

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>PRÉAMBULE</p> <p>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.</p>	.	Non applicable
<p>CLAUSE REMORQUE CONCERNANT LES SALAIRES ET LES AVANTAGES SOCIAUX</p> <p>Les conditions salariales et les avantages sociaux apparaissant à la convention collective seront ajustés selon les paramètres généraux consentis dans la fonction publique.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	.	A intégrer à l'article 9
<p>HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL</p> <p>2.04 La Société et le Syndicat désavouent toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel.</p> <p>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</p>	<p>2.04 à 2.13 - S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte la demande patronale</p>	<p>HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL</p> <p>2.04 La Société et le Syndicat désavouent toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel.</p> <p>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</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>celui-ci, un milieu de travail néfaste.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2.06 Les comportements de harcèlement sexuel peuvent être de nature diverse; ce peut être, entre autres:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; 		<p>travail néfaste.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les comportements de harcèlement sexuel peuvent être de nature diverse; ce peut être, entre autres:</p> <ul style="list-style-type: none"> h) des remarques, commentaires, allusions, plaisanteries ou insultes à caractère sexuel, portant atteinte à la dignité humaine; i) des manifestations persistantes ou abusives d'un intérêt sexuel; j) des avances verbales ou des propositions insistantes à caractère sexuel non consenties; k) des avances physiques, attouchements, frôlements, pincements ou baisers non consentis;

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>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;</p> <p>f) des actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;</p> <p>g) des actes de violence physique ou d'imposition d'une intimité sexuelle non consentie.</p> <p>2.07 La Société reconnaît que toute employée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2.10 Le mandat du comité est:</p> <p>a) de recevoir toute plainte de harcèlement psychologique ou sexuel;</p> <p>b) d'apporter assistance à toute employée victime de harcèlement sexuel;</p>	.	<p>l) 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;</p> <p>m) des actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;</p> <p>n) des actes de violence physique ou d'imposition d'une intimité sexuelle non consentie.</p> <p>2.07 La Société reconnaît que toute employée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2.10 Le mandat du comité est:</p> <p>a) de recevoir toute plainte de harcèlement psychologique ou sexuel;</p> <p>b) d'apporter assistance à toute employée victime de harcèlement;</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>c) d'assurer la confidentialité de toute démarche entreprise par une employée victime de harcèlement sexuel;</p> <p>d) de rechercher avec le consentement de l'employée victime une solution amiable et à sa satisfaction à la situation de harcèlement sexuel invoquée;</p> <p>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;</p> <p>f) d'informer l'employée victime des recours possibles et des démarches à suivre;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	.	<p>c) d'assurer la confidentialité de toute démarche entreprise par une employée victime de harcèlement;</p> <p>d) de rechercher avec le consentement de l'employée victime une solution amiable et à sa satisfaction à la situation de harcèlement invoquée;</p> <p>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;</p> <p>f) d'informer l'employée victime des recours possibles et des démarches à suivre;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>.</p>	<p>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.</p>
<p>LIBÉRATIONS SYNDICALES</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>2.28 – S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte le libellé mais propose 116 jours (incluant les 30 jours pour les régions)</p>	<p>LIBÉRATIONS SYNDICALES</p> <p>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 115 jours au cours de la période allant de la date de la signature de la convention jusqu'au 29/06/2007, 110 jours du 30/06/2007 au 29/06/2008, 105 jours du 30/06/2008 au 29/06/2009, et 100 par la suite</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>2.29 – S2 12/04/2006 Le syndicat accepte la demande patronale</p>	<p>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.</p> <p>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 quinze (15) à la fois, dont pas plus de deux (2) par secteur d'activités.</p> <p>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.</p> <p>d) 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.</p>
<p>CONTRAT DE MOINS DE 210 JOURS</p> <p>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:</p> <p>Articles: 8. Congés spéciaux:</p> <p>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.</p>	<p>3.10 – S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte la demande patronale</p>	<p>CONTRAT DE MOINS DE 210 JOURS</p> <p>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:</p> <p>Articles: 8. Congés spéciaux:</p> <p>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.</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>9. Majoration de traitement:</p> <p>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.</p> <p>10. Heures de travail et autres dispositions à incidence monétaire (10.01 à 10.44)</p>	<p>.</p>	<p>9. Majoration de traitement:</p> <p>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.</p> <p>10. Heures de travail et autres dispositions à incidence monétaire (10.01 à 10.44)</p>
<p>CONTRAT DE 210 JOURS ET PLUS</p> <p>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:</p> <p>Articles:</p> <p>8. Congés spéciaux:</p> <p>Durant sa grossesse, l'employée aura droit au congé accordé pour visites médicales tel que prévues aux clauses 8.49c et 8.50 3ei paragraphe.</p> <p>Droit de participation aux affaires publiques (8.69 à 8.71)</p> <p>Banque de 90 jours (8.74 a 2e paragraphe)</p>	<p>3.11 – S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte la demande patronale</p>	<p>CONTRAT DE 210 JOURS ET PLUS</p> <p>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:</p> <p>Articles:</p> <p>8. Congés spéciaux:</p> <p>Durant sa grossesse, l'employée aura droit au congé accordé pour visites médicales tel que prévues aux clauses 8.49c et 8.50 3ei paragraphe.</p> <p>Droit de participation aux affaires publiques (8.69 à 8.71)</p> <p>Banque de 90 jours (8.74 a 2e paragraphe)</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>Perfectionnement (8.75 et 8.76)</p> <p>9. Majoration de traitement:</p> <p>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.</p> <p>Articles:</p> <p>8. Jours fériés (8.01 à 8.06)</p> <p>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.</p> <p>Congés sociaux (8.21 à 8.24)</p> <p>Droits parentaux (8.32 à 8.68)</p> <p>Droit de participation aux affaires publiques (8.69 à 8.71)</p> <p>Perfectionnement (8.75 et 8.76)</p> <p>10. Heures de travail et autres dispositions à incidence monétaire (10.01 à 10.44)</p>	<p>.</p>	<p>Perfectionnement (8.75 et 8.76)</p> <p>9. Majoration de traitement:</p> <p>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.</p> <p>Articles:</p> <p>8. Jours fériés (8.01 à 8.06)</p> <p>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.</p> <p>Congés sociaux (8.21 à 8.24)</p> <p>Droits parentaux (8.32 à 8.68)</p> <p>Droit de participation aux affaires publiques (8.69 à 8.71)</p> <p>Perfectionnement (8.75 et 8.76)</p> <p>10. Heures de travail et autres dispositions à incidence monétaire (10.01 à 10.44)</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>Régime d'assurance-traitement (10.62 à 10.78)</p> <p>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.</p>	<p>.</p>	<p>Régime d'assurance-traitement (10.62 à 10.78)</p> <p>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.</p>
<p>CONTRAT SUR DEMANDE</p> <p>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:</p> <p>Articles:</p> <p>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</p> <p>10. Pausés et repas (10.04 à 10.10 à l'exclusion de la clause 10.08)</p> <p>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.</p>	<p>3.12 – S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte la demande patronale</p>	<p>CONTRAT SUR DEMANDE</p> <p>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:</p> <p>Articles:</p> <p>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</p> <p>10. Pausés et repas (10.04 à 10.10 à l'exclusion de la clause 10.08)</p> <p>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.</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>Heures excessives (10.15)</p> <p>Travail en temps supplémentaire (10.24 à 10.31)</p> <p>Travail en temps continu (10.36)</p> <p>Prime de soir et de nuit (10.37)</p> <p>Prime de supplément de traitement (10.40)</p> <p>Missions extérieures (10.41 à 10.42)</p> <p>Lorsqu'elle est appelée à travailler, l'employée sera rémunérée pour au moins quatre (4) heures au taux régulier.</p>	<p>.</p>	<p>Heures excessives (10.15)</p> <p>Travail en temps supplémentaire (10.24 à 10.31)</p> <p>Travail en temps continu (10.36)</p> <p>Prime de soir et de nuit (10.37)</p> <p>Prime de supplément de traitement (10.40)</p> <p>Missions extérieures (10.41 à 10.42)</p> <p>Lorsqu'elle est appelée à travailler, l'employée sera rémunérée pour au moins quatre (4) heures au taux régulier.</p>
<p>CONTRAT À FORFAIT</p> <p>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:</p> <p>Articles: 9. Majoration de traitement:</p> <p>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</p>	<p>3.13 – S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte la demande patronale</p>	<p>CONTRAT À FORFAIT</p> <p>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:</p> <p>Articles: 9. Majoration de traitement:</p> <p>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</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>alloué aux jours fériés.</p> <p>Versement de la paie:</p> <p>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.</p> <p>10. 6e et 7e journée:</p> <p>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.</p>	<p>.</p>	<p>alloué aux jours fériés.</p> <p>Versement de la paie:</p> <p>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.</p> <p>10. 6e et 7e journée:</p> <p>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.</p>
<p>DROIT DE RETOUR DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES À LA SUITE DE CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET ADMINISTRATIFS</p> <p>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.</p>	<p>3.16 – S2 – 12/04/2006 Le syndicat refuse la demande patronale</p> <p>RÉPONSE PATRONALE – 12/04/2006 La Société retirerait sa demande conditionnellement à l'acceptation du retrait des clauses 6.27 et 6.28</p>	<p>DROIT DE RETOUR DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES À LA SUITE DE CHANGEMENTS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES ET ADMINISTRATIFS</p> <p>3.16 Statu quo, la société retire sa demande</p>
	<p>4.05 – S1 – 07/04/2006 Demandes générales (4.05 c) et Demandes spécifiques pour les contractuelles (4.05 b)</p> <p>S3 – 12/04/2006 Propose textes ci-dessous</p>	

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
	<p>AFFICHAGE DES POSTES 4.01.....</p> <p>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.</p> <p>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 octroie le poste à un candidat contractuel ayant postulé qui répond aux exigences d'emploi prévues au plan de classification.</p> <p>c) Si aucune employée ne satisfait les exigences académiques du poste, la Société considère la candidature de octroie le poste à toute employée</p>	<p>4.05 b) Statu quo. À défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe précédent, la Société favorise la candidature de toute employée ayant postulé et évalué au mérite et en fonction de ses besoins permanents celles qui répondent aux exigences d'emploi.</p> <p>c) Si aucune employée ne satisfait les exigences académiques du poste, la Société octroie le poste à toute employée permanente qui s'engage à poursuivre les études nécessaires dans un délai maximum fixé par la société. Dans un tel cas, l'employée permanente est confirmée dans son poste après avoir complété</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
	<p>permanente qui s'engage à poursuivre les études nécessaires. Dans un tel cas, l'employée permanente est confirmée dans son poste après avoir complété avec succès les études entreprises.</p> <p>De plus, la Société doit considérer toute expérience pertinente à titre d'équivalence académique.</p> <p>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.</p>	<p>avec succès les études entreprises.</p> <p>De plus, la Société doit considérer toute expérience pertinente à titre d'équivalence académique.</p>
<p>BUREAU DE SANTÉ</p> <p>RÉPONSE PATRONALE A S1 – S2</p> <p>5.23 Compte tenu de la situation particulière dans laquelle s'est retrouvée Télé-Québec après les coupures de 1995 concernant le bureau de santé et les ressources allouées à celui-ci, La Société convient de porter un attention particulière aux besoins des employées de Télé-Québec en matière de santé et de façon plus spécifique:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<p>S1 – 07/04/2006 Demande générale S2 – 12/04/2006 Le syndicat retire sa demande d'introduire un service médical mais maintient sa demande d'actualiser les dispositions de l'article 5.23</p>	<p>BUREAU DE SANTÉ</p> <p>5.23 La concordance est faite (2006)</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>compétence nécessaire pour être le premier répondant lorsqu'une employée requiert des services en santé et sécurité au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<p>.</p>	
<p>ARTICLE 6 ANCIENNETÉ ET SÉCURITÉ D'EMPLOI</p> <p>ANCIENNETÉ</p> <p>.....</p> <p>6.02 Toute employée perd son ancienneté dans les cas suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>6.02 e) – S2 – 12/04/2006 Le syndicat refuse la demande patronale</p> <p>RÉPONSE PATRONALE – 12/04/2006 La Société maintient sa demande.</p>	<p>ANCIENNETÉ</p> <p>6.02 e) Statu quo. La société retire sa demande.</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>SECTION V QUANTUM DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES</p> <p>6.27</p> <p>a) La Société a le droit d'utiliser les services d'employées contractuelles sous réserve, toutefois, des conditions qui suivent:</p> <p>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;</p> <p>2) la Société peut utiliser un nombre d'employées contractuelles égal ou inférieur au tiers (1/3) de ses effectifs permanents.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>		<p>SECTION V QUANTUM DES EMPLOYÉES CONTRACTUELLES</p> <p>6.27 a) La Société a le droit d'utiliser les services d'employées contractuelles sous réserve, toutefois, des conditions qui suivent:</p> <p>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;</p> <p>2) la Société peut utiliser un nombre d'employées contractuelles égal ou inférieur au tiers (1/3) de ses effectifs permanents.</p> <p>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. ainsi que les emplois affectés à des activités de production (annexe M) et les concepteurs visuels</p> <p>b) Toutefois, les titres d'emplois d'annonceuse-animatrice (cabine), de recherchiste, de scénariste, de journaliste et de maquilleuse-coiffeuse, ainsi que les emplois affectés à des activités de production (annexe M) et les concepteurs visuels 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.</p> <p>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</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>pouvait pas prendre connaissance au préalable, ne font pas partie intégrante des calculs visés au paragraphe a) de la présente clause.</p> <p>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.</p>		<p>pouvait pas prendre connaissance au préalable, ne font pas partie intégrante des calculs visés au paragraphe a) de la présente clause.</p> <p>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.</p>
<p>PERFECTIONNEMENT</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formule un avis sur l'identification des besoins en matière de formation; <p>— reçoit et traite toutes les demandes de congés avec ou sans</p>		<p>PERFECTIONNEMENT</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formule un avis sur l'identification des besoins en matière de formation;

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>traitement adressées à la Société par les employées de l'unité d'accréditation;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>Ce comité étudie les demandes et accorde les congés selon les critères suivants:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p>		<ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>Ce comité étudie les demandes et accorde les congés selon les critères suivants:</p> <p>b) 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;</p> <p>4) La Société met à la disposition des employées qui en font la demande, une banque de soixante-cinq (65) jours avec traitement, par année contractuelle de travail. Cette banque est gérée par le comité paritaire;</p> <p>5) 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;</p> <p>b) toutefois, le comité peut décider d'attribuer des congés d'une durée inférieure à neuf (9) mois, mais non inférieure à trois</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>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.</p> <p>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;</p> <p>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);</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>		<p>(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.</p> <p>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;</p> <p>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);</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>
<p>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.</p>		<p>8.75 La Société rembourse en tout ou en partie les frais encourus par les employées qui poursuivent des études de perfectionnement</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) L'employée en congé sans traitement n'a aucune redevance envers la Société.</p> <p>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.</p>		<p>ou de recyclage conformément aux politiques de la Société.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>e) L'employée en congé sans traitement n'a aucune redevance envers la Société.</p> <p>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</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>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.</p> <p>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.</p>		<p>que, s'il y a lieu, celle de la Société.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>ARTICLE 10 HEURES DE TRAVAIL ET AUTRES DISPOSITIONS À INCIDENCE MONÉTAIRE</p> <p>SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL</p> <p>10.01</p> <p>.....d) Pour les employées occupant les titres d'emploi suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>.</p>	

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<ul style="list-style-type: none"> - Évaluateur/trice - Ingénieur/e - Journaliste - Recherchiste - Responsable d'intervention pédagogique - Scénariste - Traducteur/trice <p>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.</p> <p>Sous l'autorité de leur supérieure immédiate, 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.</p>	<p>10.01 d) - S2 – 12/04/2006 Le syndicat refuse la demande patronale</p> <p>RÉPONSE PATRONALE – 12/04/2006 La Société maintient sa demande</p>	<p>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 leurs travaux à l'extérieur de la société.</p>
<p>PAUSES ET REPAS</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Pas encore de réponse du syndicat</p>	<p>PAUSE ET REPAS</p> <p>10.04 à 10.23 Statu quo. La société retire sa demande.</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>possible, vers le milieu de cette période de travail.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - repas du matin 5h30 à 7h30 - repas du midi 11h30 15 à 13h30 15 - repas du soir 17h30 15 à 19h30 15 - repas de soirée 23h30 à 1h30 <p>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.</p> <p>b) pour les emplois d'assistante à la réalisation, de machiniste, de premier machiniste et de maquilleuse-coiffeuse, les dispositions suivantes s'appliquent ;</p> <p>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.</p> <p>L'employée a droit à une période additionnelle de repas pour</p>	<p>.</p>	

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>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.</p> <p>Toute période additionnelle de repas est située à l'intérieur de la 4e, la 5e ou la 6e 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 6e heure, l'employée est rémunérée à taux et demi (150%) jusqu'à ce qu'une période de repas lui soit accordée.</p> <p>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.</p> <p>10.07 L'employée a une (1) heure de repas par journée de travail de sept (7) ou huit (8) heures, selon le cas.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>.</p>	

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>compris les comédiens/nes).</p> <p>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.</p>	.	
<p>NOTIFICATION DE L'HORAIRE</p> <p>10.16 La Société notifie l'horaire des employées suivantes: premières machinistes, machinistes et maquilleuses-coiffeuses.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	Pas encore de réponse du syndicat	

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>à l'expiration de ce délai lui sont effectivement payées au taux courant applicable.</p> <p>10.20 L'affichage des horaires hebdomadaires et de toute modification apportée à ces horaires par la suite constitue un avis signifié aux employées.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	.	

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>ARTICLE 12 PORTÉE ET DURÉE DE LA CONVENTION</p> <p>12.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et expire le 31 décembre 2004 le 2011.</p> <p>Cependant, les salaires tels que convenu à la clause 9.23 sont mis en vigueur à compter du 1 janvier 2002</p> <p>Les conditions de travail prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>12.04 La présente convention lie les deux parties et leurs successeurs éventuels.</p> <p>12.05 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention.</p>	<p>12.01 - S2 – 12/04/2006 Le syndicat refuse la demande et propose « ... expire le 31 décembre 2009. »</p> <p>RÉPONSE PATRONALE – 12/04/2006 La Société maintient sa demande</p>	<p>ARTICLE 12 PORTEÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION</p> <p>12.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et expire le 2011.</p> <p>Cependant, les salaires tels que convenu à la clause 9.23 sont mis en vigueur à compter du 1 janvier 2002</p>
<p>LETTRES D'ENTENTES RETIRÉES A REVOIR</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<p>Lettre 9 : S2- 12/04/2006 Le syndicat refuse le retrait Réponse patronale – 12/04/2006 La Société maintient sa demande Lettre 11 : S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte le retrait</p>	<p>LETTRES D'ENTENTES RETIRÉES A REVOIR</p> <p>Lettre d'entente no. 9 : Comité paritaire sur l'organisation du travail. La lettre est maintenue</p>

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
<p>collective</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 - Dépôt projet lettre d'entente 19/04/2006 • 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 	<p>Lettre 12 : S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte le retrait</p> <p>Lettre 13 : S2 -12/04/2006 Le syndicat accepte le retrait</p> <p>Lettre 2004-05 : S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte le retrait</p> <p><i>Annexe J : S2 – 12/04/2006 En attente de réponse</i></p> <p>Annexe K : S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte le retrait</p> <p>Annexe L : S2 – 12/04/2006 Le syndicat accepte le retrait</p>	<p>Lettre no 11 biffée</p> <p>Lettre no 12 biffée</p> <p>Lettre no 13 biffée</p> <p>Lettre 2004-05 biffée</p> <p>Annexe K biffée</p> <p>Annexe L biffée</p>
LETTRES D'ENTENTE À AJOUTER		
<p>Lettre d'entente sur les frais de stationnement P1 – 07/04/2006</p>	<p>S5 – contre proposition – 18/04/2006</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Société remet au Syndicat sur demande l'information concernant les coûts réels du stationnement. ACCEPTÉ 18/04/2006 2. Pour la durée de la convention, le syndicat propose que la Société applique 50% des coûts réels. REFUSÉ 18/04/2006 3. Tout employé qui n'utilise pas le 	

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
	stationnement a droit à un remboursement de frais de transport en commun. REFUSÉ – 18/04/2006 4. Dans l'éventualité de la perte du stationnement principale, tirage au sort annuel des places restantes au stationnement autour du bâtiment. REFUSÉ – 18/04/2006 5. La Société doit informer les employés et le syndicat préalablement à toute modification des règles d'utilisations du stationnement. RETIRÉ – 18/04/2006	
Lettre d'entente sur l'application des mesures de soutien P1 – 07/04/2006	S6 – contre-proposition – 18/04/2006 REFUSÉ – 19/04/2006 Voir P10 en réponse à S6 – 19/04/2006	
Lettre d'entente sur les effets du Plan de réduction des effectifs sur les emplois (descriptions des emplois substantiellement touchés) P1 – 07/04/2006	Pas encore de réponse	
MISE À JOUR		
<ul style="list-style-type: none"> Liste d'ancienneté – à venir 		
<ul style="list-style-type: none"> Liste des titres d'emploi – à venir 		
	Demande mise à jour Annexe I –	

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
	<p>Frais encourus</p> <p>RÉPONSE PATRONALE : P9 – 18/04/2006 – Politique par le CT sur les frais encourus</p>	
	<p>Dépôt S3 – 12/04/2006</p> <p>DS 1 Remboursement des frais de gardiennage lors de déplacements – 4\$ / hre jusqu'à 36\$ par jour – inclure à l'annexe I – REFUSÉ 19/04/2006</p> <p>DS 2 Frais d'actuariat pour l'assurance collective – EN SUSPENS – 19/04/2006</p> <p>DS 3 Établissement de dispositions pour télétravail – VOIR LETTRE D'ENTENTE No 6</p> <p>DS 4 Bureau de santé et autres dispositions – INTÉGRÉ A LA CLAUSE 5.23</p> <p>DS 5 Salle de conditionnement physique – 12-04-2006 : contre-proposition – 75 \$ par an pour centre de conditionnement – REFUSÉ – 19/04/2006</p> <p>DS 6 Octroi des postes après affichage – INTÉGRÉ A LA CLAUSE 4.05 c)</p>	

Renouvellement de la convention collective SGETQ
 Comparaison des demandes – Version 1 - Mise à jour 2006-04-25

DÉPÔT PATRONAL	DÉPÔT SYNDICAL	ENTENTE
	<p>DS 7 Temps partagé pour 2 employées sur un poste régulier à temps complet – SGETQ dépose S4 : dispositions similaires chez Gaz Métro – REFUSÉ – 19/04/2006</p> <p>DS 8 À DS12 – INTÉGRÉ À LA LETTRE SUR LES FRAIS DE STATIONNEMENT</p> <p>DS 13 Obligation d’offrir des contrats de plus longue durée – RETIRÉ 19/04/2006</p> <p>DS 14 Prime de contrat afin de compenser la précarité du poste – REFUSÉ – 19/04/2006</p> <p>DS 15 Possibilité d’avoir 2 contrats concurrents pour faire une semaine complète de travail (ex : 2 jours + 3 jours) – ACCEPTÉ; texte à convenir – 19/04/2006</p> <p>DS 16 Octroi des postes après affichage pour les contractuelles – INTÉGRÉ A LA CLAUSE 4.05 b)</p>	