

Renouvellement de la convention collective SGETQ

Dépôt le 8 mars 2006

PRÉAMBULE

Dans le cadre du plan de modernisation de Télé-Québec, la société entend revoir l'ensemble de sa structure organisationnelle et de ses processus opérationnels. Le présent dépôt s'inscrit dans cette optique et vise principalement à adapter la convention collective aux conditions actuelles de production, notamment en favorisant la souplesse dans la gestion des effectifs.

CLAUSE REMORQUE CONCERNANT LES SALAIRES ET LES AVANTAGES SOCIAUX

Les conditions salariales et les avantages sociaux apparaissant à la convention collective seront ajustés selon les paramètres généraux consentis dans la fonction publique.

Ainsi, les taux et échelles de traitement applicables aux salariés sont majorés de 2% le premier avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

De même, les primes et allocations sont majorées de 2% le premier avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009 à l'exception des primes et allocations exprimées en pourcentage du traitement.

MODIFICATIONS CONCERNANT LES CLAUSES NORMATIVES

Bleu = ajouté **Gris = biffé**

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 du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.**

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

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.

~~2.06~~ 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 ~~sexuel~~.

2.08 La Société favorise, par des moyens raisonnables, un milieu de travail exempt de harcèlement ~~sexuel~~ et protège toute employée victime de harcèlement ~~sexuel~~ 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 ~~sexuel~~ 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 ~~sexuel~~;
- c) d'assurer la confidentialité de toute démarche entreprise par une employée victime de harcèlement ~~sexuel~~;
- d) de rechercher avec le consentement de l'employée victime une solution amiable et à sa satisfaction à la situation de harcèlement ~~sexuel~~ 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

a) —

L'employée victime de harcèlement ~~sexuel~~ 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.

b) — ~~Le pouvoir de l'arbitre en matière de harcèlement sexuel se limite à constater s'il y a situation de harcèlement sexuel et de faire des recommandations, s'il y a lieu.~~

LIBÉRATIONS SYNDICALES

2.28

La Société reconnaît à ~~deux (2)~~ **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 cinquante-deux (52) jours par année.**

~~De plus, une déléguée des régions peut être libérée pour un total de trente (30) jours par année avec traitement pour s'occuper raisonnablement de l'application de la présente convention et ce, durant ses heures de travail. 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 ~~quarante-cinq (45)~~ **trente (30)** par année contractuelle et le nombre de déléguées ainsi libérées ne doit pas dépasser quinze (15) à la fois, dont pas plus de deux (2) par secteur d'activités.

b) Le nombre de déléguées libérées sans traitement ne doit pas dépasser quinze (15) à la fois, dont pas plus de deux (2) par secteur d'activités.

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.

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 8.49c et 8.50 3e 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 8.49c et 8.50 3e^e paragraphe.

Droit de participation aux affaires publiques (8.69 à 8.71)

Banque de 90 jours (8.74 a 2^e paragraphe)

Perfectionnement (8.75 et 8.76)

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 son traitement~~ 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 8.68)

Droit de participation aux affaires publiques (8.69 à 8.71)

Perfectionnement (8.75 et 8.76)

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 ou 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, quelque 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. Pauses 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 quelque 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.

~~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 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.
- e) **à l'expiration de la période d'assurance traitement prévue à la clause 10.62, l'employeur met fin au lien d'emploi de l'employée si cette dernière ne peut bénéficier des dispositions des clauses 5.20 à 5.22.**

- 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 d'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.

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 au tiers (1/3) 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 et de maquilleuse-coiffeuse.~~
- ~~b) Toutefois, les titres d'emplois d'annonceuse animatrice (cabine), de recherchiste, de scénariste, de journaliste et de maquilleuse-coiffeuse 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 à tous les trois (3) mois un rapport d'utilisation des employées contractuelles.~~

PERFECTIONNEMENT

8.73 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 quatre (4) membres dont deux (2) 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.

~~**8.74** 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 quatre-vingt-dix (90) jours avec traitement, par année contractuelle de travail. Cette banque est gérée par le comité paritaire;~~
- ~~3) Le comité paritaire attribue également à chaque année contractuelle à une employée sélectionnée parmi les membres de l'unité d'accréditation, un congé avec traitement, équivalent à une année académique, soit neuf (9) mois conformément à la politique de la Société;~~
- ~~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 ainsi que de neuf (9) mois avec traitement et ce, par année contractuelle pour l'ensemble de l'unité d'accréditation.~~

~~Exceptionnellement, le congé accordé peut dépasser neuf (9) mois si la nature du programme de perfectionnement l'exige. Toutefois, il ne peut excéder douze (12) mois;~~

- ~~e) 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.~~

8.75 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.

8.76 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.

~~8.77 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).~~

~~8.78 a) Tous les congés avec traitement pour fins de formation rendent les employées visées responsables de travailler à la Société pour une période déterminée. Advenant qu'une employée quitte la Société avant l'expiration de la période déterminée, elle doit rembourser à la Société les frais encourus pour ce congé au prorata de la période de travail qui n'a pas été complétée.~~

~~b) L'employée bénéficiaire d'un tel congé avec traitement est tenue de travailler à la Société une période équivalente au double du temps qui lui a été accordé.~~

~~c) L'employée en congé sans traitement n'a aucune redevance envers la Société.~~

~~d) 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.~~

8.79 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.

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 | - Préposé/e au traitement de textes |
| - Acheteur junior | - Secrétaire |
| - Agent/e de bureau I | - Secrétaire de direction |
| - Agent/e de bureau II | - Technicien/ne en administration |

- Agent/e de bureau principal
- Aide-magasinier/ière
- Chef atelier d'imprimerie
- Dessinateur/dessinatrice
- Magasinier/ière
- Technicien/ne en documentation
- Technicien/ne en information
- Technicien/ne en informatique
- Technicien/ne en recherche psycho-sociale

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-messager/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.

~~Ces employées ont la responsabilité d'organiser~~ **organisent** leurs heures de travail selon les exigences de leur poste et les besoins de la Société. ~~Cette dernière peut, à l'occasion, requérir leur présence à la Société. Dans le cas d'une divergence concernant l'horaire entre le gestionnaire et l'employée, celle-ci fournit par écrit à son gestionnaire, l'argumentaire démontrant sa capacité de réaliser son auto-affectation dans le respect des objectifs de son secteur d'activités. Une copie est remise à la Direction des ressources humaines et au Syndicat simultanément.~~

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
- 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.

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 ~~31 décembre 2004~~ **le 2011.**

~~Cependant, les salaires tels que convenu à la clause 9.23 sont mis en vigueur à compter du 1 janvier 2002~~

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 retirées

A REVOIR

- ~~• Lettre d'entente no. 9 : Comité paritaire sur l'organisation du travail~~
- ~~• Lettre d'entente no.11 : Libérations syndicales en vertu de la clause 2.28 de la convention collective~~
- ~~• Lettre d'entente no.12 : Sécurité d'emploi~~
- ~~• Lettre d'entente no.13 : Comité de veille technologique~~
- ~~• Lettre d'entente no. 2004-05 (hors convention) : Budget spécial du comité paritaire de perfectionnement~~
- ~~• Annexe J : Droits parentaux~~
- ~~• Annexe K : Extraits de la lettre d'entente concernant l'intégration des employées de la DPDMD, membres du SPGQ~~
- ~~• Annexe L : Extraits de la lettre d'entente concernant l'intégration des employées de la DPDMD, membres du SFPQ~~

Lettres d'entente à ajouter

- Lettre d'entente sur les frais de stationnement
- Lettre d'entente sur l'application des mesures de soutien
- Lettre d'entente sur les effets du Plan de réduction des effectifs sur les emplois

Mise à jour

- Liste d'ancienneté
- Liste des titres d'emploi

Renouvellement de la convention collective SGETQ

Dépôt complémentaire le 23 mars 2006

Tel que nous vous l'avons annoncé la semaine dernière, voici un dépôt complémentaire à notre dépôt du 8 mars. Ces modifications visent à harmoniser les dispositions touchant les périodes de repas et les délais de changements d'horaire des employées affectées en production.

MODIFICATIONS CONCERNANT LES CLAUSES NORMATIVES

Bleu = ajouté Gris = biffé

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 a) 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 | 11h 30 15 à 13h 30 15 |
| c) | repas du soir | 17h 30 15 à 19h 30 15 |
| 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.~~

b) pour les emplois d'assistante à la réalisation, de machiniste, de premier machiniste et de maquilleuse-coiffeuse, les dispositions suivantes s'appliquent ;

La première période de cinq (5) heures de travail donne droit à une période de repas. Si la Société n'accorde pas cette période au plus tard au début de la 6^e heure, l'employée est rémunérée à taux et demi (150%) jusqu'à ce qu'une période de repas lui soit accordée.

L'employée a droit à une période additionnelle de repas pour toute autre période de travail en autant qu'il y ait au moins onze (11) heures entre le début et la fin du tour de service.

Toute période additionnelle de repas est située à l'intérieur de la 4^e, la 5^e ou la 6^e heure suivant la fin de la période de repas précédente. Si la Société n'accorde pas cette période au plus tard au début de la 6^e heure, l'employée est rémunérée à taux et demi (150%) jusqu'à ce qu'une période de repas lui soit accordée.

- 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 10.05a), 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'exemples: 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.

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 jamais dépassé 15h 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 15h le mardi qui précède la semaine visée.
- 10.18** Toutefois, la Société peut faire des modifications à cet horaire **au plus tard vingt-quatre (24) heures avant le début du tour de service visé. À moins que l'employée n'y consente, la Société ne peut déplacer les jours de congé hebdomadaire** passé jusqu'à 15h 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. **Cette heure de retour peut être modifiée par avis écrit à l'employée.** ~~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.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ DE TÉLÉDIFFUSION DU QUÉBEC

ci-après appelée « la Société »

ET

LE SYNDICAT GÉNÉRAL DES EMPLOYÉS DE TÉLÉ-QUÉBEC (SGETQ)

ci-après appelé « le Syndicat »

OBJET : APPLICATION DES MESURES DE SOUTIEN

- ATTENDU QUE la Société procède à la réduction de ses effectifs permanents dans le cadre de l'application de son plan de modernisation;
- ATTENDU QUE les employées touchées par la réduction d'effectifs doivent bénéficier de mesures de soutien;
- ATTENDU QUE la Société doit également procéder à la révision de sa structure organisationnelle et de ses processus opérationnels au cours des deux prochaines années;
- ATTENDU QUE cette révision est susceptible d'entraîner l'abolition d'un certain nombre de postes, en raison de la restructuration ou de l'impartition de certaines de ses activités.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1.0 EXCLUSIVITÉ DE LA PRÉSENTE ENTENTE

- 1.1. Les abolitions de postes découlant du plan de réduction des effectifs permanents ainsi que les mouvements de personnel, cessations d'emploi et mesures de soutien en découlant sont régis par la présente entente, à l'exclusion de toute disposition de la convention collective.
- 1.2. Les abolitions de postes découlant de la révision de la structure organisationnelle ou des processus opérationnels de la Société, effectuées de la date de la signature de la convention collective jusqu'au **(indiquer ici la date de la veille du deuxième anniversaire de la convention collective)** 2008 inclusivement, ainsi que les mouvements de personnel, cessations d'emploi et mesures de soutien en découlant sont régis par la présente entente, à l'exclusion de toute disposition de la convention collective

2.0 ABOLITIONS DE POSTES

- 2.1. La Société procède à l'abolition des postes visés au Plan de réduction des effectifs permanents.
- 2.2. Les postes sont abolis par titre d'emploi, dans les services identifiés par le Plan de réduction des effectifs permanents.

- 2.3. La Société procède également à l'abolition des postes découlant de la révision de sa structure organisationnelle ou de ses processus opérationnels; les postes sont alors abolis par titre d'emploi dans les services visés.
- 2.4. L'abolition de postes détenus par des employées permanentes, en application des clauses 2.2 et 2.3, entraîne la réduction d'un nombre d'employées permanentes équivalent au nombre de postes ainsi abolis.

3.0 RÉDUCTION DES EFFECTIFS

Phase volontaire

- 3.1. Dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la signature des présentes, tout titulaire de poste d'un titre d'emploi visé peut se porter volontaire pour démissionner et bénéficier des mesures de soutien prévues à la clause 4.0 de la présente entente.
- 3.2. Si le nombre d'employées volontaires excède le nombre de postes abolis dans le titre d'emploi, la Société accepte les démissions par ordre d'ancienneté parmi les titulaires de postes du même titre d'emploi, jusqu'à concurrence du nombre d'employées à réduire dans le titre d'emploi visé.

Cessations d'emplois et phase de supplantation

- 3.3. Si le nombre d'employées volontaires est inférieur au nombre de postes abolis dans le titre d'emploi, la Société procède, par ordre inverse d'ancienneté, au nombre de cessations d'emploi nécessaires à l'atteinte de la réduction du nombre d'employées dans un titre d'emploi visé et les employées visées bénéficient des mesures de soutien prévues à l'article 4.0 des présentes. La date de cessation d'emploi est précisée par la Société. Les employées bénéficiant des mesures visées aux clauses 4.1.3, 4.1.4 et 4.1.5, le cas échéant, conservent leur lien d'emploi aux seules fins de l'application de ces mesures et ne bénéficient d'aucun droit ni recours autre que ceux prévus à la présente entente.
- 3.4. Les employées dont le poste est aboli, qui ne se sont pas portées volontaires et dont il n'a pas été mis fin à l'emploi, peuvent, par ordre d'ancienneté, déplacer une employée du même titre d'emploi ayant moins d'ancienneté ou obtenir un poste libéré du même titre d'emploi suite à l'application de la phase volontaire;
- 3.5. Les employées visées à la clause 3.4 doivent, dans les vingt-quatre (24) heures de la réception d'un avis en ce sens de la Société, faire connaître leur choix par écrit aux ressources humaines.

4.0 MESURES DE SOUTIEN

- 4.1. En sus de toute somme pouvant être due à titre d'indemnités impayées de vacances, de congés de maladie et de temps compensable, dont les montants sont déterminés en application de la convention collective, l'employée démissionnaire et celle dont l'emploi cesse en application de la présente entente peut se prévaloir des mesures de soutien suivantes, dont le total des coûts ne peut en aucun cas dépasser l'équivalent de vingt-quatre (24) mois de salaire, et qui tiennent lieu de préavis et d'indemnité de cessation d'emploi :

- 4.1.1. une indemnité de cessation d'emploi équivalant à deux (2) mois de traitement par année de service, jusqu'à un maximum de vingt-quatre

- (24) mois, sous forme d'un montant forfaitaire versé à titre compensatoire ;
- 4.1.2. une possibilité d'achat de rente ou d'allocation permettant de compenser la pénalité d'une employée admissible à une retraite avec réduction actuarielle ;
 - 4.1.3. une possibilité d'utiliser l'indemnité de cessation d'emploi aux fins d'une retraite progressive avec ou sans réduction actuarielle ;
 - 4.1.4. une possibilité de maintien de lien d'emploi pour rendre une employée admissible à une retraite avec ou sans réduction actuarielle ;
 - 4.1.5. pour les employées ayant 48 ans et plus, la possibilité d'obtenir un congé sans solde pour atteindre l'âge de 50 ans et de se prévaloir du régime de retraite progressive à l'aide des mesures de soutien ;
 - 4.1.6. un soutien à l'embauche du personnel auprès d'employeurs éventuels en assumant une partie du salaire ;
 - 4.1.7. une possibilité pour une employée de poursuivre sa cotisation au régime de retraite de la CARRA, malgré son transfert à une entreprise privée ;
 - 4.1.8. un soutien à la recherche d'emploi en collaboration avec des organismes publics ou parapublics dont c'est le mandat ;
 - 4.1.9. un soutien aux frais de scolarité et/ou versement d'une indemnité pour amélioration des compétences ou réorientation de carrière.

5.0 DISPOSITIONS FINALES

- 5.1. Nonobstant les dispositions de la convention collective, les délais prévus dans la présente entente sont les seuls applicables.
- 5.2. Tous les avis et délais prévus à la convention collective sont présumés avoir été donnés en conformité des dispositions de ladite convention collective.
- 5.3. La présente entente est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.
- 5.4. La présente entente est annexée à la convention collective.
- 5.5. Le Plan de réduction des effectifs permanents est annexé à la présente entente et en fait partie intégrante comme si au long réité.
- 5.6. La présente entente ne peut être invoquée à titre de précédent.

SIGNÉ À MONTRÉAL, ce ____e jour du mois de _____ 2006

POUR LA SOCIÉTÉ :

POUR LE SYNDICAT :

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE D'UNE PART

La Société de Télédiffusion du Québec
ci-après appelée « la Société »

ET

D'AUTRE PART

Le Syndicat général des employé(e)s de Télé-
Québec (SGETQ)
ci-après appelé « le Syndicat »

OBJET : EFFETS DU PLAN DE RÉDUCTION DES EFFECTIFS SUR LES EMPLOIS

Attendu les effets anticipés de la mise en œuvre du Plan de réduction des effectifs sur la nature et la répartition des tâches;

Attendu que les parties reconnaissent l'importance de procéder rapidement aux ajustements rendus nécessaires par la mise en œuvre du Plan de réduction des effectifs;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la signature de la convention collective, les parties se réunissent en comité conjoint afin d'identifier les descriptions d'emploi susceptibles de devoir être modifiées à la suite de la mise en œuvre du Plan de réduction des effectifs.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce ---- -e jour du mois de -----2006.

POUR LA SOCIÉTÉ

POUR LE SYNDICAT

Lettre d'entente SG-2006-#

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE D'UNE PART

La Société de Télédiffusion du Québec

ci-après appelée « la Société »

ET

D'AUTRE PART

Le Syndicat général des employé(e)s de
Télé-Québec (SGETQ)

ci-après appelé « le Syndicat »

OBJET : FRAIS DE STATIONNEMENT

Attendu que, depuis le 30 juin 2005, la Société exige de ses employées le paiement de frais de stationnement dans les établissements où elle doit défrayer le coût de ces espaces.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

- La Société applique une tarification progressive lui permettant de couvrir 100% de ses frais à compter du 30 juin 2007, selon l'échelle suivante :
 - 2005-06-30 au 2006-06-29 : 50% des coûts réels
 - 2006-06-30 au 2007-06-29 : 75% des coûts réels
 - à compter du 2007-06-30 : 100% des coûts réels

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ---- -e jour du mois de-----2006.

POUR LA SOCIÉTÉ

POUR LE SYNDICAT

Lettre d'entente SG-2006-#