## ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

**Catégorie d'emploi : soutien (administratif, manuel, para-technique et technique)**  
(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

### ACCESSOIRISTE-ENSEMBLIER (40 HRES) soutien techni

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.72 | 34 898 | 16.85 | 35 160 | 17.10 | 35 688 | 17.40 | 36 312 |
| 2  | 17.29 | 36 079 | 17.42 | 36 350 | 17.68 | 36 895 | 17.99 | 37 541 |
| 3  | 17.99 | 37 554 | 18.13 | 37 836 | 18.40 | 38 403 | 18.72 | 39 075 |
| 4  | 18.65 | 38 918 | 18.79 | 39 210 | 19.07 | 39 798 | 19.40 | 40 495 |
| 5  | 19.34 | 40 370 | 19.49 | 40 672 | 19.78 | 41 283 | 20.13 | 42 005 |
| 6  | 20.04 | 41 823 | 20.19 | 42 137 | 20.49 | 42 769 | 20.85 | 43 518 |
| 7  | 20.86 | 43 549 | 21.02 | 43 876 | 21.34 | 44 534 | 21.71 | 45 313 |
| 8  | 21.62 | 45 116 | 21.78 | 45 454 | 22.10 | 46 136 | 22.49 | 46 943 |
| 9  | 22.44 | 46 841 | 22.61 | 47 193 | 22.95 | 47 900 | 23.35 | 48 739 |
| 10 | 23.28 | 48 589 | 23.45 | 48 954 | 23.81 | 49 688 | 24.22 | 50 558 |
| 11 | 24.15 | 50 407 | 24.33 | 50 785 | 24.70 | 51 546 | 25.13 | 52 449 |
| 12 | 25.12 | 52 427 | 25.31 | 52 820 | 25.69 | 53 612 | 26.14 | 54 550 |

### ACHETEURE (35 HRES) soutien technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 23.44 | 42 814 | 23.62 | 43 135 | 23.97 | 43 782 | 24.39 | 44 548 |
| 2 | 24.23 | 44 244 | 24.41 | 44 576 | 24.77 | 45 245 | 25.21 | 46 037 |
| 3 | 25.14 | 45 913 | 25.33 | 46 258 | 25.71 | 46 952 | 26.16 | 47 773 |
| 4 | 25.99 | 47 463 | 26.18 | 47 819 | 26.58 | 48 536 | 27.04 | 49 386 |
| 5 | 27.02 | 49 350 | 27.22 | 49 720 | 27.63 | 50 466 | 28.12 | 51 349 |
| 6 | 28.04 | 51 218 | 28.26 | 51 602 | 28.68 | 52 376 | 29.18 | 53 293 |

### ACHETEURE JUNIOR (35 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.72 | 30 535 | 16.85 | 30 764 | 17.10 | 31 226 | 17.40 | 31 772 |
| 2  | 17.29 | 31 569 | 17.42 | 31 806 | 17.68 | 32 283 | 17.99 | 32 848 |
| 3  | 17.99 | 32 860 | 18.13 | 33 107 | 18.40 | 33 603 | 18.72 | 34 191 |
| 4  | 18.65 | 34 053 | 18.79 | 34 308 | 19.07 | 34 823 | 19.40 | 35 432 |
| 5  | 19.34 | 35 324 | 19.49 | 35 589 | 19.78 | 36 123 | 20.13 | 36 755 |
| 6  | 20.04 | 36 595 | 20.19 | 36 870 | 20.49 | 37 423 | 20.85 | 38 078 |
| 7  | 20.86 | 38 105 | 21.02 | 38 391 | 21.34 | 38 967 | 21.71 | 39 649 |
| 8  | 21.62 | 39 477 | 21.78 | 39 773 | 22.10 | 40 370 | 22.49 | 41 076 |
| 9  | 22.44 | 40 987 | 22.61 | 41 295 | 22.95 | 41 914 | 23.35 | 42 648 |
| 10 | 23.28 | 42 517 | 23.45 | 42 835 | 23.81 | 43 478 | 24.22 | 44 239 |
| 11 | 24.15 | 44 106 | 24.33 | 44 436 | 24.70 | 45 103 | 25.13 | 45 892 |
| 12 | 25.12 | 45 873 | 25.31 | 46 217 | 25.69 | 46 910 | 26.14 | 47 731 |

### AGENTE DE BUREAU 1 (35 HRES) soutien administratif

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 18.85 | 34 435 | 19.00 | 34 693 | 19.28 | 35 213 | 19.62 | 35 829 |
| 2 | 19.48 | 35 576 | 19.63 | 35 843 | 19.92 | 36 380 | 20.27 | 37 017 |
| 3 | 20.17 | 36 832 | 20.32 | 37 108 | 20.62 | 37 665 | 20.98 | 38 324 |
| 4 | 20.86 | 38 088 | 21.01 | 38 374 | 21.33 | 38 950 | 21.70 | 39 631 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI  | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|--|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|  | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |
| <b>AGENTE DE BUREAU 1 (40 HRES) soutien administratif</b>          |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 18.86           | 39 357         | 19.00           | 39 652         | 19.28           | 40 246         | 19.62           | 40 951         |
| 2  | 19.49           | 40 669         | 19.63           | 40 974         | 19.92           | 41 589         | 20.27           | 42 317         |
| 3  | 20.17           | 42 094         | 20.32           | 42 410         | 20.62           | 43 046         | 20.98           | 43 799         |
| 4  | 20.85           | 43 519         | 21.01           | 43 845         | 21.33           | 44 503         | 21.70           | 45 282         |
| <b>AGENTE DE BUREAU 2 (35 HRES) soutien administratif</b>          |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 15.62           | 28 528         | 15.74           | 28 742         | 15.97           | 29 173         | 16.25           | 29 684         |
| 2  | 16.00           | 29 220         | 16.12           | 29 440         | 16.36           | 29 881         | 16.65           | 30 404         |
| 3  | 16.37           | 29 890         | 16.49           | 30 114         | 16.74           | 30 566         | 17.03           | 31 101         |
| 4  | 16.76           | 30 603         | 16.88           | 30 832         | 17.14           | 31 295         | 17.44           | 31 842         |
| <b>AGENTE DE BUREAU 2 (40 HRES) soutien administratif</b>          |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 15.62           | 32 611         | 15.74           | 32 855         | 15.98           | 33 348         | 16.26           | 33 932         |
| 2  | 16.00           | 33 390         | 16.12           | 33 641         | 16.36           | 34 145         | 16.65           | 34 743         |
| 3  | 16.37           | 34 170         | 16.49           | 34 426         | 16.74           | 34 943         | 17.03           | 35 554         |
| 4  | 16.75           | 34 971         | 16.88           | 35 233         | 17.13           | 35 762         | 17.43           | 36 388         |
| <b>AGENTE DE BUREAU PRINCIPALE (35 HRES) soutien administratif</b> |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 19.96           | 36 457         | 20.11           | 36 730         | 20.41           | 37 281         | 20.77           | 37 933         |
| 2  | 20.59           | 37 608         | 20.75           | 37 891         | 21.06           | 38 459         | 21.43           | 39 132         |
| 3  | 21.25           | 38 801         | 21.40           | 39 092         | 21.73           | 39 678         | 22.11           | 40 373         |
| 4  | 21.93           | 40 052         | 22.10           | 40 352         | 22.43           | 40 958         | 22.82           | 41 674         |
| 5  | 22.54           | 41 165         | 22.71           | 41 474         | 23.05           | 42 096         | 23.45           | 42 833         |
| <b>AGENTE DE BUREAU PRINCIPALE (40 HRES) soutien administratif</b> |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 19.96           | 41 664         | 20.11           | 36 730         | 20.41           | 42 607         | 20.77           | 43 352         |
| 2  | 20.59           | 42 982         | 20.75           | 37 891         | 21.06           | 43 954         | 21.43           | 44 723         |
| 3  | 21.25           | 44 344         | 21.40           | 39 092         | 21.73           | 45 346         | 22.11           | 46 140         |
| 4  | 21.93           | 45 775         | 22.10           | 40 352         | 22.43           | 46 810         | 22.82           | 47 629         |
| 5  | 22.54           | 47 046         | 22.71           | 41 474         | 23.05           | 48 110         | 23.45           | 48 952         |
| <b>AIDE-MAGASINIER/E (35 HRES) soutien administratif</b>           |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 15.48           | 28 271         | 15.60           | 28 483         | 15.83           | 28 910         | 16.11           | 29 416         |
| 2  | 15.86           | 28 967         | 15.98           | 29 184         | 16.22           | 29 622         | 16.50           | 30 140         |
| 3  | 16.22           | 29 622         | 16.34           | 29 845         | 16.59           | 30 292         | 16.88           | 30 822         |
| 4  | 16.61           | 30 338         | 16.74           | 30 566         | 16.99           | 31 024         | 17.28           | 31 567         |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

## ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

### ASSISTANTE À LA RÉALISATION (40 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 18.92 | 39 484 | 19.06 | 39 781 | 19.35 | 40 377 | 19.68 | 41 084 |
| 2  | 19.56 | 40 825 | 19.71 | 41 131 | 20.00 | 41 748 | 20.35 | 42 479 |
| 3  | 20.16 | 42 074 | 20.31 | 42 390 | 20.61 | 43 025 | 20.97 | 43 778 |
| 4  | 20.86 | 43 549 | 21.02 | 43 876 | 21.34 | 44 534 | 21.71 | 45 313 |
| 5  | 21.53 | 44 934 | 21.69 | 45 271 | 22.02 | 45 950 | 22.40 | 46 755 |
| 6  | 22.21 | 46 365 | 22.38 | 46 712 | 22.72 | 47 413 | 23.11 | 48 243 |
| 7  | 22.93 | 47 863 | 23.10 | 48 222 | 23.45 | 48 945 | 23.86 | 49 802 |
| 8  | 23.70 | 49 476 | 23.88 | 49 847 | 24.24 | 50 594 | 24.66 | 51 480 |
| 9  | 24.49 | 51 111 | 24.67 | 51 494 | 25.04 | 52 266 | 25.48 | 53 181 |
| 10 | 25.28 | 52 768 | 25.47 | 53 164 | 25.85 | 53 961 | 26.31 | 54 905 |
| 11 | 26.10 | 54 470 | 26.29 | 54 879 | 26.69 | 55 702 | 27.15 | 56 677 |
| 12 | 26.96 | 56 264 | 27.16 | 56 686 | 27.57 | 57 536 | 28.05 | 58 543 |

### ASSISTANTE-CONCEPTRICE (40 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 18.09 | 37 759 | 18.23 | 38 042 | 18.50 | 38 613 | 18.82 | 39 288 |
| 2  | 18.65 | 38 918 | 18.79 | 39 210 | 19.07 | 39 798 | 19.40 | 40 495 |
| 3  | 19.22 | 40 121 | 19.37 | 40 422 | 19.66 | 41 028 | 20.00 | 41 746 |
| 4  | 19.83 | 41 392 | 19.98 | 41 703 | 20.28 | 42 328 | 20.63 | 43 069 |
| 5  | 20.46 | 42 709 | 20.62 | 43 029 | 20.92 | 43 674 | 21.29 | 44 439 |
| 6  | 21.06 | 43 957 | 21.22 | 44 287 | 21.54 | 44 951 | 21.91 | 45 738 |
| 7  | 21.72 | 45 343 | 21.89 | 45 683 | 22.22 | 46 368 | 22.60 | 47 180 |
| 8  | 22.40 | 46 751 | 22.57 | 47 101 | 22.91 | 47 808 | 23.31 | 48 644 |
| 9  | 23.11 | 48 227 | 23.28 | 48 588 | 23.63 | 49 317 | 24.04 | 50 180 |
| 10 | 23.80 | 49 679 | 23.98 | 50 052 | 24.34 | 50 803 | 24.77 | 51 692 |
| 11 | 24.55 | 51 246 | 24.74 | 51 630 | 25.11 | 52 405 | 25.55 | 53 322 |
| 12 | 25.31 | 52 835 | 25.50 | 53 231 | 25.89 | 54 030 | 26.34 | 54 975 |

### CHAUFFEUSE-MESSAGÈRE (35 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 16.61 | 30 338 | 16.74 | 30 566 | 16.99 | 31 024 | 17.28 | 31 567 |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|

### CHEF ATELIER DE COSTUMES (40 HRES) soutien technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 20.86 | 43 549 | 21.02 | 43 876 | 21.34 | 44 534 | 21.71 | 45 313 |
| 2 | 21.53 | 44 934 | 21.69 | 45 271 | 22.02 | 45 950 | 22.40 | 46 755 |
| 3 | 22.21 | 46 365 | 22.38 | 46 712 | 22.72 | 47 413 | 23.11 | 48 243 |
| 4 | 22.93 | 47 863 | 23.10 | 48 222 | 23.45 | 48 945 | 23.86 | 49 802 |
| 5 | 23.70 | 49 476 | 23.88 | 49 847 | 24.24 | 50 594 | 24.66 | 51 480 |
| 6 | 24.49 | 51 111 | 24.67 | 51 494 | 25.04 | 52 266 | 25.48 | 53 181 |
| 7 | 25.28 | 52 768 | 25.47 | 53 164 | 25.85 | 53 961 | 26.31 | 54 905 |
| 8 | 26.10 | 54 470 | 26.29 | 54 879 | 26.69 | 55 702 | 27.15 | 56 677 |
| 9 | 26.96 | 56 264 | 27.16 | 56 686 | 27.57 | 57 536 | 28.05 | 58 543 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

## ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

### CHEF ATELIER PHOTOREPRODUCTION (40 HRES) soutien technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 20.46 | 42 709 | 20.62 | 43 029 | 20.92 | 43 674 | 21.29 | 44 439 |
| 2 | 21.06 | 43 957 | 21.22 | 44 287 | 21.54 | 44 951 | 21.91 | 45 738 |
| 3 | 21.72 | 45 343 | 21.89 | 45 683 | 22.22 | 46 368 | 22.60 | 47 180 |
| 4 | 22.40 | 46 751 | 22.57 | 47 101 | 22.91 | 47 808 | 23.31 | 48 644 |
| 5 | 23.11 | 48 227 | 23.28 | 48 588 | 23.63 | 49 317 | 24.04 | 50 180 |
| 6 | 23.80 | 49 679 | 23.98 | 50 052 | 24.34 | 50 803 | 24.77 | 51 692 |
| 7 | 24.55 | 51 246 | 24.74 | 51 630 | 25.11 | 52 405 | 25.55 | 53 322 |
| 8 | 25.31 | 52 835 | 25.50 | 53 231 | 25.89 | 54 030 | 26.34 | 54 975 |

### CHEF CONSTRUCTEUR SCÉNIQUE (40 HRES) soutien technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 19.83 | 41 392 | 19.98 | 41 703 | 20.28 | 42 328 | 20.63 | 43 069 |
| 2 | 20.46 | 42 709 | 20.62 | 43 029 | 20.92 | 43 674 | 21.29 | 44 439 |
| 3 | 21.06 | 43 957 | 21.22 | 44 287 | 21.54 | 44 951 | 21.91 | 45 738 |
| 4 | 21.72 | 45 343 | 21.89 | 45 683 | 22.22 | 46 368 | 22.60 | 47 180 |
| 5 | 22.40 | 46 751 | 22.57 | 47 101 | 22.91 | 47 808 | 23.31 | 48 644 |
| 6 | 23.11 | 48 227 | 23.28 | 48 588 | 23.63 | 49 317 | 24.04 | 50 180 |
| 7 | 23.80 | 49 679 | 23.98 | 50 052 | 24.34 | 50 803 | 24.77 | 51 692 |
| 8 | 24.55 | 51 246 | 24.74 | 51 630 | 25.11 | 52 405 | 25.55 | 53 322 |
| 9 | 25.31 | 52 835 | 25.50 | 53 231 | 25.89 | 54 030 | 26.34 | 54 975 |

### CHEF DE L'ATELIER D'IMPRIMERIE (35 HRES) soutien technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 23.44 | 42 814 | 23.62 | 43 135 | 23.97 | 43 782 | 24.39 | 44 548 |
| 2 | 24.23 | 44 244 | 24.41 | 44 576 | 24.77 | 45 245 | 25.21 | 46 037 |
| 3 | 25.14 | 45 913 | 25.33 | 46 258 | 25.71 | 46 952 | 26.16 | 47 773 |
| 4 | 25.99 | 47 463 | 26.18 | 47 819 | 26.58 | 48 536 | 27.04 | 49 386 |
| 5 | 27.02 | 49 350 | 27.22 | 49 720 | 27.63 | 50 466 | 28.12 | 51 349 |
| 6 | 28.04 | 51 218 | 28.26 | 51 602 | 28.68 | 52 376 | 29.18 | 53 293 |

### CHEF DES CORPS DE MÉTIERS (40 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 17.95 | 37 465 | 18.08 | 37 745 | 18.36 | 38 312 | 18.68 | 38 982 |
| 2 | 18.53 | 38 668 | 18.66 | 38 958 | 18.94 | 39 542 | 19.28 | 40 234 |
| 3 | 19.03 | 39 712 | 19.17 | 40 009 | 19.46 | 40 610 | 19.80 | 41 320 |
| 4 | 19.60 | 40 915 | 19.75 | 41 222 | 20.05 | 41 840 | 20.40 | 42 572 |
| 5 | 20.20 | 42 164 | 20.35 | 42 480 | 20.66 | 43 117 | 21.02 | 43 872 |
| 6 | 20.81 | 43 436 | 20.97 | 43 762 | 21.28 | 44 418 | 21.65 | 45 195 |
| 7 | 21.42 | 44 707 | 21.58 | 45 043 | 21.90 | 45 718 | 22.29 | 46 518 |
| 8 | 22.00 | 45 910 | 22.16 | 46 255 | 22.49 | 46 948 | 22.89 | 47 770 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

#### CHEF MACHINISTE (40 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 18.11 | 37 805 | 18.25 | 38 088 | 18.52 | 38 660 | 18.85 | 39 336 |
| 2 | 18.65 | 38 918 | 18.79 | 39 210 | 19.07 | 39 798 | 19.40 | 40 495 |
| 3 | 19.21 | 40 098 | 19.36 | 40 398 | 19.65 | 41 004 | 19.99 | 41 722 |
| 4 | 19.78 | 41 278 | 19.93 | 41 588 | 20.22 | 42 212 | 20.58 | 42 950 |
| 5 | 20.40 | 42 573 | 20.55 | 42 892 | 20.86 | 43 536 | 21.22 | 44 298 |
| 6 | 21.00 | 43 822 | 21.15 | 44 151 | 21.47 | 44 813 | 21.85 | 45 597 |
| 7 | 21.62 | 45 116 | 21.78 | 45 454 | 22.10 | 46 136 | 22.49 | 46 943 |
| 8 | 22.27 | 46 479 | 22.44 | 46 827 | 22.77 | 47 530 | 23.17 | 48 361 |
| 9 | 22.92 | 47 841 | 23.09 | 48 199 | 23.44 | 48 922 | 23.85 | 49 779 |

#### CHEF MACHINISTE DE SERVICE (40 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 17.95 | 37 465 | 18.08 | 37 745 | 18.36 | 38 312 | 18.68 | 38 982 |
| 2 | 18.53 | 38 668 | 18.66 | 38 958 | 18.94 | 39 542 | 19.28 | 40 234 |
| 3 | 19.03 | 39 712 | 19.17 | 40 009 | 19.46 | 40 610 | 19.80 | 41 320 |
| 4 | 19.60 | 40 915 | 19.75 | 41 222 | 20.05 | 41 840 | 20.40 | 42 572 |
| 5 | 20.20 | 42 164 | 20.35 | 42 480 | 20.66 | 43 117 | 21.02 | 43 872 |
| 6 | 20.81 | 43 436 | 20.97 | 43 762 | 21.28 | 44 418 | 21.65 | 45 195 |
| 7 | 21.42 | 44 707 | 21.58 | 45 043 | 21.90 | 45 718 | 22.29 | 46 518 |
| 8 | 22.00 | 45 910 | 22.16 | 46 255 | 22.49 | 46 948 | 22.89 | 47 770 |

#### CHEF MAQUILLEUSE-COIFFEUSE (40 HRES) soutien para-technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 19.37 | 40 438 | 19.52 | 40 741 | 19.81 | 41 352 | 20.16 | 42 076 |
| 2 | 20.06 | 41 869 | 20.21 | 42 183 | 20.51 | 42 816 | 20.87 | 43 565 |
| 3 | 20.81 | 43 436 | 20.97 | 43 762 | 21.28 | 44 418 | 21.65 | 45 195 |
| 4 | 21.56 | 45 002 | 21.72 | 45 339 | 22.05 | 46 019 | 22.43 | 46 824 |
| 5 | 22.40 | 46 751 | 22.57 | 47 101 | 22.91 | 47 808 | 23.31 | 48 644 |
| 6 | 23.31 | 48 659 | 23.49 | 49 024 | 23.84 | 49 759 | 24.26 | 50 630 |
| 7 | 24.20 | 50 520 | 24.39 | 50 899 | 24.75 | 51 662 | 25.19 | 52 566 |
| 8 | 25.03 | 52 245 | 25.22 | 52 637 | 25.60 | 53 427 | 26.05 | 54 362 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

## ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI  | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|--|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|  | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |
| <b>CHEF PEINTRE SCÉNOGRAPHE (40 HRES) soutien technique</b>                                |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 19.83           | 41 392         | 19.98           | 41 703         | 20.28           | 42 328         | 20.63           | 43 069         |
| 2  | 20.46           | 42 709         | 20.62           | 43 029         | 20.92           | 43 674         | 21.29           | 44 439         |
| 3  | 21.06           | 43 957         | 21.22           | 44 287         | 21.54           | 44 951         | 21.91           | 45 738         |
| 4  | 21.72           | 45 343         | 21.89           | 45 683         | 22.22           | 46 368         | 22.60           | 47 180         |
| 5  | 22.40           | 46 751         | 22.57           | 47 101         | 22.91           | 47 808         | 23.31           | 48 644         |
| 6  | 23.11           | 48 227         | 23.28           | 48 588         | 23.63           | 49 317         | 24.04           | 50 180         |
| 7  | 23.80           | 49 679         | 23.98           | 50 052         | 24.34           | 50 803         | 24.77           | 51 692         |
| 8  | 24.55           | 51 246         | 24.74           | 51 630         | 25.11           | 52 405         | 25.55           | 53 322         |
| 9  | 25.31           | 52 835         | 25.50           | 53 231         | 25.89           | 54 030         | 26.34           | 54 975         |
| <b>COMMIS DE BUREAU (35 HRES) soutien administratif</b>                                    |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 15.40           | 28 131         | 15.52           | 28 342         | 15.75           | 28 768         | 16.03           | 29 271         |
| <b>COMMIS DE SOUTIEN (35 HRES) soutien manuel</b>  |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 15.40           | 28 131         | 15.52           | 28 342         | 15.75           | 28 768         | 16.03           | 29 271         |
| <b>COMMIS RÉCEPTION EXPÉDITION/CHARGÉ DU MAGASIN (35 HRES) soutien administratif</b>       |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 17.46           | 31 887         | 17.59           | 32 126         | 17.85           | 32 608         | 18.17           | 33 178         |
| 2  | 18.05           | 32 960         | 18.18           | 33 207         | 18.46           | 33 705         | 18.78           | 34 295         |
| 3  | 18.65           | 34 053         | 18.79           | 34 308         | 19.07           | 34 823         | 19.40           | 35 432         |
| 4  | 19.23           | 35 126         | 19.38           | 35 389         | 19.67           | 35 920         | 20.01           | 36 549         |
| <b>COMMIS RÉCEPTION EXPÉDITION/ENTRETIEN DES VÉHICULES (35 HRES) soutien administratif</b> |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 17.46           | 31 887         | 17.59           | 32 126         | 17.85           | 32 608         | 18.17           | 33 178         |
| 2  | 18.05           | 32 960         | 18.18           | 33 207         | 18.46           | 33 705         | 18.78           | 34 295         |
| 3  | 18.65           | 34 053         | 18.79           | 34 308         | 19.07           | 34 823         | 19.40           | 35 432         |
| 4  | 19.23           | 35 126         | 19.38           | 35 389         | 19.67           | 35 920         | 20.01           | 36 549         |
| <b>COMMIS RÉCEPTION EXPÉDITION (35 HEURES) soutien administratif</b>                       |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 15.48           | 28 271         | 15.60           | 28 483         | 15.83           | 28 910         | 16.11           | 29 416         |
| 2  | 15.86           | 28 967         | 15.98           | 29 184         | 16.22           | 29 622         | 16.50           | 30 140         |
| 3  | 16.22           | 29 622         | 16.34           | 29 845         | 16.59           | 30 292         | 16.88           | 30 822         |
| 4  | 16.61           | 30 338         | 16.74           | 30 566         | 16.99           | 31 024         | 17.28           | 31 567         |
| 5  | 16.99           | 31 033         | 17.12           | 31 266         | 17.38           | 31 735         | 17.68           | 32 291         |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI  | 2010-04-01      |                | 2007-04-01      |                | 2008-04-01      |                | 2009-04-01*     |                |
|--|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|  | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |
| <b>CONSTRUCTRICE SCÉNIQUE (40 HRES) soutien technique</b>      |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 16.68           | 34 808         | 16.80           | 35 069         | 17.05           | 35 595         | 17.35           | 36 218         |
| 2  | 17.29           | 36 079         | 17.42           | 36 350         | 17.68           | 36 895         | 17.99           | 37 541         |
| 3  | 17.92           | 37 396         | 18.05           | 37 677         | 18.32           | 38 242         | 18.64           | 38 911         |
| 4  | 18.62           | 38 872         | 18.76           | 39 164         | 19.05           | 39 751         | 19.38           | 40 447         |
| 5  | 19.27           | 40 211         | 19.41           | 40 512         | 19.70           | 41 120         | 20.05           | 41 840         |
| 6  | 20.02           | 41 777         | 20.17           | 42 091         | 20.47           | 42 722         | 20.83           | 43 470         |
| 7  | 20.81           | 43 436         | 20.97           | 43 762         | 21.28           | 44 418         | 21.65           | 45 195         |
| 8  | 21.55           | 44 979         | 21.71           | 45 317         | 22.04           | 45 996         | 22.42           | 46 801         |
| 9  | 22.38           | 46 706         | 22.55           | 47 056         | 22.88           | 47 762         | 23.28           | 48 598         |
| <b>COUTURIÈRE (40 HRES) soutien manuel</b>                     |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 16.54           | 34 512         | 16.66           | 34 771         | 16.91           | 35 293         | 17.21           | 35 910         |
| 2  | 17.07           | 35 625         | 17.20           | 35 892         | 17.45           | 36 430         | 17.76           | 37 068         |
| 3  | 17.57           | 36 669         | 17.70           | 36 944         | 17.97           | 37 498         | 18.28           | 38 154         |
| 4  | 18.10           | 37 782         | 18.24           | 38 066         | 18.51           | 38 637         | 18.84           | 39 313         |
| 5  | 18.65           | 38 918         | 18.79           | 39 210         | 19.07           | 39 798         | 19.40           | 40 495         |
| 6  | 19.22           | 40 121         | 19.37           | 40 422         | 19.66           | 41 028         | 20.00           | 41 746         |
| 7  | 19.83           | 41 392         | 19.98           | 41 703         | 20.28           | 42 328         | 20.63           | 43 069         |
| <b>DESSINATRICE (35 HRES) soutien para-technique</b>           |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 14.52           | 0.00           | 14.63           | 26 722         | 14.85           | 27 123         | 15.11           | 27 598         |
| 2  | 14.95           | 0.00           | 15.06           | 27 502         | 15.28           | 27 915         | 15.55           | 28 403         |
| 3  | 15.44           | 0.00           | 15.55           | 28 403         | 15.79           | 28 829         | 16.06           | 29 333         |
| 4  | 15.86           | 0.00           | 15.98           | 29 184         | 16.22           | 29 622         | 16.50           | 30 140         |
| 5  | 16.34           | 0.00           | 16.46           | 30 065         | 16.71           | 30 516         | 17.00           | 31 050         |
| 6  | 16.84           | 0.00           | 16.97           | 30 985         | 17.22           | 31 449         | 17.52           | 32 000         |
| 7  | 17.38           | 0.00           | 17.51           | 31 986         | 17.78           | 32 466         | 18.09           | 33 034         |
| 8  | 17.97           | 0.00           | 18.11           | 33 066         | 18.38           | 33 562         | 18.70           | 34 149         |
| 9  | 18.55           | 0.00           | 18.69           | 34 128         | 18.97           | 34 640         | 19.30           | 35 246         |
| 10   | 19.12           | 0.00           | 19.27           | 35 188         | 19.56           | 35 716         | 19.90           | 36 341         |
| <b>DESSINATRICE EN AMÉNAGEMENT (40 HRES) soutien technique</b> |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 17.27           | 36 054         | 17.40           | 36 324         | 17.66           | 36 869         | 17.97           | 37 514         |
| 2  | 17.83           | 37 210         | 17.96           | 37 489         | 18.23           | 38 051         | 18.55           | 38 717         |
| 3  | 18.40           | 38 415         | 18.54           | 38 703         | 18.82           | 39 283         | 19.15           | 39 971         |
| 4  | 19.04           | 39 743         | 19.18           | 40 041         | 19.47           | 40 641         | 19.81           | 41 352         |
| 5  | 19.63           | 40 973         | 19.78           | 41 281         | 20.07           | 41 900         | 20.43           | 42 633         |
| 6  | 20.33           | 42 424         | 20.48           | 42 742         | 20.79           | 43 383         | 21.15           | 44 142         |
| 7  | 21.00           | 43 825         | 21.15           | 44 154         | 21.47           | 44 816         | 21.85           | 45 600         |
| 8  | 21.73           | 45 350         | 21.89           | 45 690         | 22.22           | 46 376         | 22.61           | 47 187         |
| 9  | 22.39           | 46 727         | 22.56           | 47 078         | 22.89           | 47 784         | 23.29           | 48 620         |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

#### DESSINATRICE-COUCPEUSE (40 hres) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.43 | 34 285 | 16.55 | 34 542 | 16.80 | 35 061 | 17.09 | 35 674 |
| 2  | 17.10 | 35 693 | 17.23 | 35 961 | 17.49 | 36 500 | 17.79 | 37 139 |
| 3  | 17.67 | 36 874 | 17.80 | 37 150 | 18.07 | 37 707 | 18.38 | 38 367 |
| 4  | 18.31 | 38 214 | 18.45 | 38 501 | 18.72 | 39 078 | 19.05 | 39 762 |
| 5  | 18.97 | 39 599 | 19.11 | 39 896 | 19.40 | 40 494 | 19.74 | 41 203 |
| 6  | 19.65 | 41 006 | 19.79 | 41 314 | 20.09 | 41 934 | 20.44 | 42 667 |
| 7  | 20.33 | 42 437 | 20.48 | 42 755 | 20.79 | 43 396 | 21.16 | 44 156 |
| 8  | 21.12 | 44 072 | 21.27 | 44 402 | 21.59 | 45 068 | 21.97 | 45 857 |
| 9  | 21.93 | 45 775 | 22.10 | 46 118 | 22.43 | 46 810 | 22.82 | 47 629 |
| 10 | 22.74 | 47 453 | 22.91 | 47 809 | 23.25 | 48 527 | 23.66 | 49 376 |
| 11 | 23.53 | 49 112 | 23.71 | 49 480 | 24.06 | 50 222 | 24.48 | 51 101 |
| 12 | 24.41 | 50 952 | 24.59 | 51 334 | 24.96 | 52 104 | 25.40 | 53 016 |

#### HABILLEUSE (40 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 17.18 | 35 857 | 17.31 | 36 126 | 17.57 | 36 668 | 17.88 | 37 310 |
| 2 | 17.66 | 36 869 | 17.80 | 37 146 | 18.06 | 37 703 | 18.38 | 38 363 |
| 3 | 18.10 | 37 780 | 18.24 | 38 064 | 18.51 | 38 634 | 18.83 | 39 311 |
| 4 | 18.62 | 38 868 | 18.76 | 39 160 | 19.04 | 39 747 | 19.38 | 40 443 |
| 5 | 19.08 | 39 830 | 19.23 | 40 129 | 19.51 | 40 731 | 19.86 | 41 443 |

#### MACHINISTE (40 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 17.71 | 36 965 | 17.84 | 37 243 | 18.11 | 37 801 | 18.43 | 38 463 |
| 2 | 18.32 | 38 236 | 18.46 | 38 522 | 18.73 | 39 100 | 19.06 | 39 784 |
| 3 | 18.91 | 39 463 | 19.05 | 39 759 | 19.33 | 40 356 | 19.67 | 41 062 |
| 4 | 19.61 | 40 938 | 19.76 | 41 245 | 20.06 | 41 864 | 20.41 | 42 596 |

#### MACHINISTE DE SERVICE (40 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 16.11 | 33 626 | 16.23 | 33 878 | 16.47 | 34 386 | 16.76 | 34 988 |
| 2 | 16.57 | 34 581 | 16.69 | 34 840 | 16.94 | 35 363 | 17.24 | 35 981 |
| 3 | 16.98 | 35 443 | 17.11 | 35 709 | 17.37 | 36 245 | 17.67 | 36 879 |
| 4 | 17.46 | 36 443 | 17.59 | 36 716 | 17.85 | 37 267 | 18.17 | 37 919 |
| 5 | 17.89 | 37 350 | 18.03 | 37 631 | 18.30 | 38 195 | 18.62 | 38 863 |

#### MACHINISTE DE SERVICE / AMÉNAGEMENT (40 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 16.11 | 33 626 | 16.23 | 33 878 | 16.47 | 34 386 | 16.76 | 34 988 |
| 2 | 16.57 | 34 581 | 16.69 | 34 840 | 16.94 | 35 363 | 17.24 | 35 981 |
| 3 | 16.98 | 35 443 | 17.11 | 35 709 | 17.37 | 36 245 | 17.67 | 36 879 |
| 4 | 17.46 | 36 443 | 17.59 | 36 716 | 17.85 | 37 267 | 18.17 | 37 919 |
| 5 | 17.89 | 37 350 | 18.03 | 37 631 | 18.30 | 38 195 | 18.62 | 38 863 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)



### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI  | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|--|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|  | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |
| <b>MAGASINIÈRE (35 HRES) soutien administratif</b>                 |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 17.46           | 31 887         | 17.59           | 32 126         | 17.85           | 32 608         | 18.17           | 33 178         |
| 2  | 18.05           | 32 960         | 18.18           | 33 207         | 18.46           | 33 705         | 18.78           | 34 295         |
| 3  | 18.65           | 34 053         | 18.79           | 34 308         | 19.07           | 34 823         | 19.40           | 35 432         |
| 4  | 19.23           | 35 126         | 19.38           | 35 389         | 19.67           | 35 920         | 20.01           | 36 549         |
| <b>MAQUILLEUSE-COIFFEUSE (40 HRES) soutien para-technique</b>      |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 18.11           | 37 805         | 18.25           | 38 088         | 18.52           | 38 660         | 18.85           | 39 336         |
| 2  | 18.65           | 38 918         | 18.79           | 39 210         | 19.07           | 39 798         | 19.40           | 40 495         |
| 3  | 19.21           | 40 098         | 19.36           | 40 398         | 19.65           | 41 004         | 19.99           | 41 722         |
| 4  | 19.78           | 41 278         | 19.93           | 41 588         | 20.22           | 42 212         | 20.58           | 42 950         |
| 5  | 20.40           | 42 573         | 20.55           | 42 892         | 20.86           | 43 536         | 21.22           | 44 298         |
| 6  | 21.00           | 43 822         | 21.15           | 44 151         | 21.47           | 44 813         | 21.85           | 45 597         |
| 7  | 21.62           | 45 116         | 21.78           | 45 454         | 22.10           | 46 136         | 22.49           | 46 943         |
| 8  | 22.27           | 46 479         | 22.44           | 46 827         | 22.77           | 47 530         | 23.17           | 48 361         |
| 9  | 22.92           | 47 841         | 23.09           | 48 199         | 23.44           | 48 922         | 23.85           | 49 779         |
| <b>MENUISIÈRE (40 HRES) soutien manuel</b>                         |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 17.71           | 36 965         | 17.84           | 37 243         | 18.11           | 37 801         | 18.43           | 18.43          |
| 2  | 18.32           | 38 236         | 18.46           | 38 522         | 18.73           | 39 100         | 19.06           | 19.06          |
| 3  | 18.91           | 39 463         | 19.05           | 39 759         | 19.33           | 40 356         | 19.67           | 19.67          |
| 4  | 19.61           | 40 938         | 19.76           | 41 245         | 20.06           | 41 864         | 20.41           | 20.41          |
| <b>OPÉRATRICE EN INFORMATIQUE (35 HRES) soutien para-technique</b> |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 17.20           | 31 410         | 17.33           | 31 645         | 17.59           | 32 120         | 17.90           | 32 682         |
| 2  | 17.81           | 32 523         | 17.94           | 32 767         | 18.21           | 33 259         | 18.53           | 33 841         |
| 3  | 18.46           | 33 715         | 18.60           | 33 968         | 18.88           | 34 477         | 19.21           | 35 080         |
| 4  | 19.17           | 35 006         | 19.31           | 35 269         | 19.60           | 35 798         | 19.94           | 36 424         |
| 5  | 19.86           | 36 277         | 20.01           | 36 550         | 20.31           | 37 098         | 20.67           | 37 747         |
| 6  | 20.59           | 37 608         | 20.75           | 37 891         | 21.06           | 38 459         | 21.43           | 39 132         |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

#### PEINTRE (40 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 19.15 | 39 962 | 19.29 | 40 262 | 19.58 | 40 866 | 19.92 | 41 581 |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|

#### PEINTRE SCÉNOGRAPHE ( 40 HRES) soutien para-technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 18.11 | 37 805 | 18.25 | 38 088 | 18.52 | 38 660 | 18.85 | 39 336 |
| 2 | 18.65 | 38 918 | 18.79 | 39 210 | 19.07 | 39 798 | 19.40 | 40 495 |
| 3 | 19.21 | 40 098 | 19.36 | 40 398 | 19.65 | 41 004 | 19.99 | 41 722 |
| 4 | 19.78 | 41 278 | 19.93 | 41 588 | 20.22 | 42 212 | 20.58 | 42 950 |
| 5 | 20.40 | 42 573 | 20.55 | 42 892 | 20.86 | 43 536 | 21.22 | 44 298 |
| 6 | 21.00 | 43 822 | 21.15 | 44 151 | 21.47 | 44 813 | 21.85 | 45 597 |
| 7 | 21.62 | 45 116 | 21.78 | 45 454 | 22.10 | 46 136 | 22.49 | 46 943 |
| 8 | 22.27 | 46 479 | 22.44 | 46 827 | 22.77 | 47 530 | 23.17 | 48 361 |
| 9 | 22.92 | 47 841 | 23.09 | 48 199 | 23.44 | 48 922 | 23.85 | 49 779 |

#### PHOTOREPRODUCTRICE (40 HRES) soutien technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 18.11 | 37 805 | 18.25 | 38 088 | 18.52 | 38 660 | 18.85 | 39 336 |
| 2 | 18.65 | 38 918 | 18.79 | 39 210 | 19.07 | 39 798 | 19.40 | 40 495 |
| 3 | 19.21 | 40 098 | 19.36 | 40 398 | 19.65 | 41 004 | 19.99 | 41 722 |
| 4 | 19.78 | 41 255 | 19.91 | 41 564 | 20.21 | 42 188 | 20.57 | 42 926 |
| 5 | 20.40 | 42 573 | 20.55 | 42 892 | 20.86 | 43 536 | 21.22 | 44 298 |
| 6 | 21.00 | 43 822 | 21.15 | 44 151 | 21.47 | 44 813 | 21.85 | 45 597 |
| 7 | 21.62 | 45 116 | 21.78 | 45 454 | 22.10 | 46 136 | 22.49 | 46 943 |
| 8 | 22.27 | 46 479 | 22.44 | 46 827 | 22.77 | 47 530 | 23.17 | 48 361 |
| 9 | 22.92 | 47 841 | 23.09 | 48 199 | 23.44 | 48 922 | 23.85 | 49 779 |

#### PREMIÈRE COUTURIÈRE (40 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 19.11 | 39 882 | 19.25 | 40 181 | 19.54 | 40 784 | 19.88 | 41 498 |
| 2 | 19.68 | 41 080 | 19.83 | 41 388 | 20.13 | 42 009 | 20.48 | 42 744 |
| 3 | 20.27 | 42 301 | 20.42 | 42 618 | 20.73 | 43 258 | 21.09 | 44 015 |
| 4 | 20.88 | 43 575 | 21.03 | 43 901 | 21.35 | 44 560 | 21.72 | 45 340 |
| 5 | 21.49 | 44 849 | 21.65 | 45 185 | 21.97 | 45 863 | 22.36 | 46 666 |
| 6 | 22.13 | 46 198 | 22.30 | 46 545 | 22.63 | 47 243 | 23.03 | 48 070 |

#### PREMIÈRE HABILLEUSE (40 HRES) soutien manuel

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 17.57 | 36 669 | 17.70 | 36 944 | 17.97 | 37 498 | 18.28 | 38 154 |
| 2 | 18.10 | 37 782 | 18.24 | 38 066 | 18.51 | 38 637 | 18.84 | 39 313 |
| 3 | 18.65 | 38 918 | 18.79 | 39 210 | 19.07 | 39 798 | 19.40 | 40 495 |
| 4 | 19.22 | 40 121 | 19.37 | 40 422 | 19.66 | 41 028 | 20.00 | 41 746 |
| 5 | 19.83 | 41 392 | 19.98 | 41 703 | 20.28 | 42 328 | 20.63 | 43 069 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

## ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI  | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|--|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|  | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |
| <b>PREMIÈRE MACHINISTE (40 HRES ) soutien manuel</b>                 |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 18.54           | 38 690         | 18.68           | 38 980         | 18.96           | 39 565         | 19.29           | 40 257         |
| 2  | 19.15           | 39 962         | 19.29           | 40 262         | 19.58           | 40 866         | 19.92           | 41 581         |
| 3  | 19.71           | 41 142         | 19.86           | 41 450         | 20.16           | 42 072         | 20.51           | 42 808         |
| 4  | 20.43           | 42 641         | 20.58           | 42 961         | 20.89           | 43 606         | 21.26           | 44 369         |
| <b>PREMIÈRE PRESSIÈRE-LITHOGRAPHE (35 HRES) soutien technique</b>    |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 18.55           | 33 874         | 18.69           | 34 128         | 18.97           | 34 640         | 19.30           | 35 246         |
| 2  | 19.23           | 35 126         | 19.38           | 35 389         | 19.67           | 35 920         | 20.01           | 36 549         |
| 3  | 19.99           | 36 515         | 20.14           | 36 789         | 20.45           | 37 341         | 20.80           | 37 994         |
| 4  | 20.78           | 37 947         | 20.93           | 38 231         | 21.25           | 38 805         | 21.62           | 39 484         |
| 5  | 21.55           | 39 358         | 21.71           | 39 653         | 22.04           | 40 248         | 22.42           | 40 952         |
| 6  | 22.37           | 40 847         | 22.53           | 41 154         | 22.87           | 41 771         | 23.27           | 42 502         |
| 7  | 23.23           | 42 417         | 23.40           | 42 736         | 23.75           | 43 377         | 24.17           | 44 136         |
| 8  | 24.08           | 43 986         | 24.27           | 44 316         | 24.63           | 44 981         | 25.06           | 45 768         |
| 9  | 24.81           | 45 317         | 25.00           | 45 657         | 25.37           | 46 342         | 25.82           | 47 153         |
| <b>PRÉPOSÉE À L'ÉCRAN CATHODIQUE (35 HRES) soutien administratif</b> |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 15.40           | 28 131         | 15.52           | 28 342         | 15.75           | 28 768         | 16.03           | 29 271         |
| 2  | 15.86           | 28 967         | 15.98           | 29 184         | 16.22           | 29 622         | 16.50           | 30 140         |
| <b>PRÉPOSÉE À L'ENTRETIEN GÉNÉRAL (40 HRES) soutien manuel</b>       |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 18.54           | 38 690         | 18.68           | 38 980         | 18.96           | 39 565         | 19.29           | 40 257         |
| 2  | 19.15           | 39 962         | 19.29           | 40 262         | 19.58           | 40 866         | 19.92           | 41 581         |
| 3  | 19.71           | 41 142         | 19.86           | 41 450         | 20.16           | 42 072         | 20.51           | 42 808         |
| 4  | 20.43           | 42 641         | 20.58           | 42 961         | 20.89           | 43 606         | 21.26           | 44 369         |
| <b>PRÉPOSÉE À LA FLOTTE DE VÉHICULES (35 HRES) soutien manuel</b>    |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 17.71           | 32 344         | 18.68           | 32 587         | 18.11           | 33 076         | 18.43           | 33 654         |
| 2  | 18.32           | 33 457         | 19.29           | 33 707         | 18.73           | 34 213         | 19.06           | 34 812         |
| 3  | 18.91           | 34 529         | 19.86           | 34 788         | 19.33           | 35 310         | 19.67           | 35 928         |
| 4  | 19.61           | 35 821         | 20.58           | 36 090         | 20.06           | 36 631         | 20.41           | 37 272         |
| <b>PRÉPOSÉE À L'AUDITOIRE (35 HRES) soutien administratif</b>        |                 |                |                 |                |                 |                |                 |                |
| 1  | 17.60           | 32 140         | 17.73           | 32 382         | 18.00           | 32 867         | 18.31           | 33 442         |
| 2  | 18.03           | 32 920         | 18.16           | 33 167         | 18.43           | 33 664         | 18.76           | 34 254         |
| 3  | 18.44           | 33 676         | 18.58           | 33 929         | 18.86           | 34 438         | 19.19           | 35 040         |
| 4  | 18.88           | 34 478         | 19.02           | 34 737         | 19.31           | 35 258         | 19.64           | 35 875         |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

## ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

### PRÉPOSÉE AU TRAITEMENT DE TEXTE (35 HRES) soutien administratif

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 15.48 | 28 271 | 15.60 | 28 483 | 15.83 | 28 910 | 16.11 | 29 416 |
| 2 | 15.96 | 29 146 | 16.08 | 29 364 | 16.32 | 29 805 | 16.61 | 30 326 |
| 3 | 16.42 | 29 980 | 16.54 | 30 205 | 16.79 | 30 658 | 17.08 | 31 194 |
| 4 | 16.94 | 30 933 | 17.06 | 31 165 | 17.32 | 31 633 | 17.62 | 32 186 |
| 5 | 17.50 | 31 967 | 17.63 | 32 206 | 17.90 | 32 689 | 18.21 | 33 262 |
| 6 | 18.05 | 32 960 | 18.18 | 33 207 | 18.46 | 33 705 | 18.78 | 34 295 |
| 7 | 18.62 | 34 012 | 18.76 | 34 267 | 19.04 | 34 781 | 19.38 | 35 390 |

### PRÉPOSÉE AUX COSTUMES (40 HRES) soutien administratif

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 17.46 | 36 443 | 17.59 | 36 716 | 17.85 | 37 267 | 18.17 | 37 919 |
| 2 | 18.05 | 37 669 | 18.18 | 37 952 | 18.46 | 38 521 | 18.78 | 39 195 |
| 3 | 18.65 | 38 918 | 18.79 | 39 210 | 19.07 | 39 798 | 19.40 | 40 495 |
| 4 | 19.23 | 40 144 | 19.38 | 40 445 | 19.67 | 41 051 | 20.01 | 41 770 |

### PRESSIER-LITHOGRAPHE (35 HRES) soutien technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 16.68 | 30 456 | 16.80 | 30 685 | 17.05 | 31 145 | 17.35 | 31 690 |
| 2 | 17.21 | 31 430 | 17.34 | 31 666 | 17.60 | 32 141 | 17.91 | 32 703 |
| 3 | 17.76 | 32 442 | 17.90 | 32 686 | 18.17 | 33 176 | 18.48 | 33 756 |
| 4 | 18.37 | 33 556 | 18.51 | 33 807 | 18.79 | 34 315 | 19.12 | 34 915 |
| 5 | 18.95 | 34 608 | 19.09 | 34 868 | 19.38 | 35 391 | 19.72 | 36 010 |
| 6 | 19.61 | 35 821 | 19.76 | 36 090 | 20.06 | 36 631 | 20.41 | 37 272 |
| 7 | 20.28 | 37 033 | 20.43 | 37 310 | 20.74 | 37 870 | 21.10 | 38 533 |
| 8 | 20.97 | 38 304 | 21.13 | 38 591 | 21.45 | 39 170 | 21.82 | 39 855 |
| 9 | 21.62 | 39 477 | 21.78 | 39 773 | 22.10 | 40 370 | 22.49 | 41 076 |

### PROGRAMMEUSE-ANALYSTE (35 HRES) soutien technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 24.15 | 44 106 | 24.33 | 44 436 | 24.70 | 45 103 | 25.13 | 45 892 |
| 2 | 25.01 | 45 676 | 25.20 | 46 018 | 25.58 | 46 708 | 26.02 | 47 526 |
| 3 | 25.89 | 47 284 | 26.08 | 47 639 | 26.48 | 48 353 | 26.94 | 49 199 |
| 4 | 26.72 | 48 794 | 26.92 | 49 160 | 27.32 | 49 897 | 27.80 | 50 771 |
| 5 | 27.72 | 50 622 | 27.93 | 51 002 | 28.35 | 51 767 | 28.84 | 52 673 |
| 6 | 28.70 | 52 411 | 28.91 | 52 804 | 29.35 | 53 596 | 29.86 | 54 534 |
| 7 | 29.70 | 54 238 | 29.92 | 54 644 | 30.37 | 55 464 | 30.90 | 56 435 |

### RESPONSABLE DU COSTUMIER (40 HRES) soutien technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 18.34 | 38 287 | 18.48 | 38 574 | 18.76 | 39 153 | 19.09 | 39 838 |
| 2 | 18.90 | 39 447 | 19.04 | 39 743 | 19.33 | 40 339 | 19.67 | 41 045 |
| 3 | 19.58 | 40 874 | 19.73 | 41 181 | 20.03 | 41 798 | 20.38 | 42 530 |
| 4 | 20.06 | 41 865 | 20.21 | 42 179 | 20.51 | 42 812 | 20.87 | 43 561 |
| 5 | 20.66 | 43 122 | 20.82 | 43 446 | 21.13 | 44 097 | 21.50 | 44 869 |
| 6 | 21.32 | 44 499 | 21.48 | 44 833 | 21.80 | 45 505 | 22.18 | 46 302 |
| 7 | 21.96 | 45 828 | 22.12 | 46 172 | 22.45 | 46 864 | 22.85 | 47 685 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

#### SECRÉTAIRE (35 HRES) soutien administratif

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 16.36 | 29 877 | 16.48 | 30 101 | 16.73 | 30 553 | 17.02 | 31 088 |
| 2 | 16.85 | 30 777 | 16.98 | 31 008 | 17.23 | 31 473 | 17.54 | 32 024 |
| 3 | 17.32 | 31 633 | 17.45 | 31 870 | 17.71 | 32 348 | 18.02 | 32 914 |
| 4 | 17.87 | 32 643 | 18.01 | 32 888 | 18.28 | 33 381 | 18.60 | 33 965 |
| 5 | 18.39 | 33 587 | 18.53 | 33 839 | 18.81 | 34 346 | 19.14 | 34 947 |
| 6 | 18.92 | 34 553 | 19.06 | 34 812 | 19.35 | 35 334 | 19.69 | 35 953 |

#### SECRÉTAIRE DE DIRECTION (35 HRES) soutien administratif

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 20.28 | 37 035 | 20.43 | 37 312 | 20.74 | 37 872 | 21.10 | 38 535 |
| 2 | 20.91 | 38 187 | 21.07 | 38 473 | 21.38 | 39 050 | 21.76 | 39 733 |
| 3 | 21.57 | 39 384 | 21.73 | 39 680 | 22.05 | 40 275 | 22.44 | 40 980 |

#### TECH. EN AMÉNAG. ET ENTR. BUREAU (40 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 18.09 | 37 759 | 18.23 | 38 042 | 18.50 | 38 613 | 18.82 | 39 288 |
| 2  | 18.65 | 38 918 | 18.79 | 39 210 | 19.07 | 39 798 | 19.40 | 40 495 |
| 3  | 19.22 | 40 121 | 19.37 | 40 422 | 19.66 | 41 028 | 20.00 | 41 746 |
| 4  | 19.83 | 41 392 | 19.98 | 41 703 | 20.28 | 42 328 | 20.63 | 43 069 |
| 5  | 20.46 | 42 709 | 20.62 | 43 029 | 20.92 | 43 674 | 21.29 | 44 439 |
| 6  | 21.06 | 43 957 | 21.22 | 44 287 | 21.54 | 44 951 | 21.91 | 45 738 |
| 7  | 21.72 | 45 343 | 21.89 | 45 683 | 22.22 | 46 368 | 22.60 | 47 180 |
| 8  | 22.40 | 46 751 | 22.57 | 47 101 | 22.91 | 47 808 | 23.31 | 48 644 |
| 9  | 23.11 | 48 227 | 23.28 | 48 588 | 23.63 | 49 317 | 24.04 | 50 180 |
| 10 | 23.80 | 49 679 | 23.98 | 50 052 | 24.34 | 50 803 | 24.77 | 51 692 |
| 11 | 24.55 | 51 246 | 24.74 | 51 630 | 25.11 | 52 405 | 25.55 | 53 322 |
| 12 | 25.31 | 52 835 | 25.50 | 53 231 | 25.89 | 54 030 | 26.34 | 54 975 |

#### TECH. EN AMÉNAG. ET ENTR. D'IMMEUBLES (40 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 18.09 | 37 759 | 18.23 | 38 042 | 18.50 | 38 613 | 18.82 | 39 288 |
| 2  | 18.65 | 38 918 | 18.79 | 39 210 | 19.07 | 39 798 | 19.40 | 40 495 |
| 3  | 19.22 | 40 121 | 19.37 | 40 422 | 19.66 | 41 028 | 20.00 | 41 746 |
| 4  | 19.83 | 41 392 | 19.98 | 41 703 | 20.28 | 42 328 | 20.63 | 43 069 |
| 5  | 20.46 | 42 709 | 20.62 | 43 029 | 20.92 | 43 674 | 21.29 | 44 439 |
| 6  | 21.06 | 43 957 | 21.22 | 44 287 | 21.54 | 44 951 | 21.91 | 45 738 |
| 7  | 21.72 | 45 343 | 21.89 | 45 683 | 22.22 | 46 368 | 22.60 | 47 180 |
| 8  | 22.40 | 46 751 | 22.57 | 47 101 | 22.91 | 47 808 | 23.31 | 48 644 |
| 9  | 23.11 | 48 227 | 23.28 | 48 588 | 23.63 | 49 317 | 24.04 | 50 180 |
| 10 | 23.80 | 49 679 | 23.98 | 50 052 | 24.34 | 50 803 | 24.77 | 51 692 |
| 11 | 24.55 | 51 246 | 24.74 | 51 630 | 25.11 | 52 405 | 25.55 | 53 322 |
| 12 | 25.31 | 52 835 | 25.50 | 53 231 | 25.89 | 54 030 | 26.34 | 54 975 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

#### TECH. PRINCIPALE RÉSEAU INFORMATIQUE (35 HRES) soutien technique

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 24.15 | 44 106 | 24.33 | 44 436 | 24.70 | 45 103 | 25.13 | 45 892 |
| 2 | 25.01 | 45 676 | 25.20 | 46 018 | 25.58 | 46 708 | 26.02 | 47 526 |
| 3 | 25.89 | 47 284 | 26.08 | 47 639 | 26.48 | 48 353 | 26.94 | 49 199 |
| 4 | 26.72 | 48 794 | 26.92 | 49 160 | 27.32 | 49 897 | 27.80 | 50 771 |
| 5 | 27.72 | 50 622 | 27.93 | 51 002 | 28.35 | 51 767 | 28.84 | 52 673 |
| 6 | 28.70 | 52 411 | 28.91 | 52 804 | 29.35 | 53 596 | 29.86 | 54 534 |
| 7 | 29.70 | 54 238 | 29.92 | 54 644 | 30.37 | 55 464 | 30.90 | 56 435 |

#### TECH. PRINCIPALE AU ROUTAGE (35 HRES) soutien administratif

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 18.15 | 33 139 | 18.28 | 33 387 | 18.56 | 33 888 | 18.88 | 34 481 |
| 2  | 18.90 | 34 509 | 19.04 | 34 768 | 19.32 | 35 290 | 19.66 | 35 907 |
| 3  | 19.52 | 35 642 | 19.66 | 35 909 | 19.96 | 36 448 | 20.31 | 37 086 |
| 4  | 20.22 | 36 933 | 20.37 | 37 210 | 20.68 | 37 769 | 21.04 | 38 429 |
| 5  | 20.96 | 38 285 | 21.12 | 38 572 | 21.44 | 39 150 | 21.81 | 39 835 |
| 6  | 21.71 | 39 655 | 21.88 | 39 953 | 22.20 | 40 552 | 22.59 | 41 261 |
| 7  | 22.47 | 41 046 | 22.64 | 41 354 | 22.98 | 41 974 | 23.39 | 42 709 |
| 8  | 23.32 | 42 596 | 23.50 | 42 915 | 23.85 | 43 559 | 24.27 | 44 321 |
| 9  | 24.23 | 44 244 | 24.41 | 44 576 | 24.77 | 45 245 | 25.21 | 46 037 |
| 10 | 25.12 | 45 873 | 25.31 | 46 217 | 25.69 | 46 910 | 26.14 | 47 731 |
| 11 | 26.02 | 47 523 | 26.22 | 47 879 | 26.61 | 48 597 | 27.08 | 49 448 |
| 12 | 26.97 | 49 251 | 27.17 | 49 620 | 27.58 | 50 364 | 28.06 | 51 246 |

#### TECH. PRINCIPALE ACQUISITIONS ETCOPRODUCTIONS (35 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 18.15 | 33 139 | 18.28 | 33 387 | 18.56 | 33 888 | 18.88 | 34 481 |
| 2  | 18.90 | 34 509 | 19.04 | 34 768 | 19.32 | 35 290 | 19.66 | 35 907 |
| 3  | 19.52 | 35 642 | 19.66 | 35 909 | 19.96 | 36 448 | 20.31 | 37 086 |
| 4  | 20.22 | 36 933 | 20.37 | 37 210 | 20.68 | 37 769 | 21.04 | 38 429 |
| 5  | 20.96 | 38 285 | 21.12 | 38 572 | 21.44 | 39 150 | 21.81 | 39 835 |
| 6  | 21.71 | 39 655 | 21.88 | 39 953 | 22.20 | 40 552 | 22.59 | 41 261 |
| 7  | 22.47 | 41 046 | 22.64 | 41 354 | 22.98 | 41 974 | 23.39 | 42 709 |
| 8  | 23.32 | 42 596 | 23.50 | 42 915 | 23.85 | 43 559 | 24.27 | 44 321 |
| 9  | 24.23 | 44 244 | 24.41 | 44 576 | 24.77 | 45 245 | 25.21 | 46 037 |
| 10 | 25.12 | 45 873 | 25.31 | 46 217 | 25.69 | 46 910 | 26.14 | 47 731 |
| 11 | 26.02 | 47 523 | 26.22 | 47 879 | 26.61 | 48 597 | 27.08 | 49 448 |
| 12 | 26.97 | 49 251 | 27.17 | 49 620 | 27.58 | 50 364 | 28.06 | 51 246 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

#### TECH. PRINCIPALE AUX AUTOPROMOTIONS (40 HRES) soutien administratif

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 24.15 | 50 407 | 24.33 | 50 785 | 24.70 | 51 546 | 25.13 | 52 449 |
| 2 | 25.01 | 52 201 | 25.20 | 52 592 | 25.58 | 53 381 | 26.02 | 54 315 |
| 3 | 25.89 | 54 039 | 26.08 | 54 444 | 26.48 | 55 261 | 26.94 | 56 228 |
| 4 | 26.72 | 55 765 | 26.92 | 56 183 | 27.32 | 57 026 | 27.80 | 58 024 |
| 5 | 27.72 | 57 854 | 27.93 | 58 288 | 28.35 | 59 162 | 28.84 | 60 198 |
| 6 | 28.70 | 59 898 | 28.91 | 60 347 | 29.35 | 61 252 | 29.86 | 62 324 |
| 7 | 29.70 | 61 987 | 29.92 | 62 452 | 30.37 | 63 389 | 30.90 | 64 498 |

#### TECHNICIENNE EN ACQUISITIONS ETCOPRODUCTIONS (35 HRS) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.59 | 30 307 | 16.72 | 30 534 | 16.97 | 30 992 | 17.27 | 31 535 |
| 2  | 17.27 | 31 545 | 17.40 | 31 782 | 17.66 | 32 259 | 17.97 | 32 823 |
| 3  | 17.85 | 32 594 | 17.98 | 32 838 | 18.25 | 33 331 | 18.57 | 33 914 |
| 4  | 18.50 | 33 790 | 18.64 | 34 044 | 18.92 | 34 554 | 19.25 | 35 159 |
| 5  | 19.17 | 35 008 | 19.31 | 35 271 | 19.60 | 35 800 | 19.95 | 36 426 |
| 6  | 19.86 | 36 267 | 20.01 | 36 539 | 20.31 | 37 087 | 20.66 | 37 736 |
| 7  | 20.55 | 37 526 | 20.70 | 37 808 | 21.01 | 38 375 | 21.38 | 39 046 |
| 8  | 21.34 | 38 975 | 21.50 | 39 267 | 21.82 | 39 856 | 22.21 | 40 553 |
| 9  | 22.16 | 40 466 | 22.32 | 40 769 | 22.66 | 41 381 | 23.05 | 42 105 |
| 10 | 22.97 | 41 956 | 23.15 | 42 270 | 23.49 | 42 904 | 23.90 | 43 655 |
| 11 | 23.80 | 43 467 | 23.98 | 43 793 | 24.34 | 44 450 | 24.76 | 45 228 |
| 12 | 24.66 | 45 040 | 24.85 | 45 378 | 25.22 | 46 058 | 25.66 | 46 864 |

#### TECHNICIENNE EN ADMINISTRATION (35 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.72 | 30 535 | 16.85 | 30 764 | 17.10 | 31 226 | 17.40 | 31 772 |
| 2  | 17.29 | 31 569 | 17.42 | 31 806 | 17.68 | 32 283 | 17.99 | 32 848 |
| 3  | 17.99 | 32 860 | 18.13 | 33 107 | 18.40 | 33 603 | 18.72 | 34 191 |
| 4  | 18.65 | 34 053 | 18.79 | 34 308 | 19.07 | 34 823 | 19.40 | 35 432 |
| 5  | 19.34 | 35 324 | 19.49 | 35 589 | 19.78 | 36 123 | 20.13 | 36 755 |
| 6  | 20.04 | 36 595 | 20.19 | 36 870 | 20.49 | 37 423 | 20.85 | 38 078 |
| 7  | 20.86 | 38 105 | 21.02 | 38 391 | 21.34 | 38 967 | 21.71 | 39 649 |
| 8  | 21.62 | 39 477 | 21.78 | 39 773 | 22.10 | 40 370 | 22.49 | 41 076 |
| 9  | 22.44 | 40 987 | 22.61 | 41 295 | 22.95 | 41 914 | 23.35 | 42 648 |
| 10 | 23.28 | 42 517 | 23.45 | 42 835 | 23.81 | 43 478 | 24.22 | 44 239 |
| 11 | 24.15 | 44 106 | 24.33 | 44 436 | 24.70 | 45 103 | 25.13 | 45 892 |
| 12 | 25.12 | 45 873 | 25.31 | 46 217 | 25.69 | 46 910 | 26.14 | 47 731 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

#### TECHNICIENNE EN ADMINISTRATION (40 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.72 | 34 898 | 16.85 | 35 160 | 17.10 | 35 688 | 17.40 | 36 312 |
| 2  | 17.29 | 36 079 | 17.42 | 36 350 | 17.68 | 36 895 | 17.99 | 37 541 |
| 3  | 17.99 | 37 554 | 18.13 | 37 836 | 18.40 | 38 403 | 18.72 | 39 075 |
| 4  | 18.65 | 38 918 | 18.79 | 39 210 | 19.07 | 39 798 | 19.40 | 40 495 |
| 5  | 19.34 | 40 370 | 19.49 | 40 672 | 19.78 | 41 283 | 20.13 | 42 005 |
| 6  | 20.04 | 41 823 | 20.19 | 42 137 | 20.49 | 42 769 | 20.85 | 43 518 |
| 7  | 20.86 | 43 549 | 21.02 | 43 876 | 21.34 | 44 534 | 21.71 | 45 313 |
| 8  | 21.62 | 45 116 | 21.78 | 45 454 | 22.10 | 46 136 | 22.49 | 46 943 |
| 9  | 22.44 | 46 841 | 22.61 | 47 193 | 22.95 | 47 900 | 23.35 | 48 739 |
| 10 | 23.28 | 48 589 | 23.45 | 48 954 | 23.81 | 49 688 | 24.22 | 50 558 |
| 11 | 24.15 | 50 407 | 24.33 | 50 785 | 24.70 | 51 546 | 25.13 | 52 449 |
| 12 | 25.12 | 52 427 | 25.31 | 52 820 | 25.69 | 53 612 | 26.14 | 54 550 |

#### TECHNICIENNE EN DOCUMENTATION (35 HRS) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.59 | 30 307 | 16.72 | 30 534 | 16.97 | 30 992 | 17.27 | 31 535 |
| 2  | 17.27 | 31 545 | 17.40 | 31 782 | 17.66 | 32 259 | 17.97 | 32 823 |
| 3  | 17.85 | 32 594 | 17.98 | 32 838 | 18.25 | 33 331 | 18.57 | 33 914 |
| 4  | 18.50 | 33 790 | 18.64 | 34 044 | 18.92 | 34 554 | 19.25 | 35 159 |
| 5  | 19.17 | 35 008 | 19.31 | 35 271 | 19.60 | 35 800 | 19.95 | 36 426 |
| 6  | 19.86 | 36 267 | 20.01 | 36 539 | 20.31 | 37 087 | 20.66 | 37 736 |
| 7  | 20.55 | 37 526 | 20.70 | 37 808 | 21.01 | 38 375 | 21.38 | 39 046 |
| 8  | 21.34 | 38 975 | 21.50 | 39 267 | 21.82 | 39 856 | 22.21 | 40 553 |
| 9  | 22.16 | 40 466 | 22.32 | 40 769 | 22.66 | 41 381 | 23.05 | 42 105 |
| 10 | 22.97 | 41 956 | 23.15 | 42 270 | 23.49 | 42 904 | 23.90 | 43 655 |
| 11 | 23.80 | 43 467 | 23.98 | 43 793 | 24.34 | 44 450 | 24.76 | 45 228 |
| 12 | 24.66 | 45 040 | 24.85 | 45 378 | 25.22 | 46 058 | 25.66 | 46 864 |

#### TECHNICIENNE EN DOCUMENTATION (40 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.59 | 34 637 | 16.72 | 34 896 | 16.97 | 35 420 | 17.27 | 36 040 |
| 2  | 17.27 | 36 052 | 17.40 | 36 322 | 17.66 | 36 867 | 17.97 | 37 512 |
| 3  | 17.85 | 37 250 | 17.98 | 37 529 | 18.25 | 38 092 | 18.57 | 38 759 |
| 4  | 18.50 | 38 618 | 18.64 | 38 907 | 18.92 | 39 491 | 19.25 | 40 182 |
| 5  | 19.17 | 40 010 | 19.31 | 40 310 | 19.60 | 40 914 | 19.95 | 41 630 |
| 6  | 19.86 | 41 448 | 20.01 | 41 759 | 20.31 | 42 385 | 20.66 | 43 127 |
| 7  | 20.55 | 42 887 | 20.70 | 43 209 | 21.01 | 43 857 | 21.38 | 44 625 |
| 8  | 21.34 | 44 543 | 21.50 | 44 877 | 21.82 | 45 550 | 22.21 | 46 347 |
| 9  | 22.16 | 46 246 | 22.32 | 46 593 | 22.66 | 47 292 | 23.05 | 48 120 |
| 10 | 22.97 | 47 949 | 23.15 | 48 309 | 23.49 | 49 034 | 23.90 | 49 892 |
| 11 | 23.80 | 49 676 | 23.98 | 50 049 | 24.34 | 50 800 | 24.76 | 51 689 |
| 12 | 24.66 | 51 474 | 24.85 | 51 860 | 25.22 | 52 638 | 25.66 | 53 559 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)



### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

#### TECHNICIENNE EN INFORMATION (35 HRES ) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.43 | 30 000 | 16.55 | 30 225 | 16.80 | 30 678 | 17.09 | 31 215 |
| 2  | 17.10 | 31 231 | 17.23 | 31 465 | 17.49 | 31 937 | 17.79 | 32 496 |
| 3  | 17.67 | 32 264 | 17.80 | 32 506 | 18.07 | 32 994 | 18.38 | 33 571 |
| 4  | 18.31 | 33 437 | 18.45 | 33 688 | 18.72 | 34 193 | 19.05 | 34 792 |
| 5  | 18.97 | 34 649 | 19.11 | 34 909 | 19.40 | 35 432 | 19.74 | 36 052 |
| 6  | 19.65 | 35 881 | 19.79 | 36 150 | 20.09 | 36 692 | 20.44 | 37 334 |
| 7  | 20.34 | 37 152 | 20.50 | 37 431 | 20.80 | 37 992 | 21.17 | 38 657 |
| 8  | 21.11 | 38 562 | 21.27 | 38 851 | 21.59 | 39 434 | 21.97 | 40 124 |
| 9  | 21.93 | 40 052 | 22.10 | 40 352 | 22.43 | 40 958 | 22.82 | 41 674 |
| 10 | 22.74 | 41 523 | 22.91 | 41 834 | 23.25 | 42 462 | 23.66 | 43 205 |
| 11 | 23.55 | 43 013 | 23.73 | 43 335 | 24.08 | 43 985 | 24.51 | 44 755 |
| 12 | 24.41 | 44 582 | 24.59 | 44 917 | 24.96 | 45 591 | 25.40 | 46 388 |

#### TECHNICIENNE EN INFORMATIQUE (35 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 18.92 | 34 549 | 19.06 | 34 808 | 19.35 | 35 330 | 19.68 | 35 948 |
| 2  | 19.56 | 35 722 | 19.71 | 35 990 | 20.00 | 36 530 | 20.35 | 37 169 |
| 3  | 20.16 | 36 814 | 20.31 | 37 090 | 20.61 | 37 646 | 20.97 | 38 305 |
| 4  | 20.86 | 38 105 | 21.02 | 38 391 | 21.34 | 38 967 | 21.71 | 39 649 |
| 5  | 21.53 | 39 317 | 21.69 | 39 612 | 22.02 | 40 206 | 22.40 | 40 910 |
| 6  | 22.21 | 40 569 | 22.38 | 40 873 | 22.72 | 41 486 | 23.11 | 42 213 |
| 7  | 22.93 | 41 880 | 23.10 | 42 194 | 23.45 | 42 827 | 23.86 | 43 576 |
| 8  | 23.70 | 43 291 | 23.88 | 43 616 | 24.24 | 44 270 | 24.66 | 45 045 |
| 9  | 24.49 | 44 721 | 24.67 | 45 056 | 25.04 | 45 732 | 25.48 | 46 533 |
| 10 | 25.28 | 46 172 | 25.47 | 46 518 | 25.85 | 47 216 | 26.31 | 48 042 |
| 11 | 26.10 | 47 661 | 26.29 | 48 019 | 26.69 | 48 739 | 27.15 | 49 592 |
| 12 | 26.96 | 49 231 | 27.16 | 49 601 | 27.57 | 50 345 | 28.05 | 51 226 |

#### TECHNICIENNE EN MARKETING (35 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.72 | 30 535 | 16.85 | 30 764 | 17.10 | 31 226 | 17.40 | 31 772 |
| 2  | 17.29 | 31 569 | 17.42 | 31 806 | 17.68 | 32 283 | 17.99 | 32 848 |
| 3  | 17.99 | 32 860 | 18.13 | 33 107 | 18.40 | 33 603 | 18.72 | 34 191 |
| 4  | 18.65 | 34 053 | 18.79 | 34 308 | 19.07 | 34 823 | 19.40 | 35 432 |
| 5  | 19.34 | 35 324 | 19.49 | 35 589 | 19.78 | 36 123 | 20.13 | 36 755 |
| 6  | 20.04 | 36 595 | 20.19 | 36 870 | 20.49 | 37 423 | 20.85 | 38 078 |
| 7  | 20.86 | 38 105 | 21.02 | 38 391 | 21.34 | 38 967 | 21.71 | 39 649 |
| 8  | 21.62 | 39 477 | 21.78 | 39 773 | 22.10 | 40 370 | 22.49 | 41 076 |
| 9  | 22.44 | 40 987 | 22.61 | 41 295 | 22.95 | 41 914 | 23.35 | 42 648 |
| 10 | 23.28 | 42 517 | 23.45 | 42 835 | 23.81 | 43 478 | 24.22 | 44 239 |
| 11 | 24.15 | 44 106 | 24.33 | 44 436 | 24.70 | 45 103 | 25.13 | 45 892 |
| 12 | 25.12 | 45 873 | 25.31 | 46 217 | 25.69 | 46 910 | 26.14 | 47 731 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

### ÉCHELLES SALARIALES S.G.E.T.Q.

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

| TITRE<br>D'EMPLOI | 2010-04-01      |                | 2011-04-01      |                | 2012-04-01      |                | 2013-04-01*     |                |
|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
|                   | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) | horaire<br>(\$) | annuel<br>(\$) |

#### TECHNICIENNE PROMOTION-PUBLICITÉ (35 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 16.72 | 30 535 | 16.85 | 30 764 | 17.10 | 31 226 | 17.40 | 31 772 |
| 2  | 17.29 | 31 569 | 17.42 | 31 806 | 17.68 | 32 283 | 17.99 | 32 848 |
| 3  | 17.99 | 32 860 | 18.13 | 33 107 | 18.40 | 33 603 | 18.72 | 34 191 |
| 4  | 18.65 | 34 053 | 18.79 | 34 308 | 19.07 | 34 823 | 19.40 | 35 432 |
| 5  | 19.34 | 35 324 | 19.49 | 35 589 | 19.78 | 36 123 | 20.13 | 36 755 |
| 6  | 20.04 | 36 595 | 20.19 | 36 870 | 20.49 | 37 423 | 20.85 | 38 078 |
| 7  | 20.86 | 38 105 | 21.02 | 38 391 | 21.34 | 38 967 | 21.71 | 39 649 |
| 8  | 21.62 | 39 477 | 21.78 | 39 773 | 22.10 | 40 370 | 22.49 | 41 076 |
| 9  | 22.44 | 40 987 | 22.61 | 41 295 | 22.95 | 41 914 | 23.35 | 42 648 |
| 10 | 23.28 | 42 517 | 23.45 | 42 835 | 23.81 | 43 478 | 24.22 | 44 239 |
| 11 | 24.15 | 44 106 | 24.33 | 44 436 | 24.70 | 45 103 | 25.13 | 45 892 |
| 12 | 25.12 | 45 873 | 25.31 | 46 217 | 25.69 | 46 910 | 26.14 | 47 731 |

#### TECHNICIENNE RECHERCHE PSYCHO-SOC. (35 HRES) soutien technique

|    |       |        |       |        |       |        |       |        |
|----|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1  | 17.14 | 31 305 | 17.27 | 31 540 | 17.53 | 32 013 | 17.84 | 32 574 |
| 2  | 17.72 | 32 370 | 17.86 | 32 613 | 18.13 | 33 102 | 18.44 | 33 681 |
| 3  | 18.45 | 33 690 | 18.59 | 33 943 | 18.86 | 34 452 | 19.19 | 35 055 |
| 4  | 19.11 | 34 904 | 19.26 | 35 166 | 19.54 | 35 693 | 19.89 | 36 318 |
| 5  | 19.82 | 36 203 | 19.97 | 36 474 | 20.27 | 37 021 | 20.63 | 37 669 |
| 6  | 20.55 | 37 523 | 20.70 | 37 805 | 21.01 | 38 372 | 21.38 | 39 043 |
| 7  | 21.39 | 39 056 | 21.55 | 39 349 | 21.87 | 39 939 | 22.25 | 40 638 |
| 8  | 22.16 | 40 462 | 22.32 | 40 766 | 22.66 | 41 377 | 23.05 | 42 102 |
| 9  | 23.02 | 42 038 | 23.19 | 42 353 | 23.54 | 42 988 | 23.95 | 43 741 |
| 10 | 23.87 | 43 592 | 24.05 | 43 919 | 24.41 | 44 577 | 24.84 | 45 357 |
| 11 | 24.76 | 45 211 | 24.94 | 45 550 | 25.32 | 46 233 | 25.76 | 47 042 |
| 12 | 25.76 | 47 043 | 25.95 | 47 396 | 26.34 | 48 107 | 26.80 | 48 948 |

#### TÉLÉPHONISTE (35 HRES) soutien administratif

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 15.69 | 28 663 | 15.81 | 28 878 | 16.05 | 29 311 | 16.33 | 29 824 |
| 2 | 16.07 | 29 357 | 16.20 | 29 577 | 16.44 | 30 021 | 16.73 | 30 546 |
| 3 | 16.44 | 30 031 | 16.57 | 30 256 | 16.82 | 30 710 | 17.11 | 31 247 |

#### TÉLÉPHONISTE/PRÉPOSÉE À LA CLIENTÈLE (35 HRES) soutien administratif

|   |       |        |       |        |       |        |       |        |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 1 | 18.85 | 34 435 | 19.00 | 34 693 | 19.28 | 35 213 | 19.62 | 35 829 |
| 2 | 19.48 | 35 576 | 19.63 | 35 843 | 19.92 | 36 380 | 20.27 | 37 017 |
| 3 | 20.17 | 36 832 | 20.32 | 37 108 | 20.62 | 37 665 | 20.98 | 38 324 |
| 4 | 20.86 | 38 088 | 21.01 | 38 374 | 21.33 | 38 950 | 21.70 | 39 631 |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

## ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

### CATÉGORIE D'EMPLOI : PROFESSIONNEL (35 hres)

AGENTE DE COORDINATION DIFFUSION  
AGENTE DE DOCUMENTATION AUDIO-VISUEL  
AGENTE DE GESTION FINANCIÈRE  
AGENTE D'INFORMATION  
AGENTE DE PROMOTION  
ANNONCEUSE-ANIMATRICE  
ANNONCEUSE-ANIMATRICE (CABINE)  
ATTACHÉE D'ADMINISTRATION  
BIBLIOTHÉCAIRE  
ÉVALUATRICE  
RECHERCHISTE  
TRADUCTRICE

|    | 2010-04-01 | 2011-04-01 | 2012-04-01 | 2013-04-01* |
|----|------------|------------|------------|-------------|
| 1  | 36 912     | 37 189     | 37 747     | 38 407      |
| 2  | 38 143     | 38 429     | 39 005     | 39 688      |
| 3  | 39 466     | 39 762     | 40 359     | 41 065      |
| 4  | 40 836     | 41 142     | 41 759     | 42 490      |
| 5  | 42 257     | 42 574     | 43 213     | 43 969      |
| 6  | 43 724     | 44 052     | 44 713     | 45 495      |
| 7  | 45 236     | 45 575     | 46 259     | 47 069      |
| 8  | 47 640     | 47 997     | 48 717     | 49 570      |
| 9  | 49 341     | 49 711     | 50 457     | 51 340      |
| 10 | 51 130     | 51 513     | 52 286     | 53 201      |
| 11 | 52 961     | 53 358     | 54 159     | 55 106      |
| 12 | 54 898     | 55 309     | 56 139     | 57 122      |
| 13 | 56 917     | 57 344     | 58 204     | 59 222      |
| 14 | 59 007     | 59 450     | 60 341     | 61 397      |
| 15 | 61 177     | 61 636     | 62 561     | 63 656      |
| 16 | 62 682     | 63 152     | 64 100     | 65 221      |
| 17 | 64 223     | 64 705     | 65 676     | 66 825      |
| 18 | 67 964     | 68 473     | 69 500     | 70 717      |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

## ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

### CATÉGORIE D'EMPLOI : PROFESSIONNEL (35 hres)

AGENTE D'INTERVENTION PÉDAGOGIQUE  
ANALYSTE

|    | 2010-04-01 | 2011-04-01 | 2012-04-01 | 2013-04-01* |
|----|------------|------------|------------|-------------|
| 1  | 38 212     | 38 499     | 39 076     | 39 760      |
| 2  | 39 616     | 39 913     | 40 511     | 41 220      |
| 3  | 41 085     | 41 393     | 42 014     | 42 750      |
| 4  | 42 645     | 42 964     | 43 609     | 44 372      |
| 5  | 44 233     | 44 564     | 45 233     | 46 024      |
| 6  | 45 872     | 46 216     | 46 909     | 47 730      |
| 7  | 47 636     | 47 993     | 48 713     | 49 565      |
| 8  | 50 303     | 50 680     | 51 441     | 52 341      |
| 9  | 52 221     | 52 612     | 53 402     | 54 336      |
| 10 | 54 224     | 54 630     | 55 450     | 56 420      |
| 11 | 56 309     | 56 731     | 57 582     | 58 590      |
| 12 | 58 468     | 58 907     | 59 791     | 60 837      |
| 13 | 60 729     | 61 185     | 62 103     | 63 189      |
| 14 | 63 090     | 63 563     | 64 516     | 65 645      |
| 15 | 65 581     | 66 073     | 67 064     | 68 238      |
| 16 | 67 195     | 67 699     | 68 714     | 69 917      |
| 17 | 68 846     | 69 362     | 70 402     | 71 634      |
| 18 | 70 568     | 71 097     | 72 164     | 73 427      |

\*sans les ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

## ÉCHELLES SALARIALES SGETQ

(pour les années 2014 à 2017, les échelles seront révisées selon les paramètres généraux de la fonction publique)

### CATÉGORIE D'EMPLOI : PROFESSIONNEL (35 hres)

AGENTE D'ACQUISITIONS ET COPROD.  
AGENTE DE COORDINATION RÉGIONALE  
AGENTE DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT  
AGENTE DE SOUSCRIPTION  
CHARGÉE DE PROGRAMMATION  
CONCEPTRICE VISUELLE  
CONSEILLÈRE MULTIMÉDIA  
INGÉNIEURE  
JOURNALISTE  
RESPONSABLE INTERVENTION PÉDAGOGIQUE  
SCÉNARISTE

|    | 2010-04-01 | 2011-04-01 | 2012-04-01 | 2013-04-01* |
|----|------------|------------|------------|-------------|
| 1  | 37 541     | 37 823     | 38 390     | 39 062      |
| 2  | 38 969     | 39 262     | 39 851     | 40 548      |
| 3  | 40 454     | 40 757     | 41 369     | 42 093      |
| 4  | 41 996     | 42 311     | 42 946     | 43 697      |
| 5  | 43 596     | 43 923     | 44 582     | 45 362      |
| 6  | 45 272     | 45 612     | 46 296     | 47 106      |
| 7  | 47 049     | 47 402     | 48 113     | 48 955      |
| 8  | 50 211     | 50 588     | 51 347     | 52 245      |
| 9  | 52 196     | 52 588     | 53 377     | 54 311      |
| 10 | 54 260     | 54 667     | 55 487     | 56 458      |
| 11 | 56 425     | 56 848     | 57 701     | 58 711      |
| 12 | 58 683     | 59 123     | 60 010     | 61 060      |
| 13 | 61 077     | 61 535     | 62 458     | 63 551      |
| 14 | 63 535     | 64 012     | 64 972     | 66 109      |
| 15 | 66 142     | 66 638     | 67 638     | 68 821      |
| 16 | 67 770     | 68 278     | 69 302     | 70 515      |
| 17 | 69 438     | 69 958     | 71 008     | 72 250      |
| 18 | 71 173     | 71 707     | 72 782     | 74 056      |

\*sans l'ajustements variables selon la croissance économique (PIB)

## ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL ET AUTRES DISPOSITIONS À INCIDENCE MONÉTAIRE

### SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL

10.01 a) Pour les employées occupant les titres d'emplois suivants :

- Acheteur/se
- Acheteur junior
- Agent/e de bureau I
- Agent/e de bureau II
- Agent/e de bureau principal
- Aide-magasinier/ière
- Chef atelier d'imprimerie
- Dessinateur/dessinatrice
- Magasinier/ière
- Préposé/e au traitement de textes
- Secrétaire
- Secrétaire de direction
- Technicienne au marketing
- Technicien/ne en administration
- Technicien/ne en documentation
- Technicien/ne en information
- Technicien/ne en informatique
- Technicien/ne en recherche psychosociale
- Technicienne promotion, publicité

la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail est de sept (7) heures consécutives; les horaires de travail, incluant une rotation s'il y a lieu, sont établis après entente entre la supérieure immédiate et la ou les employée(s) visée(s) et répartis entre 7h et 18h. À défaut d'entente, les heures de travail sont réparties entre 9h et 17h.

b) Pour les employées occupant les titres d'emploi suivants :

- Chef téléphoniste
- Opérateur/trice duplicateur offset
- Opérateur/trice en informatique
- Pressier/ière-lithographe
- Préposé/e à l'auditoire
- Technicien/ne en acquisitions et coproductions
- Technicien/ne en administration (diffusion)
- Téléphoniste
- Téléphoniste service à la clientèle

la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au dimanche inclusivement et la journée régulière de travail est de sept (7) heures consécutives réparties entre 7h et 24h.

c) Pour les employées occupant les titres d'emploi suivants :

- Chauffeur/se-messenger/ère
- Commis de réception et expédition
- Commis de réception et expédition chargé du magasin
- Commis de réception et expédition chargé de l'entretien des véhicules
- Premier/ière pressier/ière-lithographe

- Préposé/e à la flotte de véhicules
- Programmeur/euse analyste
- Technicien/ne principal/e au réseau informatique

la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail est de sept (7) heures consécutives réparties entre 7h et 18h.

d) Pour les employées occupant les titres d'emploi suivants :

- Agent/e de coordination à la diffusion
- Agent/e de coordination régionale
- Agent/e de documentation audiovisuelle
- Agent/e de gestion financière
- Agent/e de promotion
- Agent/e de recherche et de développement
- Agent/e de souscription
- Agent/e d'information
- Agent/e d'intervention pédagogique
- Analyste
- Annonceur/se-animateur/trice
- Attaché/e d'administration
- Bibliothécaire
- Chargé/e de programmation
- Concepteur/trice visuel/le
- Conseiller/ère multi média
- Évaluateur/trice
- Ingénieur/e
- Journaliste
- Recherchiste
- Responsable d'intervention pédagogique
- Scénariste
- Traducteur/trice

la semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs répartis du lundi au dimanche inclusivement et la durée de ladite semaine ne dépasse pas normalement trente-cinq (35) heures.

Après entente conjointe avec le supérieur immédiat, ces employées ont la responsabilité d'organiser leurs heures de travail selon les exigences de leur poste et les besoins de la Société. L'exercice de cette responsabilité comprend, dans les cas qui le permettent, la faculté d'effectuer une partie de leur travail à l'extérieur des locaux de la Société.

e) Pour les employées occupant les titres d'emploi suivants :

- Chef de l'atelier de costume
- Chef de l'atelier de couture
- Chef de l'atelier de photoreproduction
- Couturier/ière
- Dessinateur/trice en aménagement

- Dessinateur/trice coupeur/euse
- Photoreproducteur/trice
- Premier/ière couturier/ière
- Préposé/e aux costumes
- Responsable du costumier
- Technicien/ne en aménagement et entretien d'immeubles  
Technicienne principale aux autopromotions
- Emplois des catégories de soutien administratif et de soutien technique rattachés à la production

la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures du lundi au dimanche et la journée régulière de travail est de huit (8) heures consécutives réparties entre 7h et 24h.

f) Pour les employées occupant les titres d'emploi suivants :

- Accessoiriste-ensemblier/ière
- Chef constructeur/trice scénique
- Chef des corps de métiers
- Chef machiniste
- Chef machiniste de service
- Chef maquilleur/euse-coiffeur/euse
- Chef peintre scénographe
- Constructeur/trice scénique
- Habilleur/euse
- Machiniste
- Machiniste de service
- Machiniste de service aménagement
- Maquilleur/euse-coiffeur/euse
- Menuisier/ière
- Peintre
- Peintre scénographe
- Premier/ière habilleur/euse
- Premier/ière machiniste
- Préposé/e à l'entretien général

la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures de travail réparties en cinq (5) jours, du lundi au dimanche, et la journée régulière de travail est de huit (8) heures consécutives.

g) Pour les employées occupant les titres d'emploi suivants :

- Assistant/e à la réalisation
- Assistant/e-concepteur/trice

la semaine régulière de travail est d'une durée de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au dimanche, et la journée régulière de travail est de huit (8) heures consécutives.

L'organisation de l'horaire de travail de ces dernières est déterminée par la Société en fonction des besoins de la production; en conséquence, les



dispositions des clauses 10.05, 10.06, 10.15, 10.17, 10.18, 10.19 et 10.20 du présent article ne s'appliquent pas à ces employées.

Les employées visées ont droit à une période d'une (1) heure de repas non rémunérée.

Lorsque ces employées effectuent plus de deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire en sus de leur journée régulière de travail, elles ont droit à une période d'une (1) heure de repas non rémunérée fixée après entente avec la supérieure immédiate.

De plus, à moins d'entente entre ces employées et la Société, cette dernière ne peut exiger le déplacement d'un congé hebdomadaire prévu sans préavis de vingt-quatre (24) heures.

## **HORAIRE ANNUEL FLEXIBLE À L'EXCLUSION DU PERSONNEL DE LA PRODUCTION**

**10.02** Les employées dont l'horaire habituel de travail est réparti du lundi au vendredi, entre 8 heures et 17 heures, peuvent bénéficier d'un réaménagement des heures de travail. Ce réaménagement doit faire objet d'une entente avec le supérieur immédiat et peut s'appliquer à la condition que le service soit maintenu dans chacun des secteurs pendant les heures d'ouverture officielle de la Société.

La Société et le Syndicat se déclarent favorables à l'utilisation d'horaires qui répondent autant aux besoins de l'organisation du travail de la Société qu'aux besoins de la vie familiale et personnelle des employées. C'est pourquoi tous les efforts seront faits par les gestionnaires et la direction de la Société pour que les horaires flexibles mentionnés ci-dessous lorsque demandés puissent être mis en application.

Les différentes formules de réaménagement sont les suivantes :

- a) horaire de travail calculé sur une période de deux (2) semaines (35 heures/semaine)  
Huit (8) jours de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes et un (1) jour de huit (8) heures = 1 journée de congé prise à l'intérieur de la plage des 10 jours;
- b) horaire de travail calculé sur une période d'une semaine (35 heures)  
Quatre (4) jours de sept (7) heures 45 minutes  
1 journée de 4 heures;
- c) horaire de travail calculé sur une période de deux (2) semaines (40 heures/semaine)  
Huit (8) jours de huit (8) heures et quarante-cinq (45) minutes = une (1) journée de congé prise à l'intérieur de la plage de 10 jours;
- d) horaire de travail calculé sur une période d'une semaine (40 heures)  
Quatre (4) jours de huit (8) heures quarante-cinq (45) minutes

Une (1) journée de cinq (5) heures.

La détermination de la formule et le choix des journées de congé doivent se faire en accord avec la supérieure immédiate. À défaut d'entente entre l'employée et la supérieure immédiate, l'horaire habituel s'applique pour cette employée.

Les absences sont comptabilisées en vertu de l'horaire régulier de travail. Le temps supplémentaire est comptabilisé à partir de l'excédent des heures prévues à l'horaire réaménagé.

Toute autre formule d'aménagement d'horaire doit être convenue entre la Société et le Syndicat avant son entrée en vigueur.

## **TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

**10.03** À moins qu'il en soit autrement prévu, toutes les dispositions de la convention s'appliquent également à l'employée à temps partiel.

Les clauses 8.01 à 8.06 (Jours fériés) et les clauses 8.21 à 8.23 (Congés sociaux) s'appliquent à l'employée à temps partiel lorsque l'événement survient une journée où l'employée à temps partiel doit travailler selon l'horaire de travail prévu.

L'employée à temps partiel bénéficie des clauses 10.24 à 10.32 (Travail en temps supplémentaire et temps compensable) à compter du moment où elle dépasse le nombre d'heures prévues pour, selon le cas, une journée ou une semaine régulière de travail, telle que définie à la clause 10.01 de la présente convention.

L'employée à temps partiel qui travaille exceptionnellement le total des heures prévues à son emploi conserve son statut d'employée à temps partiel.

## **PAUSES ET REPAS**

**10.04** Les employées visées aux paragraphes a), b), c), e), f) et g) de la clause 10.01 ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes accordées dans l'intervalle excluant l'heure du début et de la fin de la journée de travail et l'heure avant ou après la période de repas.

Lorsqu'une employée effectue du temps supplémentaire, elle a droit à une pause de quinze (15) minutes pour chaque période de quatre (4) heures de travail, cette pause est prise, autant que possible, vers le milieu de cette période de travail.

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

**10.05** Les employées visées aux paragraphes a), b), c), e) et f) de la clause 10.01 ont droit à une période de repas d'une (1) heure non rémunérée pour leur repas. Le

repas est pris à l'intérieur des intervalles suivants :

- |                    |                   |
|--------------------|-------------------|
| a) repas du matin  | 5h30 à 7h30       |
| b) repas du midi   | 11 h 30 à 13 h 30 |
| c) repas du soir   | 17 h 30 à 19h30   |
| d) repas de soirée | 23h30 à 1h30      |

sauf pour les titres d'emploi de machiniste et de premier machiniste, le repas du midi est de 11h15 à 13h15 et le repas du soir est de 17h15 à 19h15.

- 10.06** Pour avoir droit au repas dans un intervalle prévu à la clause 10.05, l'employée doit avoir commencé son travail au moins quinze (15) minutes avant cet intervalle. Elle doit, de plus, avoir terminé son travail au moins une (1) heure après la prise effective de son repas.
- 10.07** L'employée a une (1) heure de repas par journée de travail de sept (7) ou huit (8) heures, selon le cas.
- 10.08** Au plus tard une (1) heure après l'intervalle prévu à la clause 10.05, l'employée ayant accompli une (1) heure de travail en temps supplémentaire non prévu à son horaire a droit à une (1) heure non rémunérée pour prendre un repas. Dans ce cas, l'employée a droit à une allocation telle que prévu à la réglementation de la Société si elle effectue plus de deux (2) heures de temps supplémentaire.
- 10.09** La période de repas peut être déplacée hors des intervalles prévus à la clause 10.05, chaque fois que la poursuite de la diffusion l'exige, ou que le non déplacement de cette prise de repas entraîne l'interruption d'une production qu'il est impossible de reprendre ou qu'il est impérieux de déplacer cette période de repas à la suite de circonstances hors du contrôle de la Société. À titre d'exemple : panne d'électricité, bris ou dérèglement de l'équipement, retard, sauf celui d'une employée de la Société (y compris les comédiens/nes).
- 10.10** Rien dans le présent article n'a pour effet d'empêcher une employée et sa supérieure immédiate de convenir de remplacer la période d'une (1) heure de repas par une période d'une demi-heure (1/2) rémunérée.

## **REPOS HEBDOMADAIRE**

- 10.11** Les employées dont la semaine régulière de travail est du lundi au dimanche ont droit à deux (2) jours consécutifs de repos hebdomadaire qui coïncident le plus possible avec le samedi et le dimanche. Toutefois, la Société peut, pour répondre aux exigences de la production et de la diffusion, accorder ces jours de repos une journée autre que le samedi et le dimanche; ces jours peuvent alors tomber dans des semaines de travail différentes.

Les jours de repos hebdomadaire, à l'exception de ceux qui surviennent durant les vacances annuelles, doivent coïncider avec le samedi et le dimanche au moins treize (13) fois l'an.

## PÉRIODE DE REPOS ET CHEVAUCHEMENT

**10.12** Entre deux (2) journées de travail, il doit y avoir un intervalle de repos d'au moins douze (12) heures. Cet intervalle de douze (12) heures de repos est prolongé de vingt-quatre (24) heures pour chaque journée de congé férié ou de repos hebdomadaire qui s'intercale entre les deux (2) journées de travail de l'employée.

Pour les employées visées à la clause 10.01 a), b) et c), le temps supplémentaire empiétant sur la période de repos de douze (12) heures entre chaque journée de travail est effectué sur une base volontaire. Toutefois, pour les employées visées à la clause 10.01 b), si aucune employée n'est volontaire pour effectuer le temps supplémentaire, la Société peut faire effectuer le temps supplémentaire par l'employée ayant le moins d'ancienneté.

**10.13** Tout travail autorisé et effectué par une employée, à l'exclusion d'une employée de la catégorie professionnelle, durant l'intervalle prévu à la clause 10.12, est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %).

**10.14** La prime de chevauchement prévue à la clause 10.13 n'est pas versée dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il y a chevauchement du fait qu'une employée travaille le lendemain d'un congé de maladie, d'un congé spécial, d'un jour de vacances, d'un congé pour activités syndicales ou d'un congé non autorisé;
- b) lors d'un changement d'horaire dans un régime de travail par roulement qui coïncide avec les jours de repos hebdomadaires;
- c) lorsque l'employée 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 l'employée reçoit la prime prévue pour mission extérieure (clause 10.42);
- d) lorsque l'employée termine avant l'heure prévue à son horaire et qu'il y a douze (12) heures et plus entre la fin de son travail et le début de l'autre journée.

## HEURES EXCESSIVES

**10.15** 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 l'employée. Lorsque l'employée effectue ce nombre maximal d'heures consécutives de travail, elle a droit à une période de repos de neuf (9) heures consécutives avant de reprendre son travail.

L'employée 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 sa prochaine journée de travail, doit informer sa supérieure immédiate au moment où elle termine ses heures excessives.

Dans les cas d'urgence ou dans les cas de besoins exceptionnels et imprévisibles de la production, une employée peut être requise de poursuivre son travail au-delà de dix-huit (18) heures de travail. Elle bénéficie ensuite de la période de repos de neuf (9) heures, telle que définie au paragraphe précédent.

La Société s'engage à ce que les notions d'urgence et de besoins exceptionnels ne soient en aucun cas utilisés de façon abusive.

## **NOTIFICATION DE L'HORAIRE**

**10.16** La Société notifie l'horaire des employées suivantes : premières machinistes, machinistes et maquilleuses-coiffeuses.

**10.17** L'horaire hebdomadaire original de chaque employée est affiché ou distribué le plus tôt possible et ne jamais dépasser 15 h le vendredi de l'avant-dernière semaine qui précède la semaine visée; l'horaire indique l'heure de début et de fin de service pour chaque jour de travail.

Lorsque ce vendredi est un jour férié, l'horaire de chaque employée pour la semaine visée est affiché le plus tôt possible, mais jamais plus tard que 15 h le mardi qui précède la semaine visée.

**10.18** Toutefois, la Société peut faire des modifications à cet horaire jusqu'à 15 h le vendredi qui précède la semaine visée sans cependant déplacer les jours de congé hebdomadaire de l'employée sans son consentement.

**10.19** Si l'horaire de l'employée est modifié par la Société postérieurement au délai fixé à la clause 10.18, les heures effectivement travaillées ainsi que les heures prévues à l'horaire à l'expiration de ce délai lui sont effectivement payées au taux courant applicable.

**10.20** L'affichage des horaires hebdomadaires et de toute modification apportée à ces horaires par la suite constitue un avis signifié aux employées.

Toutefois, lorsque l'affichage ne suffit pas pour notifier à l'employée une modification d'horaire dans les délais prescrits, l'avis n'est réputé signifié qu'au moment où il est communiqué à l'employée 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.

**10.21** Avant de partir en congé de cinq (5) jours ou plus, l'employée est informée par écrit de l'heure à laquelle elle doit revenir au travail; dans ce cas, l'heure de retour peut être retardée, mais jamais devancée.

**10.22** L'employée doit informer le plus tôt possible sa supérieure immédiate ou toute autre personne désignée par celle-ci quand elle peut reprendre le travail après une absence pour cause de maladie. Il appartient à la Société d'avertir l'employée à ce moment-là ou par la suite de tout changement apporté à son horaire.

**10.23** L'employée doit informer sa supérieure immédiate ou toute autre personne

désignée par celle-ci, le plus tôt possible, si elle doit s'absenter de son travail, et au moins une (1) heure avant d'entrer en service si elle ne peut se présenter au travail alors qu'elle est affectée.

## **TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**10.24** Pour toutes les employées visées au présent article à l'exception des employées de la catégorie professionnelle et des employées affectées à des activités de production, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) :

- a) tout travail exécuté à la demande de la supérieure immédiate, en sus de la journée régulière de travail;
- b) tout travail exécuté à la demande de la supérieure immédiate, un jour de repos hebdomadaire.

**10.25** Pour toutes les employées visées au présent article, à l'exception des employées de la catégorie professionnelle et des employées affectées à des activités de production, les règles suivantes s'appliquent :

- a) lorsqu'une employée est appelée à travailler les deux (2) jours de repos hebdomadaire prévus à son horaire dans une semaine de travail, le travail effectué durant son second jour de repos est rémunéré au taux horaire de base majoré de cent pour cent (100 %);
- b) le travail exécuté un jour férié et chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %), en plus de la paie de congé à laquelle l'employée a droit;
- c) l'employée dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés prévus à la clause 8.01, reçoit en compensation au lieu de la rémunération prévue au paragraphe précédent un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée régulière de travail, à moins qu'elle ne décide de reporter la prise de son congé à une date dont elle convient avec sa supérieure immédiate;
- d) lorsque l'employée visée au paragraphe c) est requise de travailler un jour férié et chômé prévu à la clause 8.01, elle reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération en temps supplémentaire en plus de ce qui est prévu à ce paragraphe.

**10.26** Pour les employées de la catégorie professionnelle, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux horaire de base, le travail exécuté à la demande de sa supérieure immédiate et préalablement autorisé par celle-ci :

- a) les jours de repos hebdomadaire;
- b) les jours fériés et chômés;
- c) les heures travaillées en sus de trente-cinq (35) heures au cours d'une même semaine.

Toutefois, pour les scénaristes, est considéré comme du travail effectué en temps supplémentaire, le travail effectué à la demande expresse de sa supérieure immédiate et préalablement autorisé par celle-ci, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et chômés.

**10.27** Pour les employées affectées à des activités de production, les règles suivantes s'appliquent :

- a) le travail accompli en temps supplémentaire ainsi que le temps supplémentaire prévu à l'horaire est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %), pour les trois (3) premières heures en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail et au taux horaire de base majoré de cent pour cent (100 %) pour toute heure ou fraction d'heure subséquente;
- b) lorsque l'employée est appelée à travailler une première journée de repos hebdomadaire prévu à son horaire dans une semaine de travail, le travail effectué est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante (50 %) et au taux horaire de base majoré de cent pour cent (100 %) pour toute heure ou fraction d'heure subséquente ;
- c) lorsque l'employée est appelée à travailler la deuxième journée de repos hebdomadaire prévue à son horaire dans une semaine de travail, le travail effectué est rémunéré au taux de base majoré de cent pour cent (100 %) ;
- d) le travail exécuté un jour férié et chômé est rémunéré au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les trois (3) premières heures et de cent pour cent (100 %) pour les autres heures, en plus de la paie de congé à laquelle l'employée a droit;
- e) l'employée dont le congé hebdomadaire coïncide avec l'un des jours fériés et chômés prévus à la clause 8.01, reçoit en compensation au lieu de la rémunération prévue au paragraphe précédent un montant égal à cent cinquante pour cent (150 %) du traitement de sa journée régulière de travail pour les trois (3) premières heures et à deux cents pour cent (200 %) pour les autres heures à moins qu'elle ne décide de reporter la prise de son congé à une date dont elle convient avec sa supérieure immédiate;
- f) lorsque l'employée visée au paragraphe e) est requise de travailler un jour férié et chômé prévu à la clause 8.01, elle reçoit pour le nombre d'heures ainsi travaillées une rémunération en temps supplémentaire en plus de ce qui est prévu à ce paragraphe.

**10.28** Normalement, le travail en temps supplémentaire est exécuté par l'employée qui remplit les tâches visées. Cependant, si le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs employées ayant le même titre d'emploi, une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée.

**10.29** a) Le travail en temps supplémentaire est facultatif lorsqu'il peut être exécuté indifféremment par plusieurs employées d'une même unité administrative.

Dans le cas où aucune employée n'accepte de travailler en temps supplémentaire, la Société peut obliger l'employée en mesure de le faire et ayant le moins d'ancienneté à exécuter le travail, sauf si la Société choisit d'offrir le travail en temps supplémentaire à d'autres personnes.

- b) Lorsque le travail ne peut être exécuté par d'autres employées que celle à qui il est demandé, ladite employée ne peut refuser de faire ce travail à moins de motifs raisonnables qu'elle doit soumettre à sa supérieure immédiate.
- c) Dans le cas de l'employée dont l'horaire est notifié, le travail en temps supplémentaire n'est facultatif qu'aux conditions prévues aux paragraphes précédents et cela pourvu qu'elle avise sa supérieure immédiate au moins quarante-huit (48) heures, après la notification de son horaire, de son intention de ne pas effectuer de temps supplémentaire à un moment précis.

**10.30** Lorsqu'une employée travaille un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié et chômé, la créance minimale est de quatre (4) ou cinq (5) heures de travail selon le cas.

**10.31** L'employée requise d'effectuer plus de deux (2) heures consécutives de temps supplémentaire prévu à son horaire a droit à une période de repas non rémunérée d'une (1) heure, à un moment fixé par la Société.

L'employée qui prend un repas parce qu'elle effectue du travail en temps supplémentaire reçoit une allocation telle que prévue à la réglementation de la Société, pour défrayer le coût du repas, si tel repas est pris à l'intérieur d'un rayon de seize (16) kilomètres de son port d'attache.

## **TEMPS COMPENSABLE**

**10.32** a) Au lieu d'être compensée en argent, l'employée peut demander d'être compensée pour son temps supplémentaire sous forme d'un congé d'une durée équivalente, en indiquant à sa supérieure immédiate les dates auxquelles elle désire prendre son congé.

Ces dates sont soumises à l'approbation de la supérieure immédiate qui tient compte des nécessités de son service ou de la production; cette décision est communiquée à l'employée visée au plus tard vingt et un (21) jours après la réception de sa demande.

La règle prévue à la présente clause s'applique également dans les cas prévus au paragraphe c) de la clause 10.26.

Sauf entente à l'effet contraire, ces congés doivent être pris par l'employée au plus tard le 30 septembre de chaque année, à défaut de quoi le nombre de jours ou de fractions de jours accumulés supérieurs à dix (10) jours lui sont remboursés au taux applicable à cette date et selon le poste qu'elle occupait au moment où elle a effectué ce temps supplémentaire.



De plus, l'employée peut demander par écrit, le 15 novembre, le remboursement d'une partie ou de la totalité de l'excédent de dix (10) jours accumulés au taux applicable à cette date et selon le poste qu'elle occupait au moment où elle a effectué ce temps supplémentaire.

b) Le nombre de jours de temps supplémentaire compensable au crédit de l'employée au 30 avril 1981 excédant les vingt (20) jours prévus au paragraphe précédent demeure à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de temps supplémentaire compensable se fait dans l'ordre suivant :

- 1) les jours de temps supplémentaire compensable au crédit de l'employée au 30 avril 1981;
- 2) après l'épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours de temps supplémentaire compensable au crédit de l'employée.

Advenant le cas où une employée demande de monnayer des jours de temps compensable à son crédit le 30 avril 1981, ces derniers sont payés sur la base de son traitement au 30 avril 1981.

## **RAPPEL AU TRAVAIL**

**10.33** Lorsqu'une employée visée par la clause 10.01 est rappelée au travail après avoir terminé une journée régulière de travail et avant l'heure fixée pour le début de sa prochaine journée régulière de travail, elle est rémunérée au taux horaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures de travail effectivement fournies, avec créance minimale de trois (3) heures.

**10.34** Il y a rappel lorsque, au moment où l'employée est rappelée, il n'est pas prévu que le travail empiète sur la journée régulière de travail suivante.

**10.35** Une employée a le droit de refuser un rappel au travail. Dans l'éventualité où toutes les employées disponibles qui exécutent normalement ces tâches refusent de travailler, la Société peut affecter à ce travail une employée qui exécute normalement ces tâches, en respectant l'ordre inverse d'ancienneté.

## **TRAVAIL EN TEMPS CONTINU**

**10.36** Lorsqu'une journée de travail se prolonge au-delà de minuit (00h00), les heures travaillées sont réputées tomber entièrement le jour civil où elles ont commencé.

## **PRIME DE SOIR ET DE NUIT**

**10.37** L'employée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 heures et 8 heures, bénéficie d'une prime horaire dont le montant est indiqué à la clause 9.24 a), pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

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

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas à l'employée qui a la responsabilité d'organiser ses heures de travail, sauf si celle-ci effectue des heures régulières de travail durant la période prévue au premier paragraphe de la présente clause, à la demande de sa supérieure immédiate.

#### **PRIME DE FIN DE SEMAINE**

**10.38** Une employée a droit, pour chaque heure effectivement travaillée lors d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive ou partie de celle-ci, à une prime dont le montant est indiqué à la clause 9.24 b).

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

Pour bénéficier de cette prime, l'employée doit avoir préalablement travaillé une première (1ère) fin de semaine complète selon les heures inscrites dans sa semaine régulière de travail et être rémunérée à taux simple pour ces heures.

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

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

#### **PRIME DE DISPONIBILITÉ**

**10.39** L'employée requise par sa supérieure immédiate de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une heure à taux simple pour chaque période maximale de huit (8) heures de disponibilité.

#### **PRIME DE SUPPLÉMENT DE TRAITEMENT**

**10.40** Une employée qui est appelée par la Société à coordonner les activités d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) employées reçoit un supplément équivalent à cinq pour cent (5 %) de son taux de traitement. Ce supplément de traitement est proportionnel à la durée du temps de coordination.

La présente ne s'applique pas aux employées dont le titre d'emploi comporte les termes "chef", "premier" ou "principal".

#### **MISSIONS EXTÉRIEURES**

**10.41** L'employée est réputée être en mission extérieure lorsqu'elle est affectée à des tâches de repérage, tournage, montage, enregistrement, installation des dispositifs scéniques, technologiques ou tout autre, afférentes à la production ou reproduction d'une émission de la Société. De plus, ces tâches doivent être

effectuées hors des locaux de la Société ou de l'une de ses succursales ou hors des locaux d'une autre entreprise de production audiovisuelle.

Toutefois, la participation d'une employée à un colloque, un festival, une formation ou du perfectionnement n'est pas réputée comme une mission extérieure.

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

Toute employée non mentionnée aux dispositions du paragraphe précédent et qui est affectée pour plus d'une journée régulière de travail à une production est couverte par les dispositions qui suivent.

**10.42** L'employée reçoit une prime équivalente à quinze pour cent (15 %) de son taux horaire de base pour chaque heure de travail exécutée en mission extérieure. Sauf en ce qui concerne la prime de chevauchement prévue à la clause 10.13, cette prime cesse d'être payée lorsque l'employée est appelée, de par son emploi, à travailler normalement hors des locaux de la Société (à titre indicatif : scénariste, recherchiste, accessoiriste, chauffeur/euse-messager/ère).

**10.43** Les dispositions de la convention s'appliquent à l'employée en mission extérieure, à l'exclusion des clauses suivantes : 10.04, 10.05, 10.06, 10.08, 10.16, 10.17, 10.18, 10.19, 10.20, 10.31, 10.34, 10.37 et 10.38; cependant, l'employée en mission extérieure est régie par les règles suivantes :

- a) l'horaire de l'employée doit prévoir l'heure de son départ en mission extérieure; l'heure d'entrée en service du second jour et des jours subséquents lui sont communiquées au plus tard à la fin de chaque journée de travail; également, l'heure de fin de la journée de travail est communiquée à titre indicatif;
- b) l'employée a droit aux pauses, au moment jugé le plus opportun par la supérieure immédiate;
- c)
  - 1) l'employée a droit à un repas d'une (1) heure non rémunérée au moment jugé le plus opportun par la supérieure immédiate;
  - 2) si l'employée doit travailler en excédent de la journée normale de sept (7) ou huit (8) heures de travail, la Société doit lui accorder une période d'une (1) heure non rémunérée pour prendre un repas. Cette période est accordée au plus tard dans la troisième (3e) heure consécutive de travail en temps supplémentaire;
  - 3) la période de repas n'inclut pas le temps nécessaire pour se rendre et revenir du restaurant le plus proche à moins que la supérieure immédiate n'ait prévu des facilités de restauration nécessaires aux repas des employées.

**10.44** Les scénaristes, conceptrices visuelles, annonceuses-animatrices et

rechercheurs ont droit à cette prime uniquement lorsqu'elles sont appelées à participer à des activités de production.

## **FRAIS DE DÉPLACEMENT**

**10.45** Les frais de voyage, d'assignation et d'usage de voiture personnelle ainsi que les frais de déménagement sont réglementés par l'annexe I de la présente convention.

L'employée, qui se croit lésée par l'interprétation des termes de ces règlements actuels ou futurs ou par l'application desdits règlements, peut soumettre son grief selon la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

**10.46** La Société peut en tout temps modifier la réglementation prévue au présent article après avoir pris avis du Syndicat. Aucune modification apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime des frais de voyage visé aux deux (2) présentes clauses, ainsi que le régime des frais de déménagement.

La Société modifie les taux apparaissant à l'annexe I au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de l'avis du Conseil du trésor modifiant ceux du secteur public.

Toute modification à la réglementation est communiquée au Syndicat et à toutes les employées auxquelles elle s'applique.

## **RÉGIMES D'ASSURANCES VIE, MALADIE ET TRAITEMENT**

### **SECTION I Dispositions générales**

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

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

**10.48** Aux fins des présentes, on entend par personne à charge le conjoint ou la conjointe ou l'enfant à charge d'une employée tel que défini ci-après :

e) "Conjoint ou conjointe" - Les personnes :

- qui sont mariées et cohabitent;
- qui vivent maritalement et sont père et mère d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

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

b) Enfant à charge :

un enfant de l'employée ou de l'employé, de son conjoint ou de sa conjointe y compris un enfant pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, célibataire et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps plein, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quelque soit son âge, un enfant né invalide ou qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

**10.49** Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident, une absence prévue à la clause 8.49 (Congés spéciaux), un don d'organe, une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, nécessitant un suivi médical et qui rend l'employée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son poste ou de tout autre poste analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par la Société.

**10.50** Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22)\* jours de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que l'employée n'établisse, à la satisfaction de la Société ou de sa représentante, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Nonobstant le paragraphe précédent, est considéré comme faisant partie de la même invalidité, toute période pour laquelle l'employée 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.

---

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

**10.51** Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par l'employée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les Forces Armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

**10.52** En contrepartie de la contribution de la Société aux prestations d'assurance-traitement prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Direction des ressources humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à la Société.

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

Quant aux dispositions des régimes complémentaires d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-traitement de la présente convention s'appliquent jusqu'à la signature d'une nouvelle convention à moins que l'assemblée générale en décide autrement.

## **SECTION II Régime uniforme d'assurance-vie**

- 10.54**
- a) Toute employée à temps plein bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$.
  - b) Toute employée à temps partiel bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 \$.
  - c) Toute employée bénéficie d'un montant d'assurance-vie supplémentaire.

Aux fins de l'application des clauses a et b, la définition de conjoint/conjointe est celle de la CARRA.

**10.55** Le coût du régime supplémentaire d'assurance-vie prévu à la clause 10.54 c) est à la charge des employées.

## **SECTION III Régime d'assurance-maladie**

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

Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par les parties, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste de même qu'à l'option des parties, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non

autrement remboursables alors que l'employée assurée est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

**10.57** La contribution de la Société à ce régime d'assurance-maladie, quant à toute employée, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- a) dans le cas d'une participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : 60.00 \$ par année, plus taxation s'il y a lieu;
- b) dans le cas d'une participante assurée seule : 24.00 \$ par année, plus taxation s'il y a lieu;
- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie, plus taxation s'il y a lieu.

**10.58** Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 24,00 \$ et de 60,00 \$ seront diminués des deux tiers (2/3) des primes annuelles d'assurance-médicament incluses dans le régime de base d'assurance-maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la Société ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par la participante elle-même. Il est entendu que les régimes optionnels existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin, de nouveaux régimes optionnels peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à la clause 10.57 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

**10.59** Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

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

**10.61** Une employée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :
  - 1) qu'antérieurement elle était assurée comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - 2) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée comme personne à charge;
  - 3) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge;
- b) subordonnement au paragraphe a), l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

#### **SECTION IV Régime d'assurance-traitement**

- 10.62** Subordonnement aux dispositions des présentes et sous réserve des clauses 5.15 à 5.19 (Accidents du travail), une employée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :
- a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
  - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
  - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
  - d) à compter de l'expiration de la période précitée de cent quatre (104) semaines, l'employée peut utiliser les jours accumulés de congés-maladie à son crédit ou recevoir les prestations versées en vertu du régime complémentaire et collectif d'assurance invalidité auquel elle participe.



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

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

Ce traitement est réajusté conformément aux dispositions relatives au rythme de croissance de l'échelle de traitement de l'employée prévues à l'article 9. Il est également réajusté en fonction de l'avancement d'échelon auquel l'employée aurait normalement droit, si elle a complété au moins cinquante pour cent (50 %) de la prestation de service requis depuis la date de sa dernière date d'admissibilité à un avancement d'échelon.

- 10.63**
- a) Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, l'employée invalide continue de participer au régime de retraite et de bénéficier des régimes d'assurance; toutefois, elle doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) de la clause 10.62 de la présente convention, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tels, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.
  - b) Pendant la période d'invalidité, la Société peut autoriser une employée à temps plein absente depuis au moins douze (12) semaines à effectuer un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit alors sans toutefois avoir pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations. Dans ce cas :
    - 1) la demande de l'employée est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer; la Société fait parvenir une copie de la demande au Syndicat, et ce, dès sa réception;
    - 2) l'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des tâches reliées au poste;
    - 3) la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la Société et l'employée, telle période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;
    - 4) ce retour progressif s'effectue sur le poste détenu par l'employée;

- 5) durant cette période de retour progressif, l'employée 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;
- 6) à la fin de la période convenue de retour progressif, l'employée reprend son travail à temps plein.

La Société ou l'employée peut mettre fin au retour progressif avant la fin de la période convenue. Dès lors, l'employée demeure invalide ou reprend son travail à temps plein.

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

**10.64** Les prestations versées en vertu de la clause 10.62 sont déduites du montant initial de toutes prestations d'invalidité payées en vertu d'une loi fédérale ou provinciale sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Dans le cas particulier d'une invalidité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la S.A.A.Q., la prestation payable par la Société est établie de la façon suivante : la Société détermine la prestation nette en déduisant de la prestation brute prévue à la clause 10.62 l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi (impôts, R.R.Q., assurance-emploi); la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la S.A.A.Q.; ce solde est ramené à un revenu brut imposable à partir duquel la Société effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

À compter de la soixante et unième (61<sup>e</sup>) journée du début d'une invalidité, l'employée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale doit, à la demande écrite de la Société accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la prestation prévue à la clause 10.62 n'est réduite qu'à compter du moment où l'employée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher telle prestation prévue à une loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, l'employée s'engage à rembourser à la Société, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 10.62, et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

Toute employée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale doit en aviser sans délai la Société.

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

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

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

**10.67** Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congés-maladie qu'à titre d'assurance-traitement est effectué directement par la Société, mais subordonné à la présentation par l'employée des pièces justificatives raisonnablement exigibles, en vertu de la clause 10.68.

**10.68** La Société peut exiger de la part de l'employée absente, pour cause d'invalidité, soit une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours, soit un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité, sauf dans ce dernier cas lorsqu'en raison des circonstances aucun médecin n'a été consulté. Cependant, ce certificat est aux frais de la Société si l'employée est absente durant moins de quatre (4) jours. La Société peut également faire examiner l'employée relativement à toute absence; le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employée sont à la charge de la Société.

À son retour au travail, la Société peut exiger de l'employée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de l'employée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la Société. En cas de désaccord entre le médecin de l'employée et celui de la Société, un troisième (3e) médecin nommé conjointement par les deux (2) premiers tranche le litige.

La Société doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

**10.69** L'employée doit aviser la Société sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité. Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, l'employée n'a pu aviser la Société sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

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

**10.71** a) Le 1er avril de chaque année, la Société crédite à toute employée à temps plein couverte par le présent article sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article.

- b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une employée, la Société ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.
- c) L'employée qui a treize (13) jours ou moins de congés-maladie accumulés à son crédit au 1er mars peut, en avisant par écrit la Direction des ressources humaines avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 31 mars des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. L'employée ayant fait ce choix ajoute le solde au 31 mars de ces sept (7) jours qui deviennent non monnayables à ses jours de congés-maladie non monnayables déjà accumulés.
- d) Dans le cas d'une employée à temps partiel, le nombre de jours crédités est réduit au prorata de la semaine régulière de travail qu'elle assume par rapport à celle de l'employée à temps plein à l'emploi de la Société.

**10.72** Si une employée devient couverte par le présent article en cours d'année, le nombre de jours monnayables crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

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

On entend par "mois complet de service" un mois au cours duquel l'employée 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 de l'employée en cause.

Aux fins d'application de la présente clause, les congés parentaux prévus aux clauses 8.40, 8.44, et 8.58, n'entraînent pas de réduction du nombre de jours crédités pour l'année en cause.

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

**10.73** Sous réserve de la clause 10.71, l'employée qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumule sans limite les jours non utilisés.

**10.74** La Société fournit à chaque employée un état du solde de sa réserve de congés-maladie en date du 31 mars de chaque année.

**10.75** Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la convention demeurent couvertes selon le régime en vigueur au début de l'invalidité, étant précisé que la présente clause n'a pas pour effet d'augmenter

les bénéficiaires prévus au présent régime d'assurance-traitement, notamment en ce qui a trait au montant et à la durée des prestations.

- 10.76**
- a) Les jours de congés-maladie au crédit de l'employée au 31 mars 1984 demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant :
    - 1) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 10.71 de la présente convention;
    - 2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de l'employée;
    - 3) après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de l'employée.
  - b) Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'une employée peuvent être utilisés, à raison d'une journée à la fois, pour d'autres fins que la maladie à savoir :
    - 1) droits parentaux;
    - 2) un ou des congés avec traitement et ce, moyennant un préavis de quinze (15) jours;
    - 3) congé de pré-retraite.
  - c) Dans le cas des employées de la catégorie professionnelle de la DPDMD, les modalités de l'Annexe L s'appliquent.

**10.77** Nonobstant la clause 10.76, la Société paie à l'employée (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 gratification en espèces correspondant à la moitié du solde de ses crédits en congés-maladie accumulés au 31 mars 1978 en vertu de la clause 26.28 de la convention 1974-76 et non utilisés en vertu du paragraphe a) de la clause 10.62 des présentes. Ces crédits en congés-maladie sont payés sur la base de son traitement au moment de son départ. La gratification en espèces ne peut excéder en aucun cas soixante-six (66) jours de traitement brut à la date du départ.

**10.78** Une employée, qui n'a pas un nombre suffisant de jours de congés-maladie à son crédit, peut utiliser les jours de vacances auxquels elle a droit et les heures supplémentaires accumulées en jours de congé avec traitement, pour combler le délai de carence prévu à la clause 10.62 a).

## **SECTION V Régime d'assurance spéciale pour zone de guerre**

**10.79** Toute employée, en déplacement dans une zone où il y a risque de guerre, bénéficie, sans contribution de sa part, d'une assurance d'au moins 200,000.00 \$ contre la mort accidentelle ou la mutilation accidentelle.

## **ARTICLE 11      RECOURS**

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

- 11.01** C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 11.02** À moins que les circonstances n'empêchent l'application du présent paragraphe, toute employée accompagnée d'une représentante syndicale peut tenter de régler son problème avec sa supérieure immédiate avant de soumettre un grief par écrit.
- 11.03** Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre la Société et le Syndicat ou leurs représentantes. Aux fins du calcul de ces délais, la période des vacances et celle des congés des fêtes de Noël et du Nouvel An sont exclues.
- 11.04      Première étape**
- Le grief doit être soumis par écrit à la responsable des Relations de travail ou à sa représentante dans les trente (30) jours de l'événement qui lui donne lieu ou de la connaissance que l'employée ou le Syndicat en a.
- Le grief doit contenir une description sommaire du litige ainsi que le redressement réclamé.
- 11.05      Deuxième étape**
- Dans les quinze (15) jours qui suivent la date du dépôt du grief, la responsable des Relations de travail ou sa représentante doit rencontrer le comité syndical de grief.
- 11.06      Troisième étape**
- Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la responsable des Relations de travail ou sa représentante doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de la Société dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la réunion du comité conjoint des griefs.
- 11.07** Toutes les décisions auxquelles en arrivent les parties visées à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement de griefs doivent faire l'objet d'un écrit par les parties contractantes et elles lieront la Société, le Syndicat et les employées en cause.
- 11.08** Une erreur technique dans le libellé du grief ne peut en entraîner l'annulation.
- 11.09** Lorsque le grief comporte une réclamation monétaire, le Syndicat n'est pas tenu d'en établir le montant avant de faire décider l'arbitre du droit à cette somme d'argent. S'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.

#### **11.10 Avantages et privilèges existants**

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

### **ARBITRAGE**

**11.11** Seuls les griefs qui n'ont pas été réglés au cours de la procédure de griefs mentionnée au présent article peuvent en dernier ressort être référés à un arbitre. Dans ce cas, le Syndicat doit référer les griefs à l'arbitrage au plus tard quarante-cinq (45) jours après l'expiration du délai ou après la décision prévue à la clause 11.06; copie de cet avis doit être envoyée à l'autre partie.

**11.12** Quand il y a audition d'un grief, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, le Syndicat le réfère au Ministère du Travail du Québec.

Malgré le paragraphe précédent, les parties peuvent convenir de soumettre un grief à la procédure accélérée d'arbitrage de griefs, telle qu'actuellement offerte par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

**11.13** L'audition des griefs à l'arbitrage se fait dans l'ordre chronologique sous réserve d'accorder priorité aux cas de suspension et de congédiement.

**11.14** Le salaire des témoins à l'emploi de la Société demeure toujours à la charge de la Société. Les dépenses et honoraires de l'arbitre sont acquittés à parts égales par chacune des parties.

**11.15** 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'instruction de la cause en l'absence de ladite partie.

**11.16** 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.

**11.17** Dans les dix (10) jours de la soumission à l'arbitrage d'un grief de congédiement d'une employée permanente, l'arbitre choisi par les parties doit siéger pour rendre sur-le-champ ou dans les plus brefs délais, toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile. Cet arbitre ne peut siéger sur le fond, à moins que les parties ne conviennent du contraire.

## **POUVOIRS DE L'ARBITRE**

- 11.18** L'arbitre décide en dernier ressort d'un grief, tel que prévu au Code du travail et aux dispositions de la présente convention; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou soustraire quoi que ce soit.
- 11.19** Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- a) réintégrer l'employée avec pleine compensation;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire;
  - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation à laquelle une employée injustement traitée peut avoir droit, laquelle pouvant inclure l'intérêt au taux légal à compter du moment où cette somme est devenue exigible.

## **DÉCISION DE L'ARBITRE**

- 11.20** L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, à moins que ce délai ne soit prolongé par les parties. La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée, contenant les motifs de la sentence.
- 11.21** La décision de l'arbitre, agissant dans la juridiction qui lui est conférée par la présente convention, lie les parties et doit être exécutée dans les quinze (15) jours qui suivent ou dans un autre délai ultérieur que l'arbitre peut décréter dans sa décision.



## **ARTICLE 12      PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION**

**12.01**      La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et expire le 30 juin 2017.

Cependant, les salaires et les primes tel que convenu à la clause 9.23 sont mis en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010

Les conditions de travail prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

**12.02**      Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la Société met en vigueur les nouvelles échelles de traitement. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, la Société verse la rétroactivité.

**12.03**      Le texte de la présente convention est imprimé aux frais de la Société. Le Syndicat est consulté sur le format de la convention et sur la typographie utilisée.

**12.04**      La présente convention lie les deux parties et leurs successeurs éventuels.

**12.05**      Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.

## **LETTRES D'ENTENTES**

### **LETTRE D'ENTENTE NO. 1**

#### **Machiniste (équipe minimale)**

Pour tout travail en studio ou à l'extérieur pour lequel une machiniste est affectée et qui comporte un dispositif scénique autre que les dispositifs servant à utiliser des graphiques ou des illustrations, l'équipe doit comprendre une première machiniste à défaut de quoi l'employée d'une classe inférieure recevra l'avancement temporaire prévu à l'article 9.

### **LETTRE D'ENTENTE NO. 2**

#### **Stationnement**

##### **LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

Attendu que la Société exige de ses employées le paiement de frais de stationnement dans les établissements ou la Société 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.

### **LETTRE D'ENTENTE NO. 3**

#### **Rémunération**

Les employées des catégories de soutien administratif et de soutien technique visées au paragraphe a) de la clause 10.01, les annonceuses-animatrices dont la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures continuent de recevoir le taux horaire auquel elles ont droit en vertu de l'article 9 (Rémunération) multiplié par 2087.2 (52.18 semaines X 40 heures) pour tenir compte des heures effectivement travaillées.

Les emplois de catégories de soutien administratif et de soutien technique visés par la présente lettre sont les suivants :

1. Agent/e de bureau I, Affectations techniques
2. Agent/e de bureau I, Post-production technique
3. Agent/e de bureau principal, Affectations techniques
4. Technicien/ne en administration, Affectations techniques
5. Technicien/ne en documentation, Post-production technique
6. Technicien/ne principal/e aux autopromotions

#### LETTRE D'ENTENTE NO. 4

##### **Vacances anticipées**

La Société convient de ne pas récupérer, au moment du départ d'une employée, les journées de vacances prises par anticipation avant l'année donnant droit aux vacances 1971.

#### LETTRE D'ENTENTE NO. 5

##### **Programmation**

Compte tenu de l'expérience passée, les parties reconnaissent l'opportunité de la participation des employées à l'élaboration de la programmation.

#### LETTRE D'ENTENTE NO. 6

##### **Télé-travail**

Les parties conviennent de discuter en comité conjoint des modalités d'application du Télé-travail et du travail en temps partagé. Les travaux du comité devront être terminés au plus tard le 30 juin 2013 et les conditions applicables devront faire l'objet d'une entente entre les parties avant leurs mises en application.

#### LETTRE D'ENTENTE NO.7

##### **Liste des employées professionnelles contractuelles**

La Société établit une liste par titre d'emploi de toutes les employées professionnelles contractuelles qui ont été à l'emploi de la Société durant les vingt-quatre (24) derniers mois. Cette liste est distribuée aux gestionnaires et au Syndicat le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> août de chaque année.

#### LETTRE D'ENTENTE NO. 8

##### **Repas en mission extérieure**

Aux fins de l'application de la politique sur les frais encourus, lors d'un déplacement à l'extérieur d'un rayon de seize (16) kilomètres, l'employée qui est affectée en mission extérieure et dont la période de repas ne coïncide pas avec les intervalles prévus à la clause 10.05 a droit à une allocation de repas tel que prévue à cette politique pour le repas qui suit la fin de son tour de service en temps régulier.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 9

### **Comité paritaire sur l'organisation du travail**

1. En vue de favoriser la réussite de Télé-Québec, les parties conviennent de former un comité paritaire chargé d'échanger sur l'organisation du travail, et ce, dans les trente (30) jours suivants la signature de la convention collective.

Cet engagement doit se faire dans la transparence et être orienté vers la recherche commune de solutions aux problèmes identifiés.

2. Le mandat du comité est défini à l'intérieur des paramètres de la mission, des orientations, du mandat et des ressources de Télé-Québec, et traite :
  - du nouveau partage du travail;
  - des rôles et responsabilités;
  - du mode de fonctionnement par secteur et des interactions entre les secteurs;
  - des outils de travail et de l'environnement du travail;
  - de l'implication des employées dans l'exercice de leur rôle au sein de l'entreprise;
  - des besoins des employées face aux changements;
  - des divers mécanismes de communication;
  - du climat de travail;
  - des changements majeurs à l'organisation;
  - du développement de l'entreprise.

Le comité soumet à la Direction ses recommandations.

3. Le comité est composé de quatre (4) membres permanents dont deux (2) personnes désignées par la Société et de deux (2) par le Syndicat, ces derniers sont libérés avec traitement pour les réunions du comité. De façon générale, toute rencontre a lieu durant les heures régulières de travail et selon la fréquence appropriée.

Le comité peut inviter toute personne susceptible de contribuer sporadiquement aux travaux. Le comité peut effectuer les consultations nécessaires par les moyens qu'il juge à propos.

4. Les parties conviennent que les recommandations du comité doivent être transmises à la Société dans les douze (12) mois suivant le début des travaux du comité.
5. La Société reçoit les recommandations du comité et transmet ses réponses dans les trente (30) jours suivant leur réception.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 10

### **Prolongation de l'application de certaines Lettres d'entente**

Attendu les discussions intervenues entre les parties dans le cadre de la négociation de la convention collective 2012-2017

Les parties conviennent de prolonger l'application des lettres d'entente suivantes pour la durée de cette convention :

- Déclaration de résidence au Québec ou déclaration de citoyenneté ou de résidence permanente. Entente 2001-03.
- Conditions de mise en disponibilité. Entente 2012-06.

## LETTRE D'ENTENTE NO.11

### **Retiré pour la présente convention collective**

## LETTRE D'ENTENTE NO.12

### **Attribution de congés pour études à temps partiel dans la banque de soixante-quinze (75) jours**

Attendu que le comité de formation et de perfectionnement peut être appelé à traiter des demandes de congé avec traitement à temps partiel pour la poursuite d'études;

Attendu qu'il y a lieu d'établir des critères pour l'attribution de ces congés.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Un congé pour études à temps partiel peut être accordé dans la banque de soixante et quinze (75) jours à condition que le cours soit relié au travail immédiat de l'employé et qu'en plus;
  - Le cours n'est pas dispensé en soirée. À cette fin, le requérant en transmet une attestation avec sa demande.  
  
(ou bien)
  - Le cours ne peut être suivi en soirée compte tenu de l'éloignement de la maison d'enseignement.
2. La présente entente entre en vigueur à la date de signature de la convention et se termine le 30 juin 2017.

## LETTRE D'ENTENTE NO.13

### **Libérations aux fins de la négociation du renouvellement de la convention collective intervenue entre les parties.**

Dans le but de faciliter le renouvellement de la convention intervenue entre le Syndicat et la Société et venant à échéance le 30 juin 2017, les parties conviennent d'un régime particulier de libérations syndicales, aux conditions suivantes :

#### **Article 1**

Cinq (5) membres désignés par le Syndicat peuvent être libérés de leur travail pour la préparation du projet de convention. Ces libérations sont aux frais du Syndicat.

Le Syndicat informe sans délai la Société du nom des membres qui forment ainsi son comité.

#### **Article 2**

Cinq (5) 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 tenue de rencontres de conciliation ou d'arbitrage de différends.

#### **Article 3**

Les rencontres de négociation se font normalement au rythme de deux (2) jours par semaine.

Le nombre de libérations payées par la Société est de cinq (5) jours par semaine pour trois (3) membres. De plus, deux (2) membres seront libérés au besoin aux frais de la Société.

Nonobstant les dispositions de la lettre d'entente no SG.91-03, les parties conviennent de transférer les trois (3) jours de libération par semaine payés par la Société au cinquième (5<sup>e</sup>) membre désigné par le Syndicat.

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

#### **Article 4**

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

#### **Article 5**

Les membres libérés en vertu du présent protocole demeurent couverts par la convention comme s'ils occupaient toujours leur poste.

#### **Article 6**

Pendant la durée de leur libération, les membres 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, la Société détermine une période de vacances fixe à la majorité de ses employées, les membres du comité de négociation sont réputés en vacances durant cette période. Toutefois, les ententes intervenues entre la supérieure immédiate et le membre concerné sont maintenues.

#### **Article 9**

Advenant la démission ou l'incapacité d'agir d'un membre du comité de négociation, celui-ci réintègre son poste (sous réserve des dispositions de la convention) après un préavis écrit de trente (30) jours donné par le Syndicat à la Société.

Le Syndicat peut procéder au remplacement de ce membre. Le nouveau membre ainsi désigné devient couvert par les dispositions du présent protocole dès son entrée en fonction.

#### **Article 10**

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 11**

Le présent protocole se termine à la date de la signature d'une nouvelle convention.

### LETTRE D'ENTENTE NO.14

#### **Comité pour le plan de classification**

Les parties conviennent de la formation d'un comité composé d'un représentant de chacune des parties afin de réviser l'ensemble du plan de classification :

- Le comité devra remettre aux parties un rapport d'étape et un échéancier des travaux dans les 90 jours de la signature de la convention;
- Le comité devra avoir terminé ses travaux au plus tard un an après la signature de la convention;
- Les annexes B, C, D, E et K de la présente convention devront ensuite être révisées et ajustées ;

## LETTRE D'ENTENTE NO.15

### **Ajout d'un titre d'emploi**

La Société convient d'intégrer le statut d'expert pour les titres d'emploi professionnels dans la convention collective. Ce nouveau titre d'emploi générera une augmentation de 10 % de l'échelle salariale des titres d'emploi professionnel en question.

## LETTRE D'ENTENTE NO.16

### **Définition secteur d'activité**

Un secteur d'activité est défini comme un code budgétaire selon l'organigramme de la Société déposé le 1er septembre 2012.

## LETTRE D'ENTENTE NO. 17

### **Plan de relève**

En vue de favoriser la relève de Télé-Québec, les parties conviennent de discuter des modalités d'application du Plan de relève lors des rencontres du Comité de relation de travail.



**ANNEXES**

**ANNEXE A**

**FORMULAIRE D'ADHÉSION AU SYNDICAT**

**SYNDICAT GÉNÉRAL DES EMPLOYÉS/ES DE TÉLÉ-QUÉBEC (C.S.N.)**

NOM \_\_\_\_\_

PRÉNOM \_\_\_\_\_

ADRESSE À DOMICILE \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

N.A.S. \_\_\_\_\_ TÉLÉPHONE \_\_\_\_\_

TITRE D'EMPLOI \_\_\_\_\_

Je soussigné-e donne librement mon adhésion au Syndicat général des employé-e-s de  
Télé-Québec (S.G.E.T.Q.) (CSN).

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée  
par le Syndicat.

Le \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Membre (signature)

\_\_\_\_\_  
Témoin (signature)

## **ANNEXE B**

### **CONTRAT SUR DEMANDE**

- Assistant/e à la réalisation
- Assistant-concepteur/assistante-conceptrice
- Concepteur visuel/conceptrice visuelle (costumes)
- Constructeur/trice scénique
- Couturier/ière
- Dessinateur-coupeur/dessinatrice-coupeuse
- Habilleur/euse
- Machiniste
- Machiniste de service
- Maquilleur-coiffeur/maquilleuse-coiffeuse
- Peintre scénographe
- Premier machiniste/première machiniste

## ANNEXE C

### CONTRAT À FORFAIT

- Agent/e de promotion
- Agent/e de recherche et de développement
- Agent/e d'information
- Agent/e d'intervention pédagogique
- Analyste
- Annonceur-animateur/annonceuse-animatrice
- Chargé/e de programmation
- Concepteur visuel/conceptrice visuelle
- Conseiller multi-média
- Ingénieur/e
- Journaliste
- Rechercheur
- Responsable d'intervention pédagogique
- Scénariste
- Traducteur/trice

## ANNEXE D

### LISTE RÉFÉRANT À LA CLAUSE 3.05

- Accessoiriste-ensemblier
- Annonceur-animateur/annonceuse-animatrice (cabine)
- Assistant/e à la réalisation
- Assistant-concepteur/assistante-conceptrice
- Chef machiniste
- Chef machiniste de service
- Chef maquilleur/euse coiffeur/euse
- Concepteur visuel/conceptrice visuelle
- Habilleur/euse
- Journaliste
- Machiniste
- Maquilleur-coiffeur/maquilleuse-coiffeuse
- Premier habilleur/première habilleuse
- Premier machiniste/première machiniste
- Recherchiste
- Scénariste
- Les emplois des catégories de soutien administratif et de soutien technique directement reliés à une équipe de production

## ANNEXE E

### LISTE DES TITRES D'EMPLOI EN PRODUCTION EXCLUS DE LA CLAUSE 3.07

- Accessoiriste
- Assistant/e à la réalisation
- Assistant-concepteur/assistante-conceptrice
- Chef de l'atelier de costume
- Chef de l'atelier de couture
- Chef de l'atelier de photoreproduction
- Chef constructeur/trice scénique
- Chef machiniste
- Chef machiniste de service
- Chef maquilleur/e/coiffeur/e
- Chef peintre scénographe
- Constructeur/trice scénique
- Couturier/ière
- Dessinateur-coupeur/dessinatrice-coupeuse
- Habilleur/euse
- Machiniste
- Machiniste de service
- Maquilleur-coiffeur/maquilleuse-coiffeuse
- Peintre scénographe
- Photoreproducteur/trice
- Premier couturier/première couturière
- Premier habilleur/première habilleuse
- Premier machiniste /première machiniste
- Préposé/e aux costumes
- Responsable du costumier
- Personnel de soutien administratif en production\*

\* Ces employées peuvent également figurer à la liste de personnes-ressources pour des emplois de soutien administratif hors production.

## ANNEXE F

### DATE SERVANT AU CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

| Noms                     | Date d'ancienneté    |
|--------------------------|----------------------|
| ANCTIL Gabriel           | 06-12-04             |
| ARSENAULT Danielle       | 96-07-23             |
| AUBUT Michèle            | 84-06-27 (80-02-18)* |
| BARIL Johanne            | 99-08-19             |
| BASTIEN Jocelyne         | 86-01-07             |
| BATHALON Daphné          | 09-07-10             |
| BÉGIN Carole             | 00-01-31             |
| BÉLANGER Linda           | 81-03-09             |
| BELLERIVE David          | 04-02-02             |
| BONNAFOUS Hélène         | 96-11-04             |
| BOUCHER Diane            | 89-01-23             |
| BOUNILLOU Sylvie         | 07-04-25             |
| BOURDON Odette           | 80-03-17             |
| BROSSEAU Jocelyne        | 80-07-28             |
| CABANA DEL CASTILLO Jose | 10-07-22             |
| CADIEUX Yanik            | 08-02-17             |
| CAZES Murielle           | 84-06-27 (81-08-17)* |
| CHAMBERLAND Monique      | 85-04-22             |
| CHAMBERLAND Sylvie       | 09-10-24             |
| CHARETTE Annick          | 96-09-03             |
| CORMIER Mélanie          | 04-06-12             |
| COUTURE Johanne          | 00-08-30             |
| DAIGLE Élisabeth         | 07-05-14             |
| D'ANJOU Carmen           | 84-06-27             |
| DANEAU Gisèle            | 97-12-15             |
| DE LANAUZE Elizabeth     | 88-01-04             |
| DEROME Julie             | 10-10-25 (09-03-02)  |
| DESGAGNÉ Claire          | 81-02-23             |
| DESGAGNÉ Marc-André      | 06-07-10             |
| DESJARDINS Marie-Josée   | 96-06-25             |
| DESMARAIS Gilles         | 84-06-27             |
| DESORMIERS Stéphane      | 99-12-13             |
| DESROCHERS François      | 02-06-17             |
| DESROSIERS Éric          | 06-12-18             |
| DES ROCHERS Johanne      | 04-05-26             |
| D. TRAORÉ Geneviève      | 07-07-10             |
| DUBÉ Diane               | 99-05-17             |
| DUGAL Louise             | 05-07-18             |
| DUPUIS Johanne           | 77-07-25             |
| ESSIAMBRE Dominique      | 04-05-24             |
| FORTIER Suzanne          | 80-04-28             |
| FORTIER Sylvie           | 87-06-29             |

|                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| GAGNON Denis            | 84-10-29            |
| GAGNON Joey             | 07-01-12            |
| GAGNON Sébastien        | 09-08-31            |
| GAUVIN Éline            | 10-12-14            |
| GIGUERE France          | 89-05-25            |
| GRAVEL Michèle          | 88-01-25            |
| GUAY Marie-Hélène       | 05-01-10            |
| GUIDOTTI Johanne        | 98-09-07            |
| GUINDON Mathieu         | 10-05-01            |
| HÉBERT Michelle         | 08-08-17            |
| HARROUCH Victor         | 98-10-26            |
| HARVEY Isabelle         | 07-08-13            |
| ISABELLE Johanne        | 86-04-14            |
| JACQUES Sylvie          | 77-08-25            |
| JOLY Ginette            | 96-08-05            |
| JOYAL Nathalie          | 90-06-13            |
| KRAIMECHE Mohamed       | 00-03-29            |
| LABERGE Chantal         | 86-09-02            |
| LACROIX Line            | 84-06-27            |
| LACOSTE Josée           | 01-08-20            |
| LAFORGE François        | 10-10-25 (10-10-25) |
| LALONDE Dominic         | 09-11-02            |
| LANDRY Lorraine         | 96-06-25            |
| LAPALUS Linda           | 04-09-07            |
| LEBLANC Claire          | 96-11-13            |
| LECHASSEUR Brigitte     | 99-10-25            |
| LEGAULT Lissette        | 01-09-05            |
| LEMIRE France           | 97-03-10            |
| LE SAUNIER Daniel       | 96-06-25            |
| LESSARD Sylvie          | 89-03-13            |
| LEVERT Lyne             | 86-10-01            |
| L'ÉCUYER Donald         | 98-08-07            |
| LOCAS Marie-Claude      | 00-08-29            |
| MAHER Diane             | 79-12-10            |
| MALLIER Christian       | 02-05-17            |
| MARTELO Ciry            | 11-05-14            |
| MAYRAND Johanne         | 00-05-01            |
| MERCIER Julie-Anne      | 00-02-10            |
| MORGADO CORTEZ Romina   | 10-07-05            |
| NADEAU Hélène           | 98-08-17            |
| NOISEUX Colette         | 96-11-18            |
| OUELLETTE-ROUSSEL Denis | 07-04-30            |
| PICARD Manon            | 02-08-19            |
| PÉRUSSE Robert          | 08-10-09            |
| QUARRE Sylvie           | 79-09-24            |
| RACINE Mireille         | 80-07-28            |
| RÉJOUIS Marie Gilaure   | 08-09-08            |
| RICHER Diane            | 76-08-20            |
| SARACOSA Carole         | 80-02-18            |
| SAUVAGEAU Nicole        | 90-12-17            |
| ST-ONGE Serge           | 80-11-17            |

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| TERRIEN Carole            | 81-06-01 |
| TOURANGEAU Sylvie         | 99-01-25 |
| VALIQUETTE Isabelle       | 08-08-23 |
| VINCENT Manon             | 81-05-11 |
| VIKTOROV YERYOMIN Danylo  | 10-04-02 |
| VOULIGNY-SCHNEE Geneviève | 09-12-09 |

\* Aux fins de l'application du 3<sup>e</sup> paragraphe de la clause 6.01.



## ANNEXE G

### POLITIQUE RELATIVE AU GÉNÉRIQUE

#### 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

- 1.1 Télé-Québec reconnaît qu'une émission est un travail d'équipe nécessitant une collaboration étroite de tous ceux qui, à divers titres, participent à la réalisation d'une émission;
- 1.2 Télé-Québec 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 radiotélévision les noms de ceux qui concourent à la réalisation d'une émission;
- 1.4 La présente politique s'inspire des pratiques qui ont généralement cours chez les diffuseurs de radiotélévision et qui sont couramment appliquées aux génériques des productions de Télé-Québec;
- 1.5
  - A) Les mentions au générique sont divisées en quatre groupes, tel qu'indiqué 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 des mentions faisant partie des groupes C et D.
- 1.6 Les réalisateurs de Télé-Québec choisissent leur place au générique selon une des deux options suivantes :
  - Au générique de début de l'émission
  - Au début ou à la fin du générique de fin de l'émission.
- 1.7 Lorsque l'émission occupe à l'antenne une case de moins d'une heure, une mention ne peut être répétée deux fois.

Lorsque l'émission occupe à l'antenne une case d'une heure ou plus, une mention peut se retrouver deux fois au générique, soit au générique de début et au générique de fin de l'émission.
- 1.8 Une émission de cinq (5) minutes ou moins ne donne lieu à aucune mention.
- 1.9 La présente politique est applicable aux génériques des productions internes et externes, avec ou sans prestations de service de Télé-Québec.

## 2. APPROBATION

Les génériques doivent faire l'objet d'une approbation par le réalisateur, dans le cas d'une production interne, et par le chargé de programmation, dans le cas d'une production externe :

- 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.

## 3. RESPONSABILITÉ DE L'APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

Le directeur général programmation est responsable de l'application de la présente politique.

## 4. MENTIONS AU GÉNÉRIQUE

### 4.1 PRODUCTION INTERNE

Les mentions au générique doivent se faire dans l'ordre suivant :

#### **GROUPE A**

- Réalisateur (si applicable, voir 1.6)
- Les personnes à l'écran : artiste, animateur, invité, journaliste, chercheur
- Le crédit pour fourniture de biens et services<sup>8</sup>
- Les personnes responsables de l'élaboration du contenu : auteur, scénariste, journaliste, chercheur, 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, costume, graphisme, dessin, animation, illustration, photographie
- Les ateliers créatifs : maquillage, coiffure, habillage, couture, accessoire, peinture, machiniste de plateau
- Le personnel technique de production et de postproduction
- La secrétaire de production
- L'administrateur de production
- Régie de plateau
- Les ateliers créatifs : maquillage, coiffure, habillage, couture, accessoires, construction, peinture, machiniste de plateau
- S'il y a lieu, la technicienne en recherche sonore et musicale, la technicienne en recherche visuelle et la bibliothécaire pour la recherche de textes ou d'imprimés

---

<sup>8</sup> 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
- Directeur au développement
- Chargé de programmation au développement
- Directeur des productions
- Chargé de programmation
- Producteur
- Réalisateur (si applicable, voir 1.6)

### **GROUPE D**

- Remerciements et commandites à la fabrication
- Signature électronique et logo de Télé-Québec
- Copyright et date du producteur

## ANNEXE H

### POLITIQUE D'INFORMATION

#### 1. DÉFINITION

**POLITIQUE D'INFORMATION** : La politique d'information s'applique aux émissions d'affaires publiques et d'information.

**ÉMISSION D'INFORMATION** : Dans la présente politique, émission d'information désigne également émission d'affaires publiques.

#### 2. CONTEXTE GÉNÉRAL

##### 2.1 LE STATUT ET LE MANDAT DE TELE-QUEBEC

Télé-Québec est une entreprise de service public, ayant le statut de société d'État (1) et dont le mandat a « principalement pour objet d'exploiter une entreprise de télédiffusion éducative et culturelle de même qu'un service de production et distribution de documents audiovisuels, multimédia et de télédiffusion sur l'ensemble du territoire québécois » (2).

##### 2.2 LE MANDAT DE TÉLÉ-QUÉBEC

En vertu de la Loi sur la programmation éducative, ce mandat comporte, entre autres, comme objectif de « favoriser l'exercice du droit du citoyen à la liberté d'expression et à l'information, notamment en encourageant la discussion des questions d'intérêt général et en faisant valoir toutes les dimensions, en encourageant une plus large ouverture sur le monde ou en maintenant un juste équilibre entre les sujets traités, les intérêts en cause et les opinions exprimées » (3).

##### 2.3 L'EXERCICE DU MANDAT

Télé-Québec s'acquitte de son obligation dans le domaine de l'information en produisant et en diffusant différents types d'émissions et différents types d'éléments d'émissions que ce soit par le reportage, l'analyse, le commentaire, le débat, le dossier ou toute autre formule.

Télé-Québec s'acquitte également de son obligation en s'adonnant beaucoup plus à l'analyse et à la réflexion qu'au traitement événementiel de l'actualité.

Dès lors, en se fondant sur les faits et non sur les préjugés, les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec visent essentiellement à donner une dimension analytique et critique.

## **2.4 L'IMPACT DE LA COPRODUCTION, DE LA PRODUCTION EXTERIEURE ET DE LA COMMANDITE A LA FABRICATION ET/OU DIFFUSION**

Dans ce contexte, ces réalités exigent une vigilance particulière quant à la façon dont Télé-Québec élabore et réalise sa programmation, afin de s'assurer du respect de la politique.

## **2.5 LE POSITIONNEMENT ET LA PORTEE DE LA POLITIQUE**

C'est dans ce contexte général que se situe donc la politique d'information de Télé-Québec. Elle définit les principes qui guident Télé-Québec dans le cadre de ses activités d'information au public. Elle détermine également les règles générales qui en découlent et qui s'appliquent pour tous ceux et celles qui œuvrent en information ou en affaires publiques pour Télé-Québec, soit principalement les cadres, les chargées de programmation de même que les réalisatrices, les animateurs, les journalistes, les recherchistes et les documentalistes. Elle s'applique aussi à tous ceux et celles qui, n'étant pas à l'emploi de Télé-Québec, participent ou collaborent à la conception, à la fabrication ou au traitement des émissions d'information ou d'affaires publiques diffusées ou distribuées par Télé-Québec.

## **3. LA LIBERTÉ DE PRESSE ET LE DROIT DU PUBLIC À L'INFORMATION**

### **3.1 LA LIBERTÉ DE PRESSE**

En tant qu'entreprise publique pouvant oeuvrer en information, Télé-Québec adhère au principe de la liberté de presse ce qui implique une presse indépendante des pressions de la part des pouvoirs publics et des groupes d'intérêts.

### **3.2 LE DROIT DU PUBLIC A L'INFORMATION**

Le droit du public à l'information impose à Télé-Québec la responsabilité d'informer de façon exacte, rigoureuse, honnête, équitable, crédible et équilibrée.

#### **3.2.1 L'EXACTITUDE**

L'information doit être conforme à la réalité des faits et elle doit être présentée de façon à ne pas tromper le public.

#### **3.2.2 LA RIGUEUR**

L'information doit faire l'objet d'une vérification systématique, notamment par le recours à la diversité des sources.

#### **3.2.3 L'HONNÉTÉTÉ**

L'information doit être véridique et ne comporter aucune déviation, déformation ou omission de nature à compromettre une juste compréhension. L'exposé des faits et des éléments nécessaires à leur compréhension peut donner lieu à une analyse critique propre à un esprit libre, indépendant et responsable.

### **3.2.4 L'ÉQUITÉ**

L'information doit rapporter les faits pertinents et rendre compte des points de vue significatifs en respectant l'importance relative des questions et des opinions comme de la diversité des tendances et des opinions dans le seul intérêt du public.

### **3.2.5 LA CRÉDIBILITÉ**

L'information doit être crédible en ce qu'elle doit présupposer la transparence des propos et la légitimité réelle et apparente des moyens utilisés.

### **3.2.6 L'ÉQUILIBRE**

L'information doit être équilibrée ce qui s'apprécie davantage sur l'ensemble que sur chacun des faits pris isolément et ce qui se mesure davantage de façon qualitative que quantitative.

## **4. LE RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX**

### **4.1 LES CHARTES DES DROITS DE LA PERSONNE**

La politique d'information se fonde sur les principes de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne (4), de la Charte canadienne des droits et libertés (5) et de la Déclaration universelle des droits de l'homme (6).

### **4.2 LE RESPECT DE LA PERSONNE**

Télé-Québec se veut respectueuse des droits fondamentaux à la vie, à la sûreté, à l'intégrité, à la liberté et à la vie privée de la personne (7).

### **4.3 LES DROITS DE LA PERSONNE EN SOCIÉTÉ**

Télé-Québec se veut respectueuse des droits politiques, judiciaires, économiques et sociaux de la personne (8).

### **4.4 LA DISCRIMINATION**

Télé-Québec entend éviter toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour y pallier (9).

### **4.5 L'ATTITUDE DES PERSONNES QUI ŒUVRENT EN INFORMATION ET EN AFFAIRES PUBLIQUES POUR TELE-QUEBEC**

Les personnes qui œuvrent en ces domaines pour Télé-Québec se doivent d'être respectueuses des droits fondamentaux de la personne.

## **5. LES RÈGLES D'ÉTHIQUE GÉNÉRALEMENT RECONNUES EN MILIEU JOURNALISTIQUE**

### **5.1 LES REGLES D'ETHIQUE DE LA POLITIQUE**

La politique d'information de Télé-Québec implique des comportements professionnels qui correspondent aux règles d'éthique généralement reconnues en milieu journalistique et à celles qui découlent du statut et du mandat particulier de Télé-Québec.

### **5.2 LE COMPORTEMENT FONDAMENTAL DES PERSONNES QUI ŒUVRENT EN INFORMATION POUR TELE-QUEBEC**

Soucieuses de la valeur de l'information dans une société démocratique et préoccupées de la crédibilité journalistique, les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec :

- a) doivent avant tout faire preuve dans leur travail d'exactitude, de rigueur, d'honnêteté, d'équité, de crédibilité et d'équilibre afin de transmettre au public l'information à laquelle il a droit;
- b) procèdent à une vérification systématique de leurs informations, notamment par le recours à la diversité des sources;
- c) traitent les faits et les données nécessaires à leur compréhension dans une approche analytique à la fois critique et pondérée propre à un esprit libre, indépendant et responsable;
- d) apprécient l'importance relative des questions et des opinions;
- e) préservent la vie privée et la dignité des personnes et, de ce fait, ne traitent qu'avec circonspection et réserve des agissements privés :
  - que de la volonté expresse de la personne concernée;
  - ou
  - que dans la mesure où ces agissements influent directement et de façon déterminante sur les activités publiques de cette personne;
  - ou
  - que cela soit d'intérêt public certain;
- f) évitent les déviations dans les interviews et les montages et ne procèdent à des tournages clandestins, à des reconstitutions, à des simulations ou à des dramatisations qu'avec circonspection et qu'à la condition où le public en soit alors informé;
- g) évitent le sensationnalisme en faisant preuve de retenue à l'égard du caractère impressionnant, exceptionnel, grossier, morbide ou trivial des faits ou des circonstances;

- h) évitent non seulement les situations qui les placeraient en conflit d'intérêts, mais également celles qui les placeraient en apparence de conflit d'intérêts;
- i) évitent toute identification réelle ou apparente de leur part à des déclarations partisans ou à des initiatives sur des sujets controversés;
- j) évitent de manifester leurs propres convictions ou préférences politiques et de faire preuve de prosélytisme en faveur d'idéologies ou de causes particulières.

### **5.3 L'ENGAGEMENT POLITIQUE**

Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec ne doivent pas manifester leurs préférences politiques et ne doivent pas avoir d'appartenance ou d'activité politique au-delà de la simple adhésion comme membre d'un parti.

### **5.4 L'ABSENCE DE COMPROMISSIONS PERSONNELLES**

Les personnes qui œuvrent en information ou pour Télé-Québec doivent sauvegarder leur indépendance et l'image qui s'en dégage en s'abstenant de toute forme de compromissions. Pour ce faire, elles ne doivent, ni directement ni indirectement, tirer, du fait de leur travail, quelque avantage personnel qui soit de nature à entacher leur crédibilité ou leur réputation par voie de gratification voire d'assistance financière, matérielle ou intellectuelle. Pour les mêmes raisons, elles s'abstiennent de prêter leur nom, leur voix ou leur image à toute campagne humanitaire, à toute opération publicitaire de même qu'à toute promotion d'une entreprise, d'un produit, d'un service ou d'un événement sauf sur approbation préalable de Télé-Québec qui en dispose avec circonspection.

### **5.5 LE TRAITEMENT DES PERSONNES VISEES PAR L'INFORMATION**

Les personnes qui sont visées par la teneur d'une information doivent être considérées avec équité et dignité. Elles ont droit au respect de leur vie privée et elles ne doivent jamais être traitées de façon blessante, méprisante, haineuse ou de nature à provoquer de tels sentiments de la part du public. Les propos et les attitudes obtenus d'elles ne doivent pas résulter d'une supercherie qui les a conduits à s'exprimer différemment de l'ordinaire.

### **5.6 LE TRAITEMENT DES INVITES ET DES INTERVENANTS**

Les invités et les intervenants doivent être traités avec équité, sans complaisance ni agressivité indues et avec un égal respect les uns par rapport aux autres, ce qui n'exclut ni la sympathie humanitaire ni l'insistance face à l'imprécision et aux faux-fuyants. Ils doivent être rappelés à l'ordre, avec tact et fermeté, s'ils se livrent à des propos malséants. Le recours à l'anonymat ne doit correspondre qu'à des situations qui mettent en cause la sécurité ou la réputation des personnes, mais une fois accordé, il doit être strictement respecté, sauf dans la mesure où l'exige l'ordre d'un tribunal compétent. Le refus de participer à une interview peut être indiqué, mais ne doit jamais être interprété ou dramatisé.

### **5.7 LE TRAITEMENT DES INFORMATEURS, DES EXPERTS ET DES COMMENTATEURS EXTERIEURS**



Les informateurs, les experts et les commentateurs extérieurs doivent être choisis en fonction de leur compétence, de leur fiabilité et de la pertinence de leurs informations ou de leurs interventions. Il ne faut pas, règle générale, donner à entendre que Télé-Québec partage ou rejette leur opinion. L'octroi de la confidentialité des sources d'information ne doit s'opérer qu'avec discernement, mais une fois accordé, il doit être strictement respecté, sauf dans la mesure où l'exige l'ordre d'un tribunal compétent.

## **6. LES RÈGLES QUI DÉCOULENT DU STATUT ET DU MANDAT DE TÉLÉ-QUÉBEC**

### **6.1 L'IMPARTIALITE SUR LES QUESTIONS CONTROVERSEES**

En tant que télédiffuseur public, Télé-Québec ne s'affiche en accord ou en désaccord sur aucune question controversée aux yeux du public québécois. Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec ne doivent donner à entendre, ni activement ni tacitement ou par omission, que Télé-Québec favorise ou s'oppose à quelque position sur ces questions.

### **6.2 LA LIBERTE ET LA RESPONSABILITE EDITORIALE**

En tant que média public d'information, Télé-Québec doit assumer sa pleine responsabilité et faire respecter sa pleine liberté éditoriale sans pouvoir ou devoir s'en remettre à d'autres. Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent comprendre que cette responsabilité ne peut être assumée par d'autres ou leur être déléguée. De façon immédiate, elles doivent accueillir avec courtoisie les représentations du public, mais sans donner à entendre que Télé-Québec y adhère ou s'y objecte. Elles ne sont aucunement tenues, à défaut d'un impératif législatif ou judiciaire, de modifier ou de retrancher un témoignage obtenu sans supercherie et elles ne s'y prêtent que s'il s'agit d'une erreur de fait grave pour le public ou pour des motifs humanitaires sérieux. Elles ne sont également pas tenues, à défaut d'un impératif législatif ou judiciaire, de communiquer la teneur ou l'enregistrement d'une information dont elles disposent à qui que ce soit hors de Télé-Québec et elles n'y procèdent qu'exceptionnellement et avec discernement.

### **6.3 L'INDEPENDANCE PAR RAPPORT AUX SOURCES DE REVENUS**

En tant que télédiffuseur au service de la population québécoise, Télé-Québec doit respecter l'indépendance de son personnel et de sa programmation par rapport aux sources de revenus qui lui sont nécessaires pour la réaliser. Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec ne doivent en aucune façon compromettre cette indépendance par rapport aux commanditaires et aux personnes qui contribuent financièrement ou autrement à la production des émissions. À cet égard, toute forme d'apport ou d'aide matérielle à une émission doit être approuvée par la direction et doit être en tous points conforme à la teneur et à l'esprit de la présente politique.

#### **6.4 LES REGLES COMPLEMENTAIRES APPLICABLES A LA COMMANDITE A LA FABRICATION**

En plus de se conformer aux règles applicables à la commandite en général, Télé-Québec n'accepte de commandite à la fabrication concernant les émissions d'information que dans la mesure où elle résulte d'un contrat établissant la liberté éditoriale de Télé-Québec et portant en annexe le texte de la présente politique; que dans la mesure également où la présence du commanditaire est clairement mentionnée en ondes et que dans la mesure enfin où tout différend avec le commanditaire sera réglé par la direction conformément à la teneur et à l'esprit de la présente politique.

#### **6.5 L'APPLICATION DE LA POLITIQUE D'INFORMATION A LA COPRODUCTION ET PRODUCTION EXTERIEURE**

Télé-Québec n'attribue de contrat de coproduction à l'égard des émissions d'information que dans la mesure où ce contrat est régi par la présente politique et la reproduit en annexe; que dans la mesure où toutes les personnes employées par le coproducteur reçoivent un exemplaire de la présente politique et y soient soumises; que dans la mesure où le mandat de réalisation des émissions visées se réfère explicitement à la présente politique et que dans la mesure où les éventuels commanditaires du coproducteur seront, eux aussi, soumis à la présente politique en vertu de leur contrat.

### **7. LE RESPECT DE LA LOI ET DE LA SÉCURITÉ**

#### **7.1 LE PRINCIPE DE LA LEGALITE ET DE LA SECURITE**

Télé-Québec doit s'assurer de la légalité des informations qu'elle diffuse et de la sécurité des personnes impliquées.

#### **7.2 L'ATTITUDE FACE AUX INFORMATIONS DE LEGALITE DOUTEUSE**

Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent porter sans délai les informations dont la légalité est douteuse à la considération de la direction générale des affaires juridiques à laquelle il appartient de déterminer, le cas échéant, les modalités de correction ou de rétractation. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, cela s'applique particulièrement à ce qui risque d'être libelleux, diffamatoire, obscène, séditieux ou qui risque d'inciter à l'illégalité.

#### **7.3 L'ATTITUDE FACE A LA SAISIE DE MATERIEL JOURNALISTIQUE**

Lorsqu'il y a volonté de saisie de matériel d'information par un corps policier, les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent en informer immédiatement la direction générale des affaires juridiques.

#### **7.4 L'ATTITUDE DANS LES SITUATIONS TROUBLES**

Lorsqu'il y a désordre, émeute, terrorisme, prise d'otage, soulèvement armé ou état de guerre, les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent éviter toute mesure ou attitude susceptible d'aggraver la situation, de

mettre en péril la vie, la sécurité ou le respect des personnes, de provoquer du chantage, de la manipulation ou des représailles. Il convient de s'en référer le plus tôt possible à la direction générale des affaires juridiques.

#### **7.5 L'ATTITUDE EN CAS DE CENSURE**

Lorsqu'il est porté atteinte à du matériel d'émission par suite de censure des autorités, les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent le préciser à l'antenne.

#### **7.6 LA CONNAISSANCE DES INTERDICTIONS LEGALES**

Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent connaître et respecter les interdictions juridiques qui concernent la presse électronique, particulièrement en ce qui a trait aux élections et à la publicité.

#### **7.7 L'ABSENCE D'IMMUNITÉ JOURNALISTIQUE**

Les personnes qui œuvrent en information pour Télé-Québec doivent savoir que la loi ne leur garantit pas d'immunité judiciaire quant au secret professionnel tant à l'égard des faits obtenus que des sources de renseignements. Elles doivent en tenir compte dans leurs rapports avec leurs informateurs lors du traitement de sujets compromettants.

### **8. L'APPLICATION DE LA POLITIQUE**

#### **8.1 LE SUPPORT A L'APPLICATION DE LA POLITIQUE D'INFORMATION**

Télé-Québec favorise, dans le respect de la loi, l'application et le respect de la présente politique d'information.

##### **8.2.1 LE SUPPORT AUX PERSONNES QUI ŒUVRENT EN INFORMATION POUR TÉLÉ-QUÉBEC**

Télé-Québec se porte à la défense, au plan externe, des personnes qui œuvrent pour elle en information dans le respect de la présente politique.

#### **RENOIS**

(1) « La Société est une personne morale. La Société est mandataire du gouvernement ». Loi sur la Société de télédiffusion du Québec, et modifiant la Loi sur la programmation éducative et d'autres dispositions législatives L.R.Q., c. S-12.01.

(2) Ibid., art. 20.

(3) Loi sur la programmation éducative, L.R.Q., ch. P-30.1, art. 3.

(4) Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12.

(5) Charte canadienne des droits et libertés, incluse dans la Loi constitutionnelle de 1982, elle-même incluse dans le Canada Act 1982 (Loi de 1982 sur le Canada), 1982 United Kingdom (Lois du Royaume-Uni), ch. 11.

- (6) Déclaration universelle des droits de l'homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations-Unies, à Paris, le 10 décembre 1948.
- (7) Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., ch. C-12, arts. 1 à 9.1.
- (8) Ibid., arts. 21 à 48.
- (9) Ibid., arts. 10 à 20.

## ANNEXE I

### 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.

|  |
|--|
| <p>Montréal : 126 \$ en basse saison (*) et 138 \$ en haute saison (**)<br/>         Québec : 106 \$ en basse saison (*) et 106 \$ en haute saison (**)<br/>         Laval : 102 \$ en basse saison (*) et 110 \$ en haute saison (**)<br/>         Gatineau : 102 \$ en basse saison (*) et 110 \$ en haute saison (**)<br/>         Autres : 83 \$ en basse saison (*) et 87 \$ en haute saison (**)</p> |
| <p>(*) basse saison : du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mai<br/>         (**) haute saison : du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre</p>   |

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<sup>er</sup> 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 J**

### **DROITS PARENTAUX**

S'il advenait des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi ou à la *Loi sur les normes du travail* relativement aux droits parentaux, les parties se rencontreraient pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le régime de droits parentaux prévu par la section 1.

## ANNEXE K

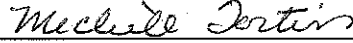
### LISTE DES TITRES D'EMPLOI AFFECTÉS À DES ACTIVITÉS DE PRODUCTION SELON LA CLAUSE 10.27

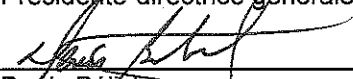
- Accessoiriste
- Assistant/e à la réalisation
- Assistant-concepteur/assistante-conceptrice
- Chef de l'atelier de costume
- Chef de l'atelier de couture
- Chef de l'atelier de photoreproduction
- Chef constructeur/trice scénique
- Chef machiniste
- Chef machiniste de service
- Chef maquilleur/e/coiffeur/e
- Chef peintre scénographe
- Constructeur/trice scénique
- Couturier/ière
- Dessinateur-coupeur/ dessinatrice-coupeuse
- Habilleur/euse
- Machiniste
- Machiniste de service
- Maquilleur-coiffeur/maquilleuse-coiffeuse
- Peintre scénographe
- Photoreproducteur/trice
- Premier couturier/première couturière
- Premier habilleur/première habilleuse
- Premier machiniste /première machiniste
- Préposé/e aux costumes
- Responsable du costumier
- Personnel de soutien administratif affecté à des activités de production

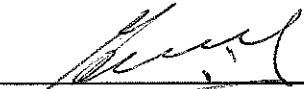


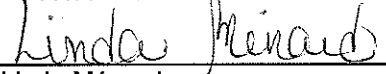
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 17 ième jours du mois de décembre 2012.

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

  
\_\_\_\_\_  
Michèle Fortin  
Présidente-directrice générale

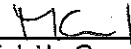
  
\_\_\_\_\_  
Denis Bélsie  
Directeur général principal et secrétaire corporatif

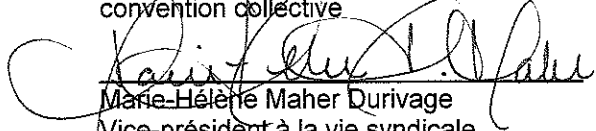
  
\_\_\_\_\_  
Gaétan Girard  
Directeur des ressources humaines

  
\_\_\_\_\_  
Linda Ménard  
Conseillère en ressources humaines

**POUR LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES  
EMPLOYÉ(E)S DE TÉLÉ-QUÉBEC**

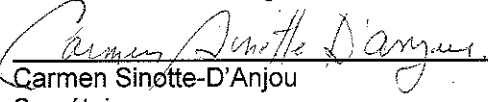
  
\_\_\_\_\_  
Isabelle Valiquette  
Présidente

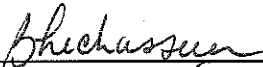
  
\_\_\_\_\_  
Michèle Gravel  
Vice-président à l'application de la  
convention collective


  
\_\_\_\_\_  
Marie-Hélène Maher Durivage  
Vice-président à la vie syndicale


  
\_\_\_\_\_  
Michelle Hébert  
Vice-président à l'information


  
\_\_\_\_\_  
Barbél Reinke  
Vice-président aux régions

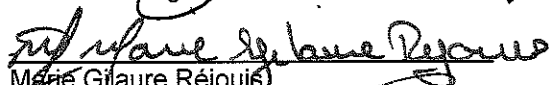
  
\_\_\_\_\_  
Carmen Sinotte-D'Anjou  
Secrétaire

  
\_\_\_\_\_  
Brigitte Lechasseur  
Trésorière

  
\_\_\_\_\_  
Christian Mailier  
Comité de négociation

  
\_\_\_\_\_  
Marc-André Desgagné  
Comité de négociation

  
\_\_\_\_\_  
Denis Gagnon  
Comité de négociation

  
\_\_\_\_\_  
Marie-Glaure Réjouis  
Comité de négociation

  
\_\_\_\_\_  
André Forté  
Conseiller FNC-CSN