

## **CONVENTION COLLECTIVE**

---

**ENTRE**

**SETTE inc.**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SETTE inc.**

**(S.C.F.P. - Section locale 2565)**

---

**Du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015**

**TABLE DES MATIÈRES**

---

		<b>PAGE</b>
ARTICLE 1	But de la convention	4
ARTICLE 2	Définition des termes	5
ARTICLE 3	Droits de la direction	8
ARTICLE 4	Reconnaissance et juridiction du syndicat	9
ARTICLE 5	Droits et obligations des parties	10
ARTICLE 6	Catégories d'employés	11
ARTICLE 7	Régime syndical	13
ARTICLE 8	Liberté d'action syndicale	15
ARTICLE 9	Mesures disciplinaires et administratives	17
ARTICLE 10	Procédure de règlement de griefs	18
ARTICLE 11	Paiement du salaire	20
ARTICLE 12	Promotion - Mutation - Affichage	22
ARTICLE 13	Affectation temporaire	25
ARTICLE 14	Ancienneté	26
ARTICLE 15	Travail supplémentaire	28
ARTICLE 16	Formation	30
ARTICLE 17	Primes	31
ARTICLE 18	Congés fériés	32
ARTICLE 19	Vacances annuelles	34
ARTICLE 20	Congés spéciaux et sans solde	38
ARTICLE 21	Congés de maladie et congés mobiles	42

**TABLE DES MATIÈRES  
(Suite)**

		<b>PAGE</b>
ARTICLE 22	Accident de travail	44
ARTICLE 23	Sécurité et hygiène	45
ARTICLE 24	Sécurité d'emploi	46
ARTICLE 25	Semaine et heures de travail	49
ARTICLE 26	Description de fonctions	52
ARTICLE 27	Régime d'assurance collective et REER	53
ARTICLE 28	Congés parentaux	54
ARTICLE 29	Clause d'interdiction de grève	57
ARTICLE 30	Harcèlement	58
ARTICLE 31	Durée de la convention collective	59
ANNEXE N° 1	Échelles salariales	60
ANNEXE N° 2	Formule d'autorisation de prélèvement des cotisations	62
LETTRE D'ENTENTE N° 1	Employés à temps partiel	63
LETTRE D'ENTENTE N° 2	Technicien d'entretien	66
LETTRE D'ENTENTE 2013 – 01	Télétravail pour les rédacteurs de sous-titres	67
LETTRE D'ENTENTE 2013 – 02	Reprise d'heures pour les techniciens d'opérations	72

## ARTICLE 1

### BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre SETTE inc. (employeur) et ses employés, représentés par le Syndicat des employés de SETTE inc.- S.C.F.P., section locale 2565 (syndicat), d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des mécontentes qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 1.02 Chaque fois que le genre masculin est utilisé dans le texte de la présente convention collective, il s'applique sans égard au sexe de la personne que ledit texte pourrait concerner.

## ARTICLE 2

### DÉFINITION DES TERMES

Pour les fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont le sens ci-après déterminé :

- 2.01 « **Employeur** » désigne SETTE inc.
- 2.02 « **Syndicat** » désigne le syndicat des employés de SETTE inc. (S.C.F.P., section locale 2565).
- 2.03 « **Convention** » désigne la présente convention collective.
- 2.04 « **Employé** » désigne toute personne occupant un emploi couvert par le certificat d'accréditation et régie par la présente Convention (collectivement « **Employés** »).
- 2.05 « **Employé en période de probation** » désigne tout Employé n'ayant pas complété la période de probation prévue à l'article 6.03. La période de probation ne pourra être prolongée.
- 2.06 « **Employé régulier** » désigne tout Employé à temps plein ou partiel qui a complété sa période de probation au service de l'Employeur.
- 2.07 « **Employé à temps plein** » désigne tout Employé rémunéré par l'Employeur qui détient un poste de trente-cinq heures (35 h) ou de trente-sept heures et demie (37,5 h) par semaine, selon l'horaire normal de travail du poste détenu.
- 2.08 « **Employé à temps partiel** » désigne tout Employé rémunéré par l'Employeur qui détient un poste qui comprend généralement moins de trente-cinq heures (35 h) ou de trente-sept heures et demie (37,5 h) par semaine, selon l'horaire normal de travail du poste détenu.
- 2.09 « **Télétravailleur** » désigne tout Employé régulier rémunéré par l'Employeur qui détient un poste de télétravail, qui effectue ses tâches depuis son domicile et qui est régi par la Lettre d'entente 2013-01.
- 2.10 « **Pigiste** » désigne toute personne qui offre, sur une base contractuelle, des talents particuliers que l'Employé régulier ne possède pas et que l'Employeur ne requiert pas souvent.

## ARTICLE 2

### DÉFINITION DES TERMES

- 2.11 « **Travail supplémentaire** » désigne tout travail qui s'effectue en dehors de la journée normale de travail ou de la semaine de travail et/ou de l'horaire normal de travail.
- 2.12 a) « **Travail occasionnel** » désigne le travail effectué par un Employé occasionnel.
- b) « **Employé occasionnel** » désigne toute personne embauchée pour effectuer le travail lors de remplacement pour vacances, maladie, durée des périodes d'affichage, durée des périodes d'essai, congés sans solde, etc., autorisés par la Convention collective ou pour un surcroît de travail, tel que prévu au paragraphe 6.06.
- 2.13 « **Ancienneté** » désigne la durée totale du service accompli chez l'Employeur.
- 2.14 « **Absence pour maladie** » désigne une période pendant laquelle un Employé s'absente de son travail pour cause de maladie ou accident.
- 2.15 « **Promotion** » désigne le passage d'un Employé d'une fonction à une autre mieux rémunérée et qui est régie par la présente Convention.
- 2.16 « **Mutation** » désigne le passage d'un Employé d'une fonction à une autre également rémunérée.
- 2.17 « **Rétrogradation** » désigne le passage d'un Employé d'une fonction à une autre moins rémunérée.
- 2.18 « **Grief** » désigne toute mésentente relative à l'interprétation et/ou à l'application de la Convention collective.
- 2.19 « **Secteur d'activités** » désigne le regroupement d'activités réparties en quatre (4) secteurs définis comme suit: (1) Administration, (2) Postproduction et mise en ondes, (3) Sous-titrage et vidéodescription et (4) Support technique.

## ARTICLE 2

### DÉFINITION DES TERMES

- 2.20 « **Conjoint** » désigne les personnes :
- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
  - b) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et qui sont les pères et mères d'un même enfant ;
  - c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.
- 2.21 « **Journée normale de travail** » correspond à sept heures (7 h) ou à sept heures et demie (7,5 h) selon le poste occupé.
- 2.22 « **Horaire normal de travail** » correspond à trente-cinq heures (35 h) ou à trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, selon le poste occupé.
- 2.23 « **Taux du salaire de base** » correspond au salaire, tel que défini à l'annexe 1, à l'exclusion des primes et du temps supplémentaire.
- 2.24 « **Fonction** » désigne l'ensemble des tâches assignées par l'Employeur à un ou plusieurs Employés et regroupées dans une description de fonction.
- 2.25 « **Description de fonction** » désigne le document mentionnant le titre, la nature du travail et les tâches types d'une fonction servant à l'évaluation de cette fonction.

### **ARTICLE 3**

#### **DROITS DE LA DIRECTION**

- 3.01 L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits et privilèges sont les restrictions apportées par la présente Convention.
- 3.02 Les règlements de régie interne édictés par l'Employeur ne doivent pas être contraires avec une ou des dispositions de la présente Convention sinon la Convention collective a préséance sur ces règlements.

## ARTICLE 4

### RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DU SYNDICAT

- 4.01 Aux fins de négociation et d'application de la Convention collective, l'Employeur reconnaît le Syndicat des Employés de SETTE inc. (S.C.F.P, section locale 2565) comme le seul agent négociateur et le seul mandataire des Employés régis par le certificat d'accréditation émis par le Conseil Canadien des Relations du Travail, le 24 novembre 1981, et ainsi libellé: "... tous les Employés à l'emploi de la Société d'Édition et de Transcodage T.E. limitée à l'exclusion du directeur général, du directeur technique, du directeur à la programmation, de la secrétaire du directeur général et des Employés occasionnels."
- 4.02 Aucune entente particulière relative aux conditions de travail ne sera conclue sans l'accord du Syndicat.
- 4.03 L'Employeur ne confie pas à du personnel non compris dans l'unité de négociation des tâches normalement et actuellement exécutées par des membres de cette unité. Cette restriction ne s'applique pas :
- a) au Travail occasionnel tel que prévu au paragraphe 6.05 ;
  - b) dans les cas d'activités de formation, d'expérimentation ou à l'occasion de stages ou de consultations internes ou externes et dans les cas de situation urgente ou imprévisible ayant un impact important sur les opérations de l'Employeur.

## ARTICLE 5

### DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 5.01 Nul ne peut exercer directement ou indirectement de menaces, contraintes ou distinctions injustes contre quelque Employé que ce soit pour les raisons indiquées dans cet article.
- Tout Employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'âge, l'état de grossesse, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la conviction sociale, les activités syndicales ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente Convention ou la loi.
- Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit.
- 5.02 Les conseillers extérieurs de chacune des deux parties peuvent assister aux rencontres prévues aux présentes.
- 5.03 Tout Employé a le droit de consulter son dossier personnel. L'Employé peut obtenir, sur demande, une copie de tout document apparaissant à ce dossier.
- 5.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local à l'intérieur de ses locaux, ainsi qu'un tableau d'affichage à chaque étage de l'entreprise.

## ARTICLE 6

### CATÉGORIES D'EMPLOYÉS

- 6.01 La présente Convention collective s'applique aux Employés réguliers et aux Employés en probation sous réserve des autres articles de la présente.
- 6.02 Les Employés au service de l'Employeur régis par le certificat d'accréditation au moment de la signature de la présente Convention collective sont considérés comme des Employés réguliers à temps plein ou partiel, ou des Employés en probation.
- 6.03 Dès son embauche, l'Employé en période de probation est informé par écrit du taux salarial prévu pour son emploi. L'Employé en période de probation n'a pas droit à la procédure de Griefs en cas de congédiement.
- La période de probation est de huit cent quarante heures (840 h) travaillées pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-cinq heures (35 h) et de neuf cent soixante-quinze heures (975 h) travaillées pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-sept heures et demie (37,5 h).
- 6.04 L'Employeur ne peut diviser un poste à plein temps en un ou plusieurs postes à temps partiel. L'utilisation de postes à temps partiel dans une Fonction ne peut avoir pour effet d'empêcher la création de postes à temps plein dans cette Fonction.
- 6.05 Le Travail occasionnel peut être exécuté soit :
- a) par des sous-traitants ;
  - b) par des Employés occasionnels.
- Dans les deux cas, la Convention collective ne s'applique pas.
- 6.06 Dans le cas de Travail occasionnel issu d'un surcroît de travail, la période consécutive allouée pour un travail donné ne pourra excéder six (6) mois par période de douze (12) mois, sauf entente entre les parties patronale et syndicale.

## ARTICLE 6

### CATÉGORIES D'EMPLOYÉS

- 6.07 Lors de l'embauche d'un Employé occasionnel, l'Employeur en donne avis au Syndicat, lequel mentionne le nom de l'Employé occasionnel, le motif de l'embauche, la durée prévue de l'emploi, le nom et la Fonction de l'Employé remplacé et la durée de la formation lorsque applicable.
- Un rapport trimestriel sera fourni au Syndicat, lequel comprendra le nombre d'heures effectuées par les Employés occasionnels.
- 6.08 Un Pigiste, tel que défini au paragraphe 2.10, ne peut être embauché pour des tâches actuellement exécutées par des Employés réguliers couverts par la présente Convention. La tâche de Pigiste n'est pas couverte par la présente Convention.
- 6.09 Les Employés occasionnels ne pourront obtenir des avantages supérieurs aux Employés réguliers.
- 6.10 Si un Employé occasionnel obtient un poste régulier, l'Employeur reconnaîtra les heures travaillées par l'Employé à titre occasionnel uniquement afin de déterminer son échelon salarial. La présente clause ne s'applique pas s'il y a eu une interruption de travail de plus de douze (12) mois.

## ARTICLE 7

### RÉGIME SYNDICAL

- 7.01 Tout Employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pendant la durée de son emploi.
- 7.02 Tout nouvel Employé doit, dès son embauche, devenir membre en règle du Syndicat comme condition d'emploi et le demeurer ensuite pendant la durée de son emploi.
- 7.03 L'Employeur n'est pas tenu de congédier ou de déplacer un Employé qui aura été exclu du Syndicat pour des raisons d'ordre professionnel ou syndical. Cependant, cet Employé est assujetti à la cotisation syndicale comme condition de maintien de son emploi.
- 7.04 Tout Employé assujetti à la présente Convention collective donne à l'Employeur, au moment de son embauche, une autorisation de prélever sur son salaire les frais d'adhésion et la cotisation courante du Syndicat en signant la formule apparaissant à l'Annexe no 2 - FORMULE D'AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS.
- 7.05 L'Employeur déduit à chaque période de paie, sur le salaire de chaque Employé, toutes cotisations régulières ou spéciales déterminées par l'assemblée générale du Syndicat. Ces retenues sont effectuées dès la première paie de l'Employé et elles doivent apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1.
- 7.06 L'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat, au plus tard le 15 du mois suivant, la somme ainsi recueillie ainsi que la liste des cotisants et le montant des retenues individuelles. Tout changement du montant de la cotisation syndicale devient effectif trente (30) jours après l'avis écrit du Syndicat à l'Employeur.
- 7.07 L'Employeur fournira, à chaque trimestre, la liste des Employés régis par l'unité d'accréditation. Cette liste comprendra les renseignements suivants :
- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| - nom, prénom                      | - titre d'emploi                         |
| - salaire annuel                   | - numéro de poste                        |
| - adresse domiciliaire             | - secteur d'activité (à titre indicatif) |
| - numéro de téléphone domiciliaire | - date d'embauche                        |
| - statut                           | - date de changement d'échelon           |

## ARTICLE 7

### RÉGIME SYNDICAL

- 7.08 Toute correspondance administrative au sujet des prélèvements doit se faire entre l'Employeur, le trésorier du Syndicat et le président du Syndicat.
- 7.09 Une fois par année, avant le 28 février, l'Employeur fait parvenir au trésorier du Syndicat la liste des cotisants syndicaux ainsi que le montant perçu pour chaque Employé au cours de l'année précédente.
- 7.10 Dans le cas d'omission de prélèvement due à des erreurs administratives, l'Employeur s'engage, sur un avis écrit du Syndicat à cet effet, à prélever ledit montant à la première période de paie qui suit.

## ARTICLE 8

### LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

8.01 L'Employeur accorde à trois (3) représentants autorisés du Syndicat un permis d'absence, sans perte de traitement (équivalent à leur taux de salaire de base) pour les fins de la négociation de la Convention collective, la conciliation, la médiation, l'arbitrage d'un différend au sens du Code canadien du Travail, ainsi qu'aux auditions de la Commission des lésions professionnelles.

8.02 L'Employeur s'engage à libérer un maximum de cinq (5) représentants autorisés du Syndicat dans le but de participer à différentes activités syndicales.

Une demande écrite par un représentant autorisé du Syndicat doit être faite au moins dix (10) jours ouvrables avant ladite absence.

- a) Libérations pour les membres de l'exécutif  
Le Syndicat dispose d'une banque de quinze (15) Journées normales de travail de libération syndicale par année pour s'occuper de toute question relative aux relations de travail en général et à l'application de la Convention collective. Le tout sans perte des droits, avantages et privilèges prévus à la présente Convention collective. La présente disposition s'applique pour tous les membres de l'exécutif.
- b) Autres libérations  
Le Syndicat peut faire libérer sans solde les personnes salariées nécessaires pour ses activités syndicales. Pour les libérations sans solde, les personnes salariées libérées reçoivent leur salaire et avantages sociaux comme si elles étaient au travail et le Syndicat rembourse à l'Employeur les dépenses ainsi encourues, sur présentation de factures. La demande sera autorisée selon les besoins opérationnels du service.
- c) Rencontres avec l'Employeur  
Toutes les rencontres entre les représentants du Syndicat et l'Employeur seront avec traitement et ne seront pas compilées dans la banque de libération syndicale annuelle.
- d) Périodes autorisées de tenue de réunions  
Les réunions syndicales ne peuvent s'effectuer durant les heures régulières de travail sauf avec l'approbation, par le supérieur immédiat, d'une demande présentée à l'avance et ce, pour quelque période que ce soit. L'autorisation sera accordée selon les besoins opérationnels.

## ARTICLE 8

### LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 8.03 L'Employeur rémunère l'Employé qui agit comme représentant autorisé en vertu du paragraphe 8.02 au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour la durée de l'absence autorisée. Toute somme en excédant des quinze (15) jours rémunérés prévus au paragraphe 8.02 a) ainsi versée par l'Employeur est facturée chaque mois au Syndicat et celui-ci rembourse cette somme à l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception du compte.
- 8.04 Les Employés libérés en vertu du présent article conservent tous les droits et privilèges de la présente Convention collective comme s'ils étaient demeurés au travail.
- 8.05 Seule la personne dûment mandatée par l'exécutif du Syndicat ou son président sera habilitée à demander les libérations pour activités syndicales à l'Employeur.
- 8.06 Les parties conviennent de tenir un minimum de six (6) réunions du Comité des Relations de Travail (CRT) par année, sauf entente entre les parties. Les représentants du Syndicat, au maximum de trois (3), seront rémunérés par l'Employeur, conformément à l'article 8.02c).
- 8.07 Lors des rencontres du comité conjoint de Grieffs, l'Employeur libère avec traitement un membre du Syndicat et l'Employé concerné, ou deux (2) membres du Syndicat.
- 8.08 Lors de l'audition d'un Grieff, les salaires réguliers des représentants, tels que définis au paragraphe 8.07, sont aux frais de l'Employeur. Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet de rémunérer un Employé suspendu.
- 8.09 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention, les noms de ses officiers et du ou des membres du comité de grieffs. Il communique également à l'Employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ses membres aux différents postes.
- 8.10 Pour toute matière ayant trait à la Convention collective, l'Employé peut être accompagné d'un officier du Syndicat lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 8.11 Dans les cas d'absences autorisées par la présente Convention collective, un avis d'un délai raisonnable doit être donné au supérieur immédiat.

## ARTICLE 9

### MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

- 9.01 Les parties conviennent que l'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.
- 9.02 Dans le cas d'une mesure disciplinaire et/ou administrative, l'Employeur avise l'Employé et le Syndicat. Une copie de cet avis doit être expédiée dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la mesure disciplinaire.
- Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur avisera l'Employé avant qu'une suspension soit imposée. Les parties pourront se rencontrer afin de discuter du cas.
- 9.03 Tout Employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire et/ou administrative peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 9.04 Une offense ne peut être prise en considération dans l'application de mesures disciplinaires si elle remonte à plus de douze (12) mois.
- 9.05 Dans les cas de suspension et de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, l'Employé et l'Employeur maintiennent leur contribution à la police d'assurance jusqu'à ce qu'une entente intervienne entre les parties ou qu'une décision arbitrale soit rendue.
- 9.06 Lors de rencontres entre l'Employeur et l'Employé concernant une mesure disciplinaire et/ou administrative, ce dernier peut être accompagné d'un officier du Syndicat.

**ARTICLE 10****PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

- 10.01 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler dans le plus bref délai possible tout Grief.
- 10.02 Tout Grief doit être soumis à l'attention du cadre supérieur immédiat dans un délai de vingt (20) jours ouvrables de la date de la connaissance des faits qui ont donné lieu au Grief.
- 10.03 Tout Employé, groupe d'Employés, le Syndicat ou l'Employeur qui se croit lésé par suite de l'application et/ou l'interprétation des termes de cette Convention ou qui croit avoir subi un traitement injuste peut formuler un Grief d'après la procédure suivante :

**PREMIÈRE ÉTAPE**

- 10.04 Une rencontre entre le comité syndical des griefs et le ou les représentants (2) de l'Employeur doit être tenue dans les dix (10) jours ouvrables du dépôt du Grief en vue d'en arriver à un règlement.
- 10.05 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre, le cadre supérieur immédiat fait parvenir sa décision par écrit au Syndicat.

**DEUXIÈME ÉTAPE : ARBITRAGE**

- 10.06 Si la décision du cadre supérieur immédiat n'est pas rendue dans le délai ci-dessus stipulé ou s'il n'y a pas eu de rencontre ou qu'elle n'est pas jugée satisfaisante par le comité syndical des griefs, ce dernier peut soumettre le Grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables de cette décision ou de la date où elle aurait dû être rendue.
- 10.07 Les séances du comité conjoint de griefs ont normalement lieu durant les heures de travail qui conviennent aux membres et aux besoins dudit comité.
- 10.08 Le Syndicat, s'il soumet un Grief à l'arbitrage, doit en aviser l'Employeur par écrit dans les plus brefs délais.
- 10.09 De façon générale, les Griefs sont soumis à un arbitre unique. Cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant un conseil d'arbitrage.

**ARTICLE 10****PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

- 10.10 Dans les cinq (5) jours faisant suite à l'avis de soumission du Grief à l'arbitrage, les parties se rencontrent afin de choisir un arbitre unique (ou conseil d'arbitrage).
- Si l'arbitre choisi ne peut entendre la cause dans un délai de quarante (40) jours de sa nomination ou si les parties ne s'entendent pas pour en désigner un, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail d'en nommer un.
- 10.11 L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente Convention et pour adjuger toute compensation qu'il juge équitable.
- 10.12 Dans le cas d'arbitrage sur des mesures disciplinaires, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut :
- a) rétablir l'Employé concerné dans tous ses droits avec pleine compensation ;
  - b) maintenir la mesure disciplinaire ;
  - c) rendre toute autre décision juste et équitable dans les circonstances.
- 10.13 Sauf entente contraire, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit rendre sa décision écrite et motivée dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours de la réception de la sentence.
- Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, la décision de la majorité du conseil constitue la décision du conseil. A défaut de majorité, la décision du président constitue la décision du conseil.
- 10.14 Les honoraires de l'arbitre ou du président du conseil d'arbitrage, de même que les dépenses encourues dans l'exercice de leurs fonctions sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 10.15 Dans les cas de Grieffs, les parties s'entendent pour accorder priorité au congédiement.
- 10.16 L'Employeur maintient son intérêt à étudier et discuter avec le Syndicat de toute question, problème ou litige, autre qu'un Grief ou mésentente, relatif aux conditions ou relations de travail entre l'Employeur et ses Employés.

**ARTICLE 11****PAIEMENT DU SALAIRE**

- 11.01 Les Employés sont payés selon les taux prévus à l'Annexe n° 1 des présentes.
- 11.02 Les Employés sont regroupés dans des classifications apparaissant à l'Annexe n° 1 des présentes.
- 11.03 Le passage d'un échelon à un autre est automatique et survient à la date anniversaire d'embauche, et ce, à chaque année.
- 11.04 Les Employés sont payés à tous les deux (2) jeudis. Si un jour de paie tombe sur l'un des jours fériés, la paie est remise le dernier jour travaillé précédant ledit jour férié.
- 11.05 La rémunération du temps supplémentaire est versée à chaque période de paie.
- 11.06 Un Employé absent du travail le jour de paie peut autoriser par écrit l'Employeur à remettre son chèque de paie à une autre personne. A défaut de tel avis, l'Employeur s'engage à l'expédier par la poste dans les plus brefs délais.
- 11.07 Sur le chèque de paie, l'Employeur inscrit au minimum : le nom, le prénom, la date de période de paie, les heures travaillées, les primes, les déductions effectuées, le montant net du salaire et le cumulatif des déductions et des gains.
- 11.08 Lorsqu'il y a paiement de temps supplémentaire, l'Employeur inscrit sur le chèque de paie :
- la période couverte ;
  - le ou les taux applicable(s) ;
  - le montant brut pour la période couverte ;
  - le total des heures supplémentaires ;
  - les déductions effectuées ;
  - le montant net.

**ARTICLE 11****PAIEMENT DU SALAIRE**

- 11.09 Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50 \$) ou plus imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande de correction de l'Employé, en remettant à ce dernier l'argent dû. En cas d'erreur de moins de cinquante dollars (50 \$) sur la paie, l'Employeur effectue ce remboursement sur la paie qui suit.
- 11.10 Les nouveaux Employés recevront leur première paie au cycle de paie suivant leur entrée en fonction.

**ARTICLE 12****PROMOTION - MUTATION - AFFICHAGE**

- 12.01 Tout poste devenu vacant et devant être comblé ainsi que tout poste nouvellement créé couvert par le certificat d'accréditation est affiché pour une période de sept (7) jours ouvrables. En même temps, l'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'affichage.
- 12.02 Un représentant du Syndicat peut envoyer la candidature d'un Employé en absence autorisée au moment de l'affichage, si cet Employé a déjà avisé l'Employeur qu'un tel poste l'intéresse. Si tel Employé est nommé, il devra être en mesure d'occuper ledit poste dans un délai de dix (10) jours.
- 12.03 Parmi les indications devant apparaître sur l'affichage, on retrouve :
- 1) le titre de la Fonction ;
  - 2) l'échelle de salaire ;
  - 3) la période d'affichage ;
  - 4) les exigences ;
  - 5) le numéro d'affichage ;
  - 6) l'horaire de travail ;
  - 7) le nom du responsable du recrutement ;
  - 8) le numéro de poste ;
  - 9) le lieu de travail ;
  - 10) le secteur d'activité (à titre indicatif) ;
  - 11) la durée du remplacement (si applicable et à titre indicatif).
- 12.04 Les Employés intéressés posent leur candidature en faisant parvenir leur demande au responsable indiqué.
- Un accusé de réception est envoyé dans les sept (7) jours ouvrables à l'Employé qui a posé sa candidature à un poste affiché. Une copie de cet accusé de réception est envoyée au Syndicat.
- L'Employeur fait connaître par écrit à chaque candidat (Employé) et au Syndicat le nom du candidat choisi, le cas échéant, dans les dix (10) jours de sa nomination.
- 12.05 Toute candidature soumise en dehors du délai prévu ne peut être retenue.

## ARTICLE 12

### PROMOTION - MUTATION - AFFICHAGE

- 12.06 Un Employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou nouvellement créé ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits.
- 12.07 Dans l'attribution d'un poste, en vertu du paragraphe 12.01, le poste est comblé par le candidat qui a le plus d'Ancienneté à la condition qu'il remplisse les exigences ou l'équivalent et qu'il réussisse les tests reliés à l'emploi que l'Employeur peut faire passer pour évaluer la capacité de l'Employé à réaliser les tâches.
- 12.08 Dans le cas d'une Fonction régie par le certificat d'accréditation, l'Employé à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois travaillés. L'Employé qui est maintenu dans son nouveau poste au terme de cette période est réputé satisfaire aux exigences normales de la Fonction. Si l'Employeur, avant la fin de la période d'essai, demande à l'Employé de réintégrer son ancienne Fonction, il devra démontrer que ce dernier n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de son nouveau poste. En cas de Grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- L'Employé qui, de lui-même ou à la demande de l'Employeur, réintègre son ancienne Fonction au cours de sa période d'essai, le fait sans préjudice à ses droits acquis et le temps passé en période d'essai est réputé avoir été fait dans son ancienne Fonction. L'Employé perd alors l'effet monétaire de sa Promotion.
- 12.09 L'Employeur pourra faire appel à des candidatures de l'extérieur pendant le processus d'affichage.
- 12.10 Ne sont pas considérés comme postes vacants ceux dégagés à l'occasion de :
- a) maladie ou accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ;
  - b) maladie ou accident ;
  - c) vacances ;
  - d) congés autorisés ;
  - e) congé de maternité ou parental ;
  - f) suspension ;
  - g) congédiement pour lequel un Grief est soumis.

**ARTICLE 12****PROMOTION - MUTATION - AFFICHAGE**

- 12.11 Dans le cas indiqué au paragraphe 12.10, lorsqu'un Employé revient au travail, il reprend le poste qu'il occupait. Si le poste a été aboli, il pourra occuper un poste équivalent selon son Ancienneté, s'il remplit les exigences prévues au paragraphe 12.07.
- 12.12 Lorsqu'un Employé est promu, il reçoit le taux horaire qui, dans cette échelle, est immédiatement supérieur à son taux horaire actuel et ceci dès le premier jour de sa nomination.

**ARTICLE 13****AFFECTATION TEMPORAIRE**

- 13.01 L'Employeur s'engage à favoriser le plus grand nombre d'affectations temporaires possibles à l'intérieur d'un même Secteur d'activités.
- a) Lorsqu'un poste est vacant pour moins de six (6) mois, l'Employeur s'engage à informer les Employés et le Syndicat de la vacance du poste. L'Employeur procède à une affectation temporaire et affecte l'Employé qui accepte et qui a le plus d'Ancienneté, en autant que cet Employé réponde immédiatement aux exigences de la tâche.
  - b) Lorsqu'un poste est vacant pour plus de six (6) mois, l'Employeur procédera à l'Affichage de ce poste et utilisera la procédure de dotation prévue à l'article 12.
- 13.02
- a) Tout Employé qui est affecté temporairement à une autre Fonction dans le cadre de tels remplacements, reçoit le taux horaire qui, dans cette échelle, est immédiatement supérieur à son taux horaire actuel et ceci, dès le premier jour de sa nomination.
  - b) Tout Employé qui est affecté temporairement à un poste dont le maximum de l'échelle salariale est inférieur à celui de l'échelle où s'inscrit son poste reçoit, pour la durée de son affectation, le salaire de sa Fonction habituelle.
  - c) Tout Employé au maximum de son échelle salariale, qui est affecté temporairement à une Fonction dont le maximum de l'échelle salariale est égal au maximum de l'échelle où s'inscrit son poste reçoit, pour la durée de son affectation, son salaire habituel, majoré de dix pour cent (10 %).
- 13.03 Si un Employé effectue du Travail supplémentaire au cours d'une affectation temporaire au sens du paragraphe 13.01, il est alors rémunéré au taux du temps supplémentaire, en tenant compte du salaire qu'il reçoit pendant sa période d'affectation temporaire.

**ARTICLE 14****ANCIENNETÉ**

- 14.01 Pour les fins de la présente, l'Ancienneté se calcule en année(s), en mois et en jour(s) à partir de la dernière date d'entrée de l'Employé au service de l'Employeur.
- 14.02 L'Employé conserve et accumule son Ancienneté dans les cas suivants :
- a) pour les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence du travail par suite de maladie et accident ;
  - b) dans le cas d'absence du travail pour raison de maladie professionnelle ou d'accident de travail ;
  - c) dans le cas d'absence du travail en raison d'un congé prévu à l'article 28 et dans le cas d'un congé pour responsabilité parentale prévu à l'article 20.10. Dans le cas des congés prévus aux articles 20.10 et 28.09, le cumul de l'Ancienneté ne s'applique qu'aux articles suivants: 12, 13, 15, 19.09, 24 et 25.04 ;
  - d) dans le cas d'absence du travail autorisé par la présente Convention, à l'exception des congés sans solde de plus de un (1) mois ;
  - e) dans le cas où un Employé est promu à un poste de cadre, pour une période de six (6) mois à compter de son entrée en fonction. A l'expiration de ladite période, l'Employé perd ses droits d'Ancienneté ;
  - f) dans le cas d'une mise à pied de moins de douze (12) mois.
- 14.03 L'Employé conserve son Ancienneté mais elle cesse de s'accumuler et ne se perd pas :
- a) après les vingt-quatre (24) premiers mois d'absence du travail par suite de maladie ou accident ;
  - b) à partir du deuxième mois, dans le cas des congés sans solde autorisés par la présente Convention.

**ARTICLE 14****ANCIENNETÉ**

- 14.04 L'Employé perd son Ancienneté dans les cas suivants :
- a) congédiement à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement de Griefs ;
  - b) abandon volontaire du service de l'Employeur ;
  - c) mise à pied de plus de douze (12) mois ;
  - d) acceptation d'un emploi hors de l'unité d'accréditation après six (6) mois.
- 14.05 Au 15 janvier de chaque année, l'Employeur affiche, durant trente (30) jours, sur le tableau syndical, la liste d'Ancienneté. Cette liste comprendra :
- le nom de chaque Employé ;
  - sa date d'embauche ;
  - son Ancienneté en année(s), en mois et en jour(s).

## ARTICLE 15

### TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 a) Le Travail supplémentaire n'est pas obligatoire, sauf dans le cas d'impact majeur et de situation exceptionnelle visant les opérations normales de la société ;
- b) Dans ce cas, l'Employé le moins ancien, alors en fonction, sera requis de travailler ;
- c) L'Employé en fonction ne sera tenu de demeurer sur place que quatre heures (4 h) maximum, à la condition que l'Employé le moins ancien puisse le remplacer, s'il y a lieu.
- 15.02 a) Dans les cas où l'Employeur demande du Travail supplémentaire, il sera réparti à tour de rôle par ordre d'Ancienneté parmi les Employés qui habituellement exécutent le travail pour lequel le Travail supplémentaire est requis ;
- b) Tout Employé qui désire consulter la liste de temps supplémentaire effectué pourra le faire après avoir donné un préavis raisonnable au supérieur immédiat.
- 15.03 Un Employé qui travaille après avoir complété ses heures régulières de travail pour cette journée est rémunéré au taux de temps et demi (150 %) pour les quatre (4) premières heures et au taux de temps double (200 %) pour les heures subséquentes.
- 15.04 Tout Employé régulier à temps plein qui travaille pendant une Journée normale de repos est rémunéré au taux de temps et demi (150 %) pour le nombre d'heures travaillées.
- 15.05 Tout Employé régulier à temps partiel qui travaille pendant une Journée normale de repos sera rémunéré au taux de temps et demi (150 %) lorsque le nombre d'heures travaillées hebdomadairement sera supérieur à l'Horaire normal de l'emploi occupé.
- 15.06 Tout Employé qui travaille un jour férié prévu à la présente Convention collective et dont l'Horaire normal de travail comporte de travailler ce jour férié, est rémunéré selon le tableau suivant pour la totalité des heures travaillées :
- |  |  |
|--|--|
| <p>À 150 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vendredi Saint</li> <li>- Lendemain de Noël</li> <li>- Lendemain du Jour de l'An</li> <li>- Lundi de Pâques</li> <li>- Fête nationale (24 juin)</li> <li>- Veille de Noël</li> <li>- Veille du Jour de l'An</li> </ul> | <p>À 200 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jour de l'An</li> <li>- Journée nationale des Patriotes</li> <li>- Fête du Canada (1er juillet)</li> <li>- Fête du Travail</li> <li>- Jour de l'Action de Grâce</li> <li>- Jour de Noël</li> </ul> |
|--|--|

**ARTICLE 15****TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 15.07 L'Employé qui exécute du Travail supplémentaire les jours de fêtes et ses jours de congés, a droit aux périodes de repos et de repas prévues à la présente Convention.
- 15.08 Un Employé peut accumuler du Travail supplémentaire effectué pour le prendre en temps jusqu'à concurrence d'une (1) semaine normale de travail. Cette accumulation se fait en tenant compte du taux de temps supplémentaire applicable.
- L'Employé convient du moment de la reprise du temps accumulé avec son supérieur immédiat. Un maximum d'une (1) semaine pour l'ensemble des banques prévues aux articles 15.08, 18.05 et 20.09 pourra être reprise et utilisée au plus tard l'année suivante. L'Employeur pourra refuser la reprise de temps pour des motifs liés aux besoins du service.
- Les heures s'accumulent entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 30 novembre de chaque année. Le solde de la banque de congés accumulée au 1<sup>er</sup> décembre, à l'exception d'une (1) semaine normale de travail, est automatiquement payé par l'Employeur à la paie suivant la fin de la période d'accumulation.
- 15.09 Un Employé rappelé au travail après sa journée régulière ou pendant un jour de repos est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de travail au taux de temps supplémentaire applicable.

**ARTICLE 16****FORMATION**

- 16.01
- a) L'Employeur reconnaît l'importance de la formation professionnelle. A cette fin, il mettra sur pied des sessions de formation pour des besoins d'introduction à de nouveaux équipements ou d'initiation à des nouvelles procédures ou façons de faire directement reliés à une Fonction. Il pourra également tenir des sessions d'information par département afin, entre autres, d'améliorer la qualité du travail et d'uniformiser les procédures de travail.
  - b) Dans la mesure du possible, en tenant compte de l'horaire de travail et des besoins du service, ces sessions auront lieu sur les heures régulières de travail. Dans le cas où l'Employé aura été rappelé pour assister à ces sessions, il sera rétribué pour les heures de présence au taux de salaire de base.
  - c) En cas d'incapacité d'un Employé à assister à une de ces périodes de formation, l'Employeur ne pourra prendre de mesures disciplinaires contre lui. De plus, l'Employeur donne priorité à l'Ancienneté lorsqu'il met sur pied des activités de formation ou d'information ne s'adressant pas à tous les Employés d'une Fonction visée.
  - d) Tous les Employés sont tenus d'aviser leur supérieur immédiat dès que possible de leur incapacité à assister à ces sessions, s'il y a lieu, afin que celles-ci puissent être déplacées.
- 16.02
- Un Employé travaillant la nuit précédant ou suivant une réunion générale des Employés est rémunéré pour le double de la durée de la réunion. Par réunion générale, on entend une réunion où tous les Employés sont invités.
- 16.03
- Lors de formation à l'extérieur du lieu de travail, les frais de repas jusqu'à concurrence de 25 \$ et de stationnement jusqu'à concurrence de 15 \$ seront remboursés sur présentation de pièces justificatives.

**ARTICLE 17****PRIMES**

- 17.01 Un Employé dont la majorité des heures régulières de travail est effectuée après 18h00 est rémunéré à son taux horaire régulier plus une prime de un dollar vingt-cinq (1,25 \$) pour toutes les heures régulières travaillées.
- 17.02 Un Employé dont les heures régulières de travail incluent le samedi et/ou le dimanche reçoit une prime de un dollar vingt-cinq (1,25 \$) pour chaque heure régulière travaillée.
- 17.03 Un Employé dont les heures régulières de travail incluent le samedi et/ou le dimanche n'est pas admissible à la prime mentionnée au paragraphe 17.01.
- 17.04 Un Employé ne peut refuser de donner une formation à un nouvel Employé.
- 17.05 L'Employé qui donne une formation à un nouvel Employé bénéficiera d'une prime de un dollar vingt-cinq (1,25 \$) l'heure pendant toute la durée de la formation.
- 17.06 Cet article ne s'applique en aucun temps aux Employés qui travaillent dans le Secteur d'activités « Sous-titrage et vidéodescription ».

**ARTICLE 18****CONGÉS FÉRIÉS**

- 18.01 Les jours suivants sont reconnus congés et jours chômés payés pour l'équivalent d'une Journée normale de travail, telle que définie au paragraphe 2.21 :
- Jour de l'An ;
  - Lendemain du Jour de l'An ;
  - Vendredi Saint ;
  - Lundi de Pâques ;
  - Journée nationale des Patriotes ;
  - Fête nationale des Québécois ;
  - Fête du Canada ;
  - Fête du Travail ;
  - Jour de l'Action de Grâce ;
  - Veille de Noël ;
  - Jour de Noël ;
  - Lendemain de Noël ;
  - Veille du Jour de l'An.
- 18.02 Sauf pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-cinq heures (35 h), du dimanche au samedi, si l'une des fêtes énumérées au présent article coïncide avec une journée où l'Employé est en congé, le congé hebdomadaire est reporté le jour ouvrable précédant ou suivant.
- 18.03 Pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-cinq heures (35 h), du dimanche au samedi, si l'une des fêtes coïncide avec un jour de congé selon son Horaire normal de travail, le congé est soit remis en argent, soit porté au crédit de l'Employé et, dans ce cas, le nombre d'heures payées ou versées à la banque de congés de l'Employé équivaut à une Journée normale de travail.
- 18.04 Un Employé tenu de travailler un jour férié en raison de son Horaire normal de travail peut verser l'équivalent en heures de ce jour férié dans sa banque de congés ou se faire payer ces heures en argent, à son choix.

**ARTICLE 18****CONGÉS FÉRIÉS**

18.05

Un Employé peut accumuler des heures fériées pour les prendre en temps jusqu'à concurrence d'une (1) semaine normale de travail. Cette accumulation se fait en tenant compte du taux de temps supplémentaire applicable.

L'Employé convient du moment de la reprise du temps accumulé avec son supérieur immédiat. Un maximum d'une (1) semaine pour l'ensemble des banques prévues aux articles 15.08, 18.05 et 20.09 pourra être reprise et utilisée au plus tard l'année suivante. L'Employeur pourra refuser la reprise de temps pour des motifs liés aux besoins du service.

Les heures s'accumulent entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 30 novembre de chaque année. Le solde de la banque de congés accumulée au 1<sup>er</sup> décembre, à l'exception d'une (1) semaine normale de travail, est automatiquement payé par l'Employeur à la paie suivant la fin de la période d'accumulation.

**ARTICLE 19****VACANCES ANNUELLES**

- 19.01 L'Employeur accorde des vacances annuelles à l'Employé en Fonction de l'Ancienneté qu'il a accumulée au 1er janvier de chaque année.
- a) L'Employé ayant accumulé moins d'un (1) an d'Ancienneté a droit à un (1) jour pour chaque mois au service de l'Employeur avec un maximum de dix (10) jours.
  - b) L'Employé ayant accumulé de un (1) à deux (2) ans d'Ancienneté a droit à dix (10) jours ouvrables.
  - c) L'Employé ayant accumulé plus de deux (2) ans d'Ancienneté a droit à quinze (15) jours ouvrables.
  - d) L'Employé ayant accumulé plus de six (6) ans d'Ancienneté a droit à vingt (20) jours ouvrables.
  - e) L'Employé ayant accumulé plus de seize (16) ans d'Ancienneté a droit à vingt et un (21) jours ouvrables.
  - f) L'Employé ayant accumulé plus de dix-sept (17) ans d'Ancienneté a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables.
  - g) L'Employé ayant accumulé plus de dix-huit (18) ans d'Ancienneté a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables.
  - h) L'Employé ayant accumulé plus de dix-neuf (19) ans d'Ancienneté a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables.
  - i) L'Employé ayant accumulé plus de vingt (20) ans d'Ancienneté a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 19.02 Les congés prévus à l'article 18 qui surviennent pendant la période de vacances de l'Employé s'ajoutent à celle-ci, au début ou à la fin, au choix de l'Employé. Si la chose n'est pas possible, ces congés peuvent être payés en argent par l'Employeur ou être crédités à la banque de congés prévus à l'article 18, au choix de l'Employé.
- 19.03 Les vacances accumulées en date du 1er janvier se prennent entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

## ARTICLE 19

### VACANCES ANNUELLES

- 19.04 Les vacances des Employés peuvent être consécutives ou non, au choix de l'Employé. Cependant, l'Employé ne peut fractionner en jours plus d'une (1) semaine de vacances.
- 19.05 Le choix de la période de vacances pour chaque Fonction est établi en fonction des demandes des Employés, tenant compte de l'ordre suivant :
- 1) des besoins du service lorsque plus d'un Employé désire prendre ses vacances en même temps ;
  - 2) de l'Ancienneté de l'Employé à l'intérieur du service ;
  - 3) du choix exprimé par l'Employé.
- 19.06 L'Employé doit transmettre, entre le 15 mars et le 1<sup>er</sup> avril, ses choix de vacances pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 15 octobre. L'ordre des départs pour cette période est établi selon le paragraphe 19.05 et est affiché au plus tard le 15 avril de chaque année.
- L'Employé doit transmettre, entre le 1<sup>er</sup> et le 30 septembre, ses choix de vacances pour la période du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril. L'ordre des départs pour cette période est établi selon le paragraphe 19.05 et est affiché au plus tard le 15 octobre de chaque année.
- Un Employé qui désire modifier les périodes de vacances déjà acceptées doit en faire la demande au moins vingt (20) jours à l'avance. L'acceptation de cette demande est assujettie au paragraphe 19.05 et ne doit pas avoir pour effet de déplacer une période de vacances déjà octroyée à un autre Employé.
- 19.07 L'Employé reçoit, le jour de paie précédant son départ pour ses vacances, une rémunération pour la période de vacances à laquelle il a droit.

**ARTICLE 19****VACANCES ANNUELLES**

- 19.08 En ce qui touche la rémunération de l'Employé pour les périodes de vacances énumérées au présent article, le montant le plus élevé des calculs suivants lui est octroyé :
1. il ne reçoit jamais moins qu'une somme égale au nombre de jours de vacances auxquels il a droit, calculé au taux de salaire horaire qu'il gagne à la date de ses vacances
- OU
2. le montant suivant : soit quatre dixième pour cent (0,4 %) du salaire brut gagné dans l'année visée pour chaque journée de vacances auxquelles il a droit ou deux pour cent (2 %) du salaire brut pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit, jusqu'à un maximum de huit pour cent (8 %).
- 19.09 a) Pour les fins d'application du paragraphe, pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-cinq heures (35 h) par semaine :
- cinq (5) jours de vacances correspondent à trente-cinq heures (35 h) ;
  - dix (10) jours de vacances correspondent à soixante-dix heures (70 h) ;
  - quinze (15) jours de vacances correspondent à cent cinq heures (105 h) ;
  - vingt (20) jours de vacances correspondent à cent quarante heures (140 h) ;
  - vingt-et-un (21) jours de vacances correspondent à cent quarante-sept heures (147 h) ;
  - vingt-deux (22) jours de vacances correspondent à cent cinquante-quatre heures (154 h) ;
  - vingt-trois (23) jours de vacances correspondent à cent soixante et une heures (161 h) ;
  - vingt-quatre (24) jours de vacances correspondent à cent soixante-huit heures (168 h) ;
  - vingt-cinq (25) jours de vacances correspondent à cent soixante-quinze heures (175 h).

**ARTICLE 19****VACANCES ANNUELLES**

- b) Pour les fins d'application du paragraphe, pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-sept heures et demie (37,5 h) par semaine :
- cinq (5) jours de vacances correspondent à trente-sept heures et demie (37,5 h) ;
  - dix (10) jours de vacances correspondent à soixante-quinze heures (75 h) ;
  - quinze (15) jours de vacances correspondent à cent douze heures et demie (112,5 h) ;
  - vingt (20) jours de vacances correspondent à cent cinquante heures (150 h) ;
  - vingt-et-un (21) jours de vacances correspondent à cent cinquante-sept heures et demie (157,5 h) ;
  - vingt-deux (22) jours de vacances correspondent à cent soixante-cinq heures (165 h) ;
  - vingt-trois (23) jours de vacances correspondent à cent soixante-douze heures et demie (172,5 h) ;
  - vingt-quatre (24) jours de vacances correspondent à cent quatre-vingt (180) heures ;
  - vingt-cinq (25) jours de vacances correspondent à cent quatre-vingt-sept heures et demie (187,5 h).

19.10 Un Employé malade ou blessé immédiatement avant son congé de vacances annuelles peut le reporter à une date ultérieure sur présentation d'un certificat médical à cet effet. La nouvelle date de vacances sera déterminée après entente entre les parties.

19.11 Lorsqu'un Employé quitte le service ou qu'il décède, l'Employeur versera à la personne autorisée l'indemnité de vacances à laquelle il a droit au moment de son départ.

**ARTICLE 20****CONGÉS SPÉCIAUX ET SANS SOLDE**

- 20.01 Tout Employé régulier ou en probation a droit aux congés spéciaux conformément aux dispositions des paragraphes suivants.
- 20.02 Dans le cas du décès :
- a) Du Conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, l'Employé a droit à cinq (5) jours payés. Pour l'Employé avec un Horaire normal de travail de trente-cinq heures (35 h) par semaine, compris entre le dimanche et le samedi : trois (3) jours payés.
  - b) Du frère, de la sœur, du beau-père, de la belle-mère, du grand-père, de la grand-mère, du parent qui habite en permanence chez l'Employé, l'Employé a droit à trois (3) jours payés. Pour l'Employé avec un Horaire normal de trente-cinq heures (35 h) par semaine, compris entre le dimanche et le samedi: deux (2) jours payés.
  - c) Du beau-frère, de la belle-sœur, l'Employé a droit à une (1) journée, le jour des funérailles.
  - d) Une journée supplémentaire est payée lorsque les funérailles ont lieu à plus de cent quarante (140) kilomètres de la résidence de l'Employé.
  - e) Dans le cas des paragraphes a), b) et c) du présent article, l'Employé pourra avoir une (1) semaine additionnelle sans solde.
  - f) L'Employé peut reporter ces journées payées à plus tard lorsque les rites funéraires l'exigent.
  - g) Dans le cas d'un parent non compris dans les paragraphes a), b) et c), il sera loisible à l'Employé d'obtenir une (1) journée de congé sans solde.
  - h) Si l'Employé est en vacances, il lui sera loisible de reporter ses vacances à plus tard.
- 20.03 Congé de paternité
- L'Employeur accorde à tout Employé trois (3) journées de congé payées lors de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Pour l'Employé avec un Horaire normal de trente-cinq heures (35 h) par semaine, du dimanche au samedi: deux (2) journées de congés payées.

**ARTICLE 20****CONGÉS SPÉCIAUX ET SANS SOLDE**20.04 Juré, témoin

Lorsqu'un Employé est convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause criminelle où il n'est pas partie ou dans une cause civile, l'Employeur lui accorde un congé pour la période pendant laquelle sa présence est nécessaire et comble la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il reçoit pendant le temps où il est requis d'agir comme tel.

20.05 Dans tous les cas d'absence, l'Employeur peut exiger de l'Employé qu'il lui produise tout document susceptible de prouver la véracité des faits relatifs à son absence.

20.06 L'Employé peut obtenir un congé sans solde à temps plein pour une période minimale d'un (1) mois et maximale de douze (12) mois lorsque les besoins du service le permettent. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans motif valable.

L'Employé donne un préavis à l'Employeur de soixante (60) jours ouvrables. De plus, l'Employé peut, après entente avec l'Employeur, convenir, avant son départ, des modalités d'un retour au travail advenant le cas où l'Employé désire mettre un terme à son congé sans solde avant l'expiration de la durée initialement prévue.

20.07 L'Employé peut obtenir un congé sans solde à temps partiel. Les conditions suivantes s'appliquent :

- a) Ce congé ne peut être accordé que si une raison sérieuse le motive et que les besoins opérationnels le permettent ;
- b) La durée du congé doit être déterminée au moment de la demande ;
- c) L'horaire qui s'appliquera pendant le congé devra être déterminé d'avance ;
- d) Ce congé ne peut être utilisé pour réduire le nombre de jours de fins de semaine de travail de l'Employé.

Lors de l'obtention d'un tel congé, l'Employé obtient temporairement le statut d'Employé régulier à temps partiel et les conditions de la Lettre d'entente no.1 s'appliquent.

## ARTICLE 20

### CONGÉS SPÉCIAUX ET SANS SOLDE

- 20.08 a) L'Employé en congé sans solde à temps plein peut, s'il le désire, continuer de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance, selon les modalités prévues auxdits régimes, à la condition d'en assumer la totalité des coûts.
- b) L'Employé régulier à temps plein qui réduit temporairement son horaire peut, s'il le désire, continuer de bénéficier des régimes de retraite et d'assurance, selon les modalités prévues auxdits régimes, à la condition d'assumer le pourcentage supplémentaire en fonction de ses heures travaillées.
- 20.09 Un Employé dont l'Horaire normal de travail est de trente-cinq heures (35 h) par semaine, du dimanche au samedi, qui travaille plus de cent quarante heures (140 h) par période de quatre (4) semaines, pourra accumuler les heures effectuées qui sont supérieures à cent quarante heures (140 h) par période de quatre (4) semaines pour les prendre en temps jusqu'à concurrence d'une (1) semaine normale de travail. Cette accumulation se fait en tenant compte du taux de temps supplémentaire applicable.
- L'Employé convient du moment de la reprise du temps accumulé avec son supérieur immédiat. Un maximum d'une (1) semaine pour l'ensemble des banques prévues aux articles 15.08, 18.05 et 20.09 pourra être reprise et utilisée au plus tard l'année suivante. L'Employeur pourra refuser la reprise de temps pour des motifs liés aux besoins du service.
- Les heures s'accumulent entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 30 novembre de chaque année. Le solde de la banque de congés accumulée au 1<sup>er</sup> décembre, à l'exception d'une (1) semaine normale de travail, est automatiquement payé par l'Employeur à la paie suivant la fin de la période d'accumulation.
- 20.10 Congé pour responsabilité parentale :
- La responsabilité parentale s'entend de la présence requise auprès du père, de la mère, de l'enfant ou du Conjoint de l'Employé. L'Employé peut obtenir, sur avis donné à l'Employeur, un congé sans solde pour responsabilité parentale. Dans la mesure du possible, l'Employé donne un préavis à l'Employeur de soixante (60) jours ouvrables. Les conditions suivantes s'appliquent :
- a) l'Employé doit fournir une attestation médicale justifiant sa demande ;
- b) le congé est accordé pour une période prédéterminée qui pourra être prolongée suite à un avis de l'Employé ;
- c) si le congé est à temps partiel, l'horaire de travail est convenu avant le début du congé. L'Employé conserve son statut d'Employé régulier à temps plein. Sa rémunération est cependant calculée selon les règles de la Lettre d'entente n° 1.

**ARTICLE 20****CONGÉS SPÉCIAUX ET SANS SOLDE**

- 20.11 L'Employeur peut, pour fins de perfectionnement directement relié à son travail, accorder une absence sans solde à un Employé qui en fait la demande.

## ARTICLE 21

### CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS MOBILES

- 21.01 Des jours de congé de maladie sont accordés pour cause de maladie, blessure ou accident d'un Employé.
- 21.02
- a) Au 1er décembre de l'année, l'Employé régulier à temps plein cumule un crédit de maladie équivalent à un (1) jour par mois complet de calendrier travaillé et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours pour l'année.
  - b) Aux fins d'interprétation des paragraphes précédents, tous les congés autorisés par la présente Convention, exclusion faite des congés sans solde, sont considérés comme étant des jours travaillés.
  - c) La banque de congés de maladie se calcule en heures sur la base que la banque de maladie de dix (10) jours correspond à soixante-dix heures (70 h) pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-cinq heures (35 h) par semaine et à soixante-quinze heures (75 h) pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-sept heures et demie (37,5 h) par semaine.
- La banque de congés de maladie est réduite au moment de l'utilisation du nombre d'heures de maladie.
- 21.03 Les congés de maladie sont utilisés de façon à ce que l'Employé reçoive son plein salaire pour les journées non couvertes par le régime d'assurance maladie de l'entreprise.
- L'Employé qui le désire peut utiliser sa banque de congés de maladie pour combler la différence entre les prestations du régime d'assurance-maladie et son salaire.
- 21.04 Un certificat médical peut être exigé par l'Employeur pour toute absence de maladie.
- 21.05
- a) L'Employé doit présenter un certificat médical pour la troisième (3e) journée consécutive pour cause de maladie ainsi que pour les journées subséquentes ;
  - b) Les veilles et lendemains de jours fériés ainsi que les jours fériés ne sont pas admissibles à titre de congé de maladie à moins de fournir un certificat médical ;
  - c) Si l'Employé ne présente pas le certificat médical requis, ses absences sont considérées comme congés sans solde non autorisés.

## ARTICLE 21

### CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS MOBILES

- 21.06 L'Employé, qu'une maladie, une blessure ou un accident empêche de rentrer au travail, doit prévenir son supérieur immédiat le plus tôt possible et ce, au plus tard une heure (1 h) après le début de son travail.
- Si cette condition n'est pas remplie, l'Employeur peut considérer cette absence ou ce retard comme un congé sans solde non autorisé sauf dans la mesure où il est hors de contrôle de l'Employé de remplir cette condition.
- 21.07 L'Employé accumule ses jours de congé de maladie jusqu'au mois de décembre de chaque année. L'Employeur monnaiera les jours non utilisés moins le nombre de jours nécessaires, s'il y a lieu, pour qu'un Employé ait toujours trente-cinq heures (35 h) en réserve. Le solde est payé au taux régulier en vigueur à la date du paiement.
- L'Employé peut accumuler jusqu'à un maximum de soixante-dix heures (70 h) dans cette banque.
- 21.08 Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'Employé, celui-ci a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet jusqu'à trois (3) journées de ses congés de maladie.
- 21.09 Congés mobiles :
- a) L'Employé régulier à temps plein, qui atteint en cours d'année quatre (4) ans de service continu a droit, à compter de sa date anniversaire, à un nombre de jours de congés mobiles, constituant des Journées normales de travail, telles que définies au paragraphe 2.21, correspondant à un tiers (1/3) de jour par mois complet de calendrier compris entre sa date anniversaire et le 31 décembre de l'année courante et ce, jusqu'à un maximum de quatre (4) jours.
  - b) L'Employé régulier à temps plein ayant plus de quatre (4) ans de service continu a droit à quatre (4) jours de congés mobiles, par année de calendrier, constituant des Journées normales de travail, telles que définies au paragraphe 2.21.
  - c) Ces jours de congés mobiles doivent obligatoirement être pris avant le 31 décembre de l'année courante dans laquelle ils ont été obtenus. Ils ne sont pas cumulables ni monnayables au sens du paragraphe 21.07.

**ARTICLE 22****ACCIDENT DE TRAVAIL**

- 22.01 L'Employeur prendra les mesures prévues par la Loi sur la Santé et Sécurité au Travail pour assurer la sécurité et la santé de ses Employés.
- 22.02 Dans les cas d'accident nécessitant un transport à l'hôpital, celui-ci sera défrayé par l'Employeur.
- 22.03 L'Employeur continuera à verser à l'Employé sa paie pour le montant équivalent qu'il recevra de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

**ARTICLE 23****SÉCURITÉ ET HYGIÈNE**

23.01 L'Employeur et le Syndicat coopéreront en tout temps pour que des conditions de travail sécuritaires et hygiéniques soient observées.

## ARTICLE 24

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 24.01 Dans le cas d'une réduction de personnel dans une Fonction, l'ordre des mises à pied est le suivant :
- 1) la sous-traitance dans la Fonction ;
  - 2) l'Employé occasionnel ;
  - 3) les Employés en probation dans la Fonction ;
  - 4) les Employés réguliers dans la Fonction selon l'ordre inverse d'Ancienneté.
- 24.02 a) Un Employé affecté par une mise à pied peut déplacer un Employé moins ancien dans une autre Fonction en autant qu'il puisse accomplir le travail de façon satisfaisante.
- b) S'il s'avère que l'Employeur se voit dans l'obligation de réduire son personnel et d'effectuer une mise à pied pour manque de travail, il donne un préavis de cinq (5) jours ouvrables au Syndicat.
- 24.03 Avant que l'Employeur procède à de l'embauche extérieure dans la Fonction, incluant la sous-traitance, le rappel au travail se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied dans la Fonction.
- 24.04 Le rappel au travail se fait par appel au dernier numéro de téléphone connu de l'Employé mis à pied. Si cette méthode s'avère infructueuse, le rappel se fait par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'Employé mis à pied. C'est la responsabilité de chaque Employé d'informer l'Employeur de tout changement dans ses coordonnées.
- 24.05 L'Employé devra, dans les cinq (5) jours d'un tel avis à son dernier domicile connu, informer l'Employeur de son intention de revenir au travail, ce qu'il doit faire au plus tard dans les dix (10) jours suivants.
- Pour les rédacteurs de sous-titres :
- Dans le cas d'une mise à pied de moins d'un (1) mois, le rédacteur de sous-titres devra, dans les deux (2) jours ouvrables d'un tel avis reçu par téléphone ou par courrier, informer l'Employeur de son intention de revenir au travail, ce qu'il doit faire au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables suivants.
- Dans le cas d'une mise à pied de plus d'un (1) mois, le rédacteur de sous-titres devra, dans les cinq (5) jours ouvrables d'un tel avis reçu par téléphone ou par courrier, informer l'Employeur de son intention de revenir au travail, ce qu'il doit faire au plus tard dans les dix (10) jours suivants.

**ARTICLE 24****SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 24.06 Si l'Employé ne répond pas ou ne revient pas dans les délais prévus, il sera réputé comme ayant perdu son Ancienneté et son emploi. La perte d'emploi n'est effective que dans le cas de rappel pour un emploi régulier à temps plein ou partiel, selon le statut du poste occupé avant la mise à pied.
- 24.07 Sauf dans le cas de force majeure, où l'Employeur ne peut rejoindre l'Employé, l'Employeur avise l'Employé régulier concerné avant la date effective d'une mise à pied :
- a) lors de la fermeture d'une Fonction impliquant plus d'un (1) Employé : huit (8) semaines d'avis ;
  - b) dans tous les autres cas :
    - moins d'un (1) an d'Ancienneté: deux (2) semaines ;
    - un (1) an à trois (3) ans d'Ancienneté: trois (3) semaines ;
    - quatre (4) et cinq (5) ans d'Ancienneté: quatre (4) semaines ;
    - plus de cinq (5) ans d'Ancienneté: cinq (5) semaines.
- 24.08 Lorsqu'un Employé régulier ayant complété trois (3) années de service, telles que reconnues par la liste d'Ancienneté, est effectivement mis à pied, l'Employeur s'engage à verser de la manière ci-après prévue: dix (10) jours de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail à l'égard de chaque année d'emploi terminée comprise dans sa période d'emploi continue au service de l'Employeur.
- Le paiement de cette indemnité se fait à toutes les deux (2) semaines en versements équivalents à la rémunération normale ou en totalité, au choix de l'Employé.
- Lors de mises à pied définitives, l'Employé qui choisit l'indemnité en totalité renonce au droit de rappel.
- 24.09 Dans le cas où l'Employé est rappelé au travail, son salaire est celui de l'échelon qu'il occupait à la date de sa mise à pied.

**ARTICLE 24****SÉCURITÉ D'EMPLOI**

- 24.10 L'Employé qui refuse un rappel dans la Fonction qu'il occupait lors de sa mise à pied est rayé de la liste de rappel et, le cas échéant, l'Employé perd le solde résiduel de son indemnité de départ telle que définie au paragraphe 24.08. La perte d'emploi n'est effective que dans le cas de rappel pour un emploi régulier à temps plein.
- 24.11 Une liste de rappel est tenue par l'Employeur pour les Employés ayant été mis à pied. La mise à jour de cette liste est faite au 15 janvier de chaque année et une copie de cette liste sera envoyée au Syndicat.
- 24.12 Dans le cas de changements technologiques :
- a) Au cas où l'Employeur introduirait de nouvelles méthodes de travail ou machines exigeant des habiletés nouvelles ou plus étendues que possèdent les Employés travaillant selon des méthodes de travail actuelles, l'Employeur accordera aux Employés ainsi affectés une période normale de temps pour leur permettre de se familiariser aux nouvelles méthodes de travail. Aucun changement ne sera apporté aux taux de salaire de ces Employés pendant cette période d'entraînement.
  - b) Dans le cas d'une mise à pied, suite à l'application du paragraphe a), l'Employé régulier ayant à son crédit trois (3) ans ou plus d'Ancienneté recevra une indemnité de une fois et demie (1 1/2) celle prévue au paragraphe 24.08, et ce, si aucune autre Fonction ne peut lui être offerte ou s'il ne peut déplacer un Employé moins ancien.

## ARTICLE 25

### SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

25.01 Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-cinq heures (35 h) par semaine, du lundi au vendredi :

- a) Pour ces Employés, la semaine de travail est de trente-cinq heures (35 h) réparties en cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi inclusivement. La Journée normale de travail est répartie entre 8 h 30 et 17 h 00.

Advenant le départ du personnel visé par cet horaire ou l'acceptation volontaire du changement par celui-ci, la journée de travail pourra être répartie entre 8 h 30 et 17 h 30.

- b) Le samedi et le dimanche sont considérés comme congés hebdomadaires.
- c) L'heure des repas est d'une (1) heure non rémunérée par jour.
- d) Pour ces Employés, l'heure de repas et la période de repos doivent être coordonnées pour ne pas affecter les opérations de la société.

25.02 Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-cinq heures (35 h) par semaine, compris entre le dimanche et le samedi :

- a) Pour ces Employés, la semaine normale de travail est de trente-cinq heures (35 h) en moyenne et elle peut être comprise entre le dimanche et le samedi inclusivement. Sauf entente entre les parties, le nombre d'heures régulières quotidiennes de travail ne peut être inférieur à sept heures (7 h) ni supérieur à douze heures (12 h). L'Employeur s'engage à ne pas fractionner les horaires quotidiens de travail.
- b) L'Employeur accorde au moins deux (2) jours consécutifs de congé chaque semaine.
- c) L'Employé a droit à au moins une (1) fin de semaine (du vendredi 19 h au lundi 7 h) chaque deux (2) semaines. L'Employeur accorde aux Employés le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible.
- d) La période de repas est d'une heure (1 h) non rémunérée par Horaire normal de travail. Toutefois, l'Employé dont plus de la moitié des heures régulières de travail est inscrite à l'horaire après 19 h a droit à une période de repas d'une heure (1 h) rémunérée étant donné qu'il s'agit d'une heure (1 h) travaillée.

**ARTICLE 25****SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

- 25.03 Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-sept heures et demie (37,5 h) par semaine :
- a) Pour ces Employés, la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5 h) réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.
  - b) La Journée normale de travail est de sept heures et demie (7,5 h).
  - c) L'horaire de jour débute à 8 h pour se terminer à 16 h, tandis que l'horaire de soir débute à 16 h pour se terminer à 24 h.
  - d) Malgré le paragraphe a) du présent article et sous-réserve du paragraphe e), l'Employeur peut substituer, par Employé, au plus deux (2) jours de la période régulière de travail par deux (2) jours de fin de semaine. L'horaire des fins de semaine assignées est remis au moins un (1) mois à l'avance aux salariés concernés.
  - e) Aucun changement à l'horaire des fins de semaine ne peut être effectué à l'intérieur du délai d'un (1) mois prévu au paragraphe d) du présent article, à moins d'un événement imprévisible et hors de contrôle de l'Employeur. Malgré tout, lesdits changements ne doivent pas avoir pour effet de faire travailler un salarié plus de douze (12) fins de semaine par année civile.
  - f) L'Employeur se réserve le droit de créer des postes de fin de semaine. Ceci ne doit cependant pas avoir pour effet d'occasionner de mise à pied.
  - g) La période de repas est de trente (30) minutes non rémunérée par horaire normal de travail (horaire de jour et horaire de soir).
- 25.04 Tout Employé a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de sa journée de travail et de quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa journée de travail.
- Tout Employé travaillant plus de dix heures et demie (10,5 h) par jour a droit à une période de repos supplémentaire de quinze (15) minutes. Cependant, il doit en tout temps y avoir un technicien d'opérations attiré à la mise en ondes sur place.

**ARTICLE 25****SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

25.05 Les horaires de travail des Employés sont affichés le plus tôt possible, mais au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.

L'Employeur offre les horaires de travail par ordre d'Ancienneté dans la Fonction visée.

Dans la mesure du possible, aucun changement d'horaire de travail régulier ne peut être effectué à l'intérieur des dix (10) jours ouvrables qui précèdent le début de l'horaire, à moins d'un événement imprévisible et hors du contrôle de l'Employeur.

## ARTICLE 26

### DESCRIPTION DE FONCTIONS

- 26.01 La Description de fonction spécifie dans l'ensemble les responsabilités du titulaire.
- Les exemples de tâches accomplies illustrent de façon représentative des activités par lesquelles le titulaire s'acquitte de ses responsabilités. L'Employeur reconnaît aussi qu'il doit définir le contenu des Fonctions selon les responsabilités confiées à l'Employé ou celles qu'il est tenu d'assumer dans l'exercice de sa Fonction à la demande de l'Employeur.
- 26.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent que les Descriptions de fonctions fournies par l'Employeur doivent être représentatives des tâches à effectuer par les Employés.
- 26.03 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de définir le contenu des emplois compte tenu du travail accompli ou à accomplir.
- 26.04 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la création ou de la révision d'une Fonction, les parties se rencontrent pour discuter de la Description de la Fonction, de la classification ainsi que de l'échelle de salaire.
- 26.05 Si aucune entente n'intervient, l'Employeur appliquera l'échelle de salaire transmise au Syndicat.
- 26.06 Le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours ouvrables de la rencontre prévue au paragraphe 26.04, soumettre le cas en litige à l'arbitrage.
- 26.07 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités aux points en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée.
- 26.08 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

**ARTICLE 27****RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE ET REER**ASSURANCE COLLECTIVE

- 27.01 Le régime d'assurance collective Flex Media entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2013 et comporte, entre autres, les bénéfices suivants :  
Invalidité courte durée  
Invalidité longue durée  
Assurance santé  
Assurance dentaire  
Assurance vie
- 27.02 L'Employé régulier à temps plein doit adhérer au Régime d'assurance collective offert par l'Employeur.
- 27.03 L'Employé régulier à temps partiel travaillant un minimum de vingt-cinq heures (25 h) par semaine doit adhérer au Régime d'assurance collective offert par l'Employeur.
- 27.04 Le délai de carence est de dix (10) jours ouvrables. Les jours sont pris à même la banque de maladie.
- 27.05 Le coût du régime est établi en fonction du choix d'option de couverture fait par l'Employé régulier et du renouvellement du contrat par l'Employeur.
- 27.06 À l'exception des coûts reliés à l'assurance invalidité long terme qui sont assumés par les Employés, toute augmentation ou diminution des coûts postérieurs à l'introduction du régime d'assurance sera partagé à 50 % par les Employés et 50 % par l'Employeur.

REER

- 27.07 La contribution de l'Employeur au REER est de 5,5 % pour toute la durée de la Convention collective ; la contribution des Employés est de 4,5 % pour toute la durée de la Convention.

**ARTICLE 28****CONGÉS PARENTAUX**

- 28.01 Lors de la maternité, l'Employée obtient, sur demande, un congé non payé qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle détenait, ou si son poste n'existe plus, un poste comparable avec au moins les mêmes salaires et avantages.
- 28.02
- a) Elle doit soumettre par écrit à l'Employeur une demande de congé au moins quatre (4) semaines avant la date spécifiée dans cette demande comme étant celle du début du congé ;
  - b) En même temps, elle doit fournir un certificat médical attestant son état et la date probable de son accouchement ;
- 28.03
- a) L'Employée enceinte peut cesser de travailler soixante-dix-sept (77) jours de calendrier avant la date probable de son accouchement ;
  - b) L'Employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps sur recommandation de son médecin.
- 28.04 Tous les Employées et Employés ont droit, sur demande présentée au moins quatre (4) semaines à l'avance, à un congé parental conformément au Code canadien du travail, non éligible aux prestations supplémentaires de chômage.

## ARTICLE 28

### CONGÉS PARENTAUX

28.05

- a) Durant le congé de maternité prévu aux paragraphes 28.03 et 28.04, l'Employeur s'engage à combler la différence entre les prestations perçues de l'assurance-chômage et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de l'Employée.

Le total des prestations d'assurance-chômage, des prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) versées par l'Employeur et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'Employée ne doit en aucun cas dépasser quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire brut habituel. Toutefois, le total des P.S.C. demeure dû par l'Employée à l'Employeur si celle-ci quitte volontairement son emploi en dedans d'une (1) année à compter de la date de retour au travail prévue à l'article 28.04. Toutefois, la somme due à l'Employeur exclura une portion, calculée de la façon suivante :

nbre de semaines travaillées après le retour au travail	
52 semaines	X total des P.S.C.

- b) Les prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) versées par l'Employeur le sont pour la période maximale permise par Emploi et Immigration Canada.
- c) L'Employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible ne peut recevoir les prestations supplémentaires de chômage (P.S.C.) versées par l'Employeur.
- d) L'Employée doit faire une demande de prestations d'assurance-chômage avant que l'Employeur lui verse les prestations supplémentaires de chômage.
- e) Les Employées n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes précisées au paragraphe b).
- f) L'Employée reçoit, pour chacune des semaines du délai de carence prévues au régime d'assurance-chômage, la prestation supplémentaire de chômage (P.S.C.) prévue au paragraphe a).

**ARTICLE 28****CONGÉS PARENTAUX**

- 28.06 Pendant le congé de maternité et le congé parental prévus aux paragraphes 28.03 et 28.04, l'Employé conserve les avantages découlant de la présente Convention.
- Dans le cas du congé parental, l'Employé qui le désire peut continuer à bénéficier du régime d'assurance ; l'Employeur continue alors d'assumer sa quote-part.
- Dans le cas du congé de maternité, l'Employeur et l'Employée continuent de verser leurs quotes-parts aux différents régimes conjoints.
- 28.07 L'Employé peut utiliser ses vacances et sa réserve de congés de maladie pour prolonger la période du congé de maternité ou de congé parental, selon les modalités prévues à l'article 19.
- 28.08 L'Employée enceinte qui souffre de complications occasionnées par sa grossesse, de même que l'Employée qui ne peut reprendre son travail après la période prévue au paragraphe 28.04, peut bénéficier du régime d'assurance invalidité court et long termes suivant les modalités et conditions dudit régime.
- 28.09 L'Employeur accorde, sur demande formulée au moins quinze (15) jours ouvrables avant la fin du congé prévu à l'article 28.04, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour prolonger le congé de maternité.
- Lors de la demande d'un tel congé, l'Employée doit communiquer à l'Employeur la durée dudit congé.

**ENFANT MORT-NÉ**

- 28.10
- a) L'Employée qui accouche d'un enfant mort-né, dans les huit (8) semaines précédant la date prévue de son accouchement, peut bénéficier d'un congé de maternité d'un maximum de six (6) semaines. Dans ce cas, l'Employée doit reprendre son travail le premier jour ouvrable de la septième (7<sup>e</sup>) semaine suivant le début de son congé. Elle doit alors produire un certificat médical.
  - b) L'Employeur verse, pour les deux (2) premières semaines de carence, la différence entre le montant à recevoir du gouvernement du Québec et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de l'Employée.

**ARTICLE 29****CLAUSE D'INTERDICTION DE GRÈVE**

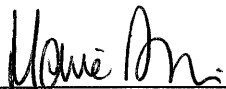
29.01 Il n'y aura aucun arrêt de travail, ralentissement, grève ou lock-out pendant la durée de la présente Convention collective.


**ARTICLE 30****HARCÈLEMENT**

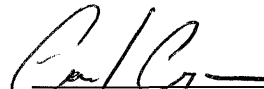
- 30.01 L'Employeur, le Syndicat et les Employés ne doivent tolérer aucune forme de harcèlement et de discrimination.
- 30.02 Le harcèlement sexuel se définit comme étant tout commentaire choquant et à caractère sexuel, tout geste ou contact physique qui peut être jugé désagréable ou choquant, qu'il s'agisse d'incidents uniques ou d'une série continue d'incidents mineurs. En règle générale, le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel et non sollicité à caractère sexuel. Il a un pouvoir coercitif et est à sens unique.
- 30.03 Le harcèlement se définit comme étant 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 l'intégrité psychologique ou physique d'un Employé ou groupe d'Employés et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
- 30.04 Les incidents reliés au harcèlement sont considérés comme discriminatoires et sont assujettis à la procédure de griefs.
- 30.05 En plus des pouvoirs prévus à l'article 10, l'arbitre a le pouvoir d'imposer un transfert pour régler le problème. Aucun transfert ne peut être imposé à la victime contre son gré.


**ARTICLE 31****DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 31.01 a) La présente Convention collective de travail entre en vigueur le jour de sa signature et se terminera le 31 décembre 2015. Toutefois, elle demeurera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle Convention collective.
- b) SETTE convient de payer la pleine rétroactivité du 1<sup>er</sup> janvier 2013 à la date de la signature de la Convention collective aux Employés couverts par la présente dans un délai de trente (30) jours de ladite signature.
- 31.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente Convention, l'une ou l'autre des parties qui désirera renouveler cette Convention ou en négocier une nouvelle devra donner à l'autre partie un avis écrit de son intention.
- 31.03 Les annexes et les lettres d'entente sont partie intégrante de la Convention.
- 31.04 Les parties, dûment représentées par leurs mandataires respectifs autorisés, ont apposé leur signature à la présente à Montréal, ce 7<sup>e</sup> jour de juin 2013.

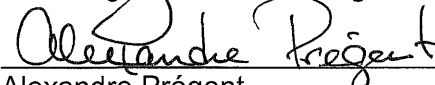
**POUR SETTE inc.**

  
 \_\_\_\_\_  
 Marie Drouin


  
 \_\_\_\_\_  
 Alain Ranger

 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
**POUR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
DE SETTE inc.  
(S.C.F.P., section locale 2565)**

  
 \_\_\_\_\_  
 Carl Gagnon


  
 \_\_\_\_\_  
 Nicolas Tessier


  
 \_\_\_\_\_  
 Inthalangsoke Phanthavong


  
 \_\_\_\_\_  
 Alexandre Prigent SCFP.

## ANNEXE 1

## ÉCHELLES SALARIALES

Échelons salariales en vigueur pour la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2015

Fonction SECTEUR D'ACTIVITÉS	Échelon	Salaire au 1er janvier 2013 2,0 %	Salaire au 1er janvier 2014 2,0 %	Salaire au 1er janvier 2015 2,0 %
<b>Réceptionniste</b> ADMINISTRATION	1	14,43 \$	14,72 \$	15,01 \$
	2	15,55 \$	15,87 \$	16,19 \$
	3	16,70 \$	17,03 \$	17,37 \$
	4	17,84 \$	18,20 \$	18,56 \$
	5	18,96 \$	19,34 \$	19,73 \$
	6	20,11 \$	20,51 \$	20,92 \$
<b>Technicien d'entretien</b> SUPPORT TECHNIQUE	1	17,24 \$	17,58 \$	17,93 \$
	2	19,18 \$	19,56 \$	19,95 \$
	3	21,13 \$	21,55 \$	21,98 \$
	4	23,25 \$	23,72 \$	24,19 \$
	5	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$
	6	26,07 \$	26,59 \$	27,12 \$
	7	27,44 \$	27,99 \$	28,55 \$
	8	28,89 \$	29,47 \$	30,06 \$
	9	30,26 \$	30,87 \$	31,49 \$
	10	31,63 \$	32,26 \$	32,91 \$
<b>Technicien d'opérations</b> POSTPRODUCTION ET MISE EN ONDES	1	15,60 \$	15,91 \$	16,23 \$
	2	17,24 \$	17,58 \$	17,94 \$
	3	19,18 \$	19,56 \$	19,95 \$
	4	21,13 \$	21,55 \$	21,98 \$
	5	22,42 \$	22,87 \$	23,33 \$
	6	23,70 \$	24,17 \$	24,66 \$
	7	24,97 \$	25,47 \$	25,98 \$
	8	26,27 \$	26,80 \$	27,33 \$
	9	27,52 \$	28,07 \$	28,63 \$
	10	28,77 \$	29,35 \$	29,94 \$
<b>Chef d'équipe - Vidéo sur demande</b> POSTPRODUCTION ET MISE EN ONDES	1	16,85 \$	17,19 \$	17,53 \$
	2	18,62 \$	18,99 \$	19,37 \$
	3	20,71 \$	21,12 \$	21,54 \$
	4	22,82 \$	23,28 \$	23,75 \$
	5	24,21 \$	24,69 \$	25,18 \$
	6	25,60 \$	26,11 \$	26,63 \$
	7	27,64 \$	28,19 \$	28,75 \$
	8	28,37 \$	28,94 \$	29,52 \$
	9	29,72 \$	30,31 \$	30,92 \$
	10	31,08 \$	31,70 \$	32,33 \$
<b>Chef d'équipe - Postproduction</b> POSTPRODUCTION ET MISE EN ONDES	1	16,85 \$	17,19 \$	17,53 \$
	2	18,62 \$	18,99 \$	19,37 \$
	3	20,71 \$	21,12 \$	21,54 \$
	4	22,82 \$	23,28 \$	23,75 \$
	5	24,21 \$	24,69 \$	25,18 \$
	6	25,60 \$	26,11 \$	26,63 \$
	7	27,64 \$	28,19 \$	28,75 \$
	8	28,37 \$	28,94 \$	29,52 \$
	9	29,72 \$	30,31 \$	30,92 \$
	10	31,08 \$	31,70 \$	32,33 \$

<b>Rédacteur de sous-titres</b>	1	14,56 \$	14,85 \$	15,15 \$
<b>SOUS-TITRAGE ET VIDÉODESCRIPTION</b>	2	15,77 \$	16,09 \$	16,41 \$
	3	16,98 \$	17,32 \$	17,67 \$
	4	18,21 \$	18,57 \$	18,94 \$
	5	19,40 \$	19,79 \$	20,19 \$
	6	20,62 \$	21,03 \$	21,45 \$
<b>Réviseur</b>	1	14,56 \$	14,85 \$	15,15 \$
<b>SOUS-TITRAGE ET VIDÉODESCRIPTION</b>	2	15,77 \$	16,09 \$	16,41 \$
	3	16,98 \$	17,32 \$	17,67 \$
	4	18,21 \$	18,57 \$	18,94 \$
	5	19,40 \$	19,79 \$	20,19 \$
	6	20,62 \$	21,03 \$	21,45 \$
<b>Technicien au positionnement</b>	1	13,05 \$	13,31 \$	13,58 \$
<b>SOUS-TITRAGE ET VIDÉODESCRIPTION</b>	2	14,21 \$	14,49 \$	14,78 \$
	3	15,37 \$	15,68 \$	15,99 \$
	4	16,52 \$	16,85 \$	17,19 \$
	5	17,69 \$	18,04 \$	18,40 \$
	6	18,85 \$	19,23 \$	19,61 \$
<b>Adjoint à la coordination - Vidéo sur demande et mise en ondes</b>	1	13,42 \$	13,69 \$	13,96 \$
<b>POSTPRODUCTION ET MISE EN ONDES</b>	2	14,58 \$	14,87 \$	15,17 \$
	3	15,72 \$	16,03 \$	16,35 \$
	4	16,86 \$	17,20 \$	17,54 \$
	5	18,00 \$	18,36 \$	18,73 \$
	6	19,15 \$	19,53 \$	19,92 \$
<b>Coordonnateur - Vidéo sur demande et mise en ondes</b>	1	15,43 \$	15,74 \$	16,05 \$
<b>POSTPRODUCTION ET MISE EN ONDES</b>	2	16,62 \$	16,95 \$	17,29 \$
	3	17,85 \$	18,21 \$	18,57 \$
	4	19,08 \$	19,46 \$	19,85 \$
	5	20,26 \$	20,67 \$	21,08 \$
	6	21,43 \$	21,86 \$	22,30 \$
<b>Technicien en informatique</b>	1	17,23 \$	17,57 \$	17,92 \$
<b>SUPPORT TECHNIQUE</b>	2	19,18 \$	19,56 \$	19,95 \$
	3	21,13 \$	21,55 \$	21,98 \$
	4	23,25 \$	23,72 \$	24,19 \$
	5	24,64 \$	25,13 \$	25,63 \$
	6	26,06 \$	26,58 \$	27,11 \$
<b>Coordonnateur - Sous-titrage et vidéodescription</b>	1	15,43 \$	15,74 \$	16,05 \$
<b>SOUS-TITRAGE ET VIDÉODESCRIPTION</b>	2	16,62 \$	16,95 \$	17,29 \$
	3	17,85 \$	18,21 \$	18,57 \$
	4	19,08 \$	19,46 \$	19,85 \$
	5	20,26 \$	20,67 \$	21,08 \$
	6	21,43 \$	21,86 \$	22,30 \$
<b>Technicien à la vidéodescription</b>	1	15,16 \$	15,46 \$	15,77 \$
<b>SOUS-TITRAGE ET VIDÉODESCRIPTION</b>	2	16,22 \$	16,54 \$	16,87 \$
	3	17,36 \$	17,71 \$	18,06 \$
	4	18,58 \$	18,95 \$	19,33 \$
	5	19,88 \$	20,28 \$	20,69 \$
	6	21,27 \$	21,70 \$	22,13 \$
<b>Adjoint au Chef d'équipe - Vidéo sur demande</b>	1	16,22 \$	16,54 \$	16,87 \$
<b>POSTPRODUCTION ET MISE EN ONDES</b>	2	17,93 \$	18,29 \$	18,66 \$
	3	19,94 \$	20,34 \$	20,75 \$
	4	21,98 \$	22,42 \$	22,87 \$
	5	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$
	6	24,65 \$	25,14 \$	25,64 \$
	7	25,97 \$	26,49 \$	27,02 \$
	8	27,32 \$	27,87 \$	28,43 \$
	9	28,62 \$	29,19 \$	29,77 \$
	10	29,93 \$	30,53 \$	31,14 \$

**ANNEXE N° 2**

**FORMULE D'AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS**

Tout Employé assujetti à la présente Convention collective donne à l'Employeur, au moment de son embauche, une autorisation de prélever sur son salaire les frais d'adhésion et la cotisation courante du Syndicat en signant ci-dessous :

.....

Nom :

.....

Date :

## LETTRE D'ENTENTE N° 1

### EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

La présente lettre d'entente a préséance sur les dispositions de la Convention collective quant à la détermination des conditions de travail des salariés à temps partiel.

#### 1. DÉFINITIONS

- a) Employé à temps partiel : désigne un Employé qui effectue de façon régulière un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail, telle que définie à l'article 25, sauf pour la période du 15 juin au 15 septembre ou de façon exceptionnelle durant l'année.

L'Employé à temps partiel en période de formation peut également effectuer de façon régulière une semaine normale de travail et ce, pour toute la période de formation.

L'Employeur fera les efforts nécessaires pour donner priorité d'emploi aux Employés à temps partiel.

- b) Calcul du pourcentage : Certains bénéficiaires sont calculés en fonction d'un pourcentage, obtenu par le rapport entre les heures de travail prévues à l'embauche et la base de travail d'un Employé à temps plein, qui est de trente-cinq heures (35 h) ou trente-sept heures et demie (37,5 h) par semaine. Ce pourcentage sera révisé le 1er janvier de chaque année subséquente à son embauche ou au minimum après 6 mois de travail, sur la base des heures assurables, telles que définies à Assurance-Emploi.

#### 2. PÉRIODE DE PROBATION

Le statut d'Employé régulier est octroyé à tout Employé à temps partiel qui a complété quatre cent cinquante-cinq heures (455 h) régulières de travail pour Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-cinq heures (35 h) par semaine et de quatre cent quatre-vingt-cinq heures (485 h) régulières pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-sept heures et demie (37,5 h) par semaine.

#### 3. ANCIENNETÉ

- a) L'Ancienneté d'un Employé à temps partiel est calculée en utilisant les heures régulières travaillées et en prenant comme base que mille huit cent vingt heures (1820 h) régulières sont l'équivalent d'une année d'Ancienneté pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-cinq heures (35 h) par semaine et de mille neuf cent cinquante heures (1950 h) pour les Employés dont l'Horaire normal de travail est de trente-sept heures et demie (37,5 h) par semaine.

## LETTRE D'ENTENTE N<sup>o</sup> 1 (Suite)

- b) Quant à l'accession d'un échelon, il sera comptabilisé quand l'Employé a acquis l'équivalent d'une (1) année d'Ancienneté telle que définie précédemment.

### 4. TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

La rémunération des Employés à temps partiel qui travaillent en temps supplémentaire se fera selon les dispositions de l'article 15.06 de la Convention collective.

### 5. PRIMES

Le paiement des primes se fera conformément à l'article 17.

### 6. CONGÉS FÉRIÉS

Le paiement de congés fériés se fait conformément à l'article 18.01 de la Convention collective, tout en respectant le pourcentage prévu à l'article 1 b) pour le paiement de la fête.

### 7. VACANCES ANNUELLES

- a) Tout Employé ayant moins de deux (2) ans d'Ancienneté le 1er janvier de chaque année, a droit à quatre pour cent (4 %) de son salaire gagné entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
- b) Tout Employé ayant plus de deux (2) ans d'Ancienneté mais moins de six (6) ans d'Ancienneté au 1er janvier de chaque année, a droit à six pour cent (6 %) de son salaire gagné entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
- c) Tout Employé ayant plus de six (6) ans d'Ancienneté au 1er janvier de chaque année, a droit à huit pour cent (8 %) de son salaire gagné entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

### 8. CONGÉS SPÉCIAUX

Le paiement des congés spéciaux se fera conformément à l'article 1b). Les Employés à temps partiel recevront au minimum les congés prévus par le Code canadien du travail.

## LETTRE D'ENTENTE N° 1 (Suite)

### 9. CONGÉS DE MALADIE

Le pourcentage prévu à l'article 1 b) servira à calculer le paiement des congés de maladie.

L'Employé accumule ses jours de congé de maladie jusqu'au mois de décembre de chaque année. L'Employeur monnaiera les jours non utilisés moins le nombre de jours nécessaires, s'il y a lieu, pour qu'un Employé ait toujours en réserve au maximum trente-cinq heures (35 h), au prorata de son horaire de travail. Le solde est payé au taux régulier en vigueur à la date du paiement.

### 10. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

- a) La semaine de travail pour les Employés à temps partiel est répartie en sept (7) jours consécutifs compris entre le dimanche et le samedi inclusivement.
- b) Un Employé à temps partiel ne peut être programmé ou appelé au travail pour moins de trois heures (3 h).
- c) L'Employé à temps partiel a droit, s'il le désire, à une période de repas non rémunérée d'une heure (1 h), pour toute période normale de travail excédant quatre heures (4 h). Il est entendu que l'Employé a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes vers le milieu des première et seconde moitiés de la journée travaillée. Pour les fins de la présente, cette journée travaillée doit être d'un minimum de sept heures (7 h) consécutives.
- d) L'Employé qui travaille plus de dix heures et demi (10,5 h) par jour a droit à une période supplémentaire de repos de 15 minutes, cumulative à l'heure du repas.

### 11. RÉGIME DES RENTES

La contribution de l'Employeur au REER est de 5,5 %. La contribution des Employés réguliers à temps partiel est de 4,5 %.

### 12. ASSURANCE COLLECTIVE

L'Employé à temps partiel qui travaille en moyenne un minimum de vingt-cinq heures (25 h) par semaine pourra avoir accès à l'assurance collective des Employés à temps plein, telle qu'offerte par la compagnie d'assurance choisie par l'Employeur.

**LETTRE D'ENTENTE N° 2****TECHNICIEN D'ENTRETIEN****ENTRE :****SETTE inc.**

(ci-après appelée « l'Employeur »)

**ET :****LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SETTE  
inc. (S.C.F.P. – SECTION LOCALE 2565)**

(ci-après appelé le « Syndicat »)

---

Nonobstant les dispositions de la Convention collective et plus particulièrement celles de l'article 4.03, les parties conviennent que l'Employeur peut avoir recours aux services d'un technicien à l'emploi de Vidéotron pour exécuter toutes les tâches reliées à la Fonction de technicien d'entretien au bénéfice des travaux requis par l'Employeur et selon ses besoins. Les parties conviennent cependant que seuls les techniciens syndiqués à l'emploi de Vidéotron, au moment de la signature de la présente entente, pourront fournir les services à l'Employeur.

Les conditions de travail de ce salarié sont celles déterminées par sa Convention collective d'origine.

La présente entente ne doit pas être interprétée comme une abolition du poste de technicien d'entretien chez l'Employeur. Par conséquent, dans l'éventualité où Vidéotron cesse de fournir les services visés par la présente, l'Employeur affichera ledit poste selon les dispositions de la Convention collective en vigueur.

Les parties conviennent que cette entente n'est valide que pour la durée de la Convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_\_ 2013.

---

---

**LETTRE D'ENTENTE 2013-01**

**ENTRE :**       **SETTE inc.**  
(ci-après désigné « l'Employeur »)

**ET :**           **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SETTE inc.**  
**(S.C.F.P. – section locale 2565)**  
(ci-après désigné « le Syndicat »)

---

**OBJET :**       **TÉLÉTRAVAIL POUR LES RÉDACTEURS DE SOUS-TITRES**

---

**CONSIDÉRANT QUE** l'Employeur souhaite faire l'embauche de rédacteurs supplémentaires, mais qu'il ne dispose pas de l'espace nécessaire dans son établissement ;

**CONSIDÉRANT QUE** le Télétravail permettra, d'une part, de combler le manque d'espace de l'Employeur et, d'autre part, de répondre à la volonté des Employés à travailler de la maison ;

**ATTENDU QUE** les parties souhaitent spécifier que la prestation de travail offerte par un Rédacteur, en Télétravail, doit être basée sur les mêmes critères de performance et de productivité actuellement en place ;

**CONSIDÉRANT** la nécessité d'une entente conjointe et volontaire entre l'Employeur, le Syndicat et le Rédacteur, permettant à ce dernier d'exécuter les fonctions de son poste à partir de sa résidence ;

**CONSIDÉRANT** qu'il y a lieu d'établir les modalités et les conditions du Télétravail ;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

**Les dispositions générales**

1. Une entente conjointe doit être signée entre le directeur des services de sous-titrage et de vidéodescription, le Rédacteur concerné et le Syndicat. Par cette entente, le Rédacteur s'engage à adopter le Télétravail pour une durée minimale de trois (3) mois.
2. La convention collective, les règlements et les politiques de l'Employeur continuent de s'appliquer au Rédacteur devenu Télétravailleur comme s'il était dans l'établissement de l'Employeur. La signature de l'entente conjointe par le Rédacteur signifiera qu'il a lu, compris et accepté les différents éléments de la présente lettre d'entente.
3. Lorsqu'il le jugera nécessaire, l'Employeur procédera à la création de nouveaux postes de Télétravailleur.
4. Les postes identifiés au paragraphe 3 seront octroyés par ancienneté aux Employés faisant partie du certificat d'accréditation de l'entreprise. Si aucun Rédacteur n'est intéressé au moment de l'affichage, le poste sera offert à l'extérieur.

5. Un poste affiché mais non comblé sera conservé pour un Rédacteur qui a posé sa candidature mais n'a pas encore atteint un (1) an d'ancienneté, en autant que celui-ci ait terminé sa période de probation au moment de l'affichage du poste.
6. Si la production le nécessite, les postes libérés par les Rédacteurs qui auront été choisis pour le programme de Télétravail seront comblés par le processus de dotation prévu à la Convention collective.

### **Les règles d'admissibilité**

7. Pour être admissible aux postes de Télétravail, le Rédacteur devra :
  - a) Être à l'emploi de l'Employeur à temps plein depuis au moins douze (12) mois ou posséder l'expérience équivalente ;
  - b) Habiter dans un rayon de 25 km de l'établissement de l'Employeur (voir paragraphe 16) ;
  - c) Avoir répondu à l'affichage de poste dans les temps exigés ;
  - d) Être en mesure d'exécuter normalement les tâches de la fonction de Rédacteur ;
  - e) Ne pas faire l'objet d'un redressement de performance via un support ou encadrement particulier ;
  - f) Ne disposer d'aucun dossier disciplinaire pertinent.
8. L'Employeur s'engage à fournir le matériel et les logiciels nécessaires à l'exécution des fonctions du poste, soit un ordinateur, un clavier, un écran, une souris, les logiciels Office et Oresme ainsi qu'un router.
9. Le matériel et les logiciels, identifiés au paragraphe 7, demeurent en tout temps la propriété exclusive de l'Employeur et le Télétravailleur doit s'en servir à des fins d'affaires seulement, et uniquement pour les besoins de l'Employeur. Ils sont récupérés par l'Employeur, à ses frais, en cas du départ du Télétravailleur, lors de toutes absences prolongées ou lorsque l'entente conjointe de Télétravail prend fin.
10. Tous les fichiers utilisés ou créés par le Télétravailleur demeurent en tout temps la propriété exclusive de l'Employeur et le Télétravailleur doit s'en servir à des fins d'affaires seulement, et uniquement pour les besoins de l'Employeur. En aucun cas, il ne peut les utiliser pour d'autres fins que celles du travail ou les copier.
11. L'Employeur a la responsabilité d'installer les logiciels et de s'assurer de leur fonctionnalité et de leur conformité.
12. Le Télétravailleur a la responsabilité de fournir l'ameublement et les accessoires dont il aura besoin tels que mobilier de bureau, une chaise avec accoudoir qui répond aux normes ergonomiques exigées par l'Employeur et, si désiré, lampe de travail, support à clavier et repose-pieds. Sur demande, l'Employeur pourra avancer au Télétravailleur une somme maximale de 1 500 \$ (sur présentation des factures d'achat), qui devra être remboursée par prélèvement sur la paie sur un nombre maximal de douze (12) paies. Si le Télétravailleur quitte son emploi, l'avance sera réputée remboursable immédiatement et sera prélevée sur sa dernière paie.

13. Les frais supplémentaires d'électricité, d'éclairage, de chauffage et de climatisation, s'il y a lieu, sont assumés par le Télétravailleur.
14. La ligne Internet nécessaire suffisante pour le transfert des fichiers chez le Télétravailleur sera installée et payée par l'Employeur. Le Télétravailleur est responsable d'être présent au moment de l'installation de la ligne dont la date et l'heure auront préalablement été convenues entre celui-ci et l'Employeur. Une demi-journée de travail (3,75 heures) maximale, et si requise, sera payée par l'Employeur pour couvrir la période de la première installation. Si l'installation n'a pas été complétée au terme de la demi-journée, l'Employeur assumera la période additionnelle d'attente par tranche d'une demi-heure.
15. Les frais de déménagement facturés par le fournisseur du service Internet, s'il y a lieu, sont assumés par le Télétravailleur, à plus d'un (1) déménagement par période de trente-six (36) mois.
16. Un Rédacteur qui habiterait à l'extérieur du rayon de 25 km, tel que décrit au paragraphe 6b), mais qui désirerait quand même se prévaloir de l'option du Télétravail, devra venir remplacer l'ordinateur défectueux dans un délai de vingt-quatre heures (24 h) et reprendre le temps perdu, le tout à ses frais. Le montant payé pour le transport de l'ordinateur défectueux dans le rayon de 25 km lui sera cependant versé.

#### **Les dispositions de travail et de performance au travail**

17. L'horaire normal de travail du Télétravailleur est de trente-sept heures et demie (37,5 h), réparties sur cinq (5) jours de travail, du lundi au vendredi, de 09h00 à 17h00.
18. Le Télétravailleur pourra modifier son horaire, en autant qu'il respecte les dates de livraison des fichiers de sous-titrage.
19. Dans le cas où le Télétravailleur ne peut livrer le fichier au moment requis, pour quelque raison que ce soit, il devra aviser son supérieur immédiat le plus rapidement possible.
20. En cas de défaillance du matériel ou des logiciels qu'il utilise dans le cadre de son travail, le Télétravailleur a l'obligation d'entrer immédiatement en communication avec son supérieur immédiat pour l'informer de la situation. S'il éprouve des problèmes avec le matériel et les logiciels en dehors de l'horaire normal de travail, tel que défini au paragraphe 15, et qu'il ne peut communiquer avec son supérieur immédiat, il devra reprendre les heures qu'il n'a pu effectuer pendant la défaillance.
21. À la demande de l'Employeur, et selon le délai de résolution de la défaillance, le Télétravailleur peut être appelé à venir travailler à l'établissement de l'Employeur. Le Télétravailleur qui est dans l'impossibilité de se présenter au travail, pour une raison valable, sera considéré en congé sans solde autorisé. Dans le cas où la défaillance se prolonge au-delà de la journée, le Télétravailleur doit se présenter au travail le ou les jours suivants.
22. En cas de défaillance des éléments sous la responsabilité du Télétravailleur, celui-ci devra reprendre, à ses frais, les heures qu'il n'aura pu effectuer pendant la défaillance.
23. C'est la responsabilité du Télétravailleur de s'assurer d'avoir à sa résidence un lieu de travail privé lui permettant d'exécuter son travail de façon concentrée, productive et efficace.

24. Le poste de travail du Télétravailleur à sa résidence doit rencontrer les normes de l'Employeur en termes d'ergonomie et d'espace requis, tel que décrites dans l'Annexe A ci-jointe.
25. Les Télétravailleurs sont assujettis aux critères d'évaluation de la performance et de la productivité tels que définis par la direction de son service. Ces critères sont identiques à ceux applicables aux Rédacteurs travaillant à l'établissement de l'Employeur.
26. Le Télétravailleur devra fournir un rendement similaire à celui qu'il fournissait alors qu'il travaillait dans l'établissement de l'Employeur.
27. Le Télétravailleur qui ne répond pas aux critères de performance et de productivité de l'entreprise sera réintégré à l'établissement de l'Employeur, avec un préavis de 5 (cinq) jours ouvrables.
28. Le Télétravailleur s'engage à participer à toutes les sessions de formation, coaching, réunions, appels conférences et toutes autres activités requises par l'Employeur aux dates et lieux déterminés par celui-ci dans le cadre de son horaire normal de travail. À cette fin, l'Employeur s'engage à donner un préavis de cinq (5) jours ouvrables au Télétravailleur, sauf dans le cas de mesure disciplinaire. À la demande de son supérieur immédiat, le Télétravailleur pourra devoir terminer son quart de travail sur place.
29. Toutes les communications de la direction avec le Télétravailleur doivent se faire durant l'horaire normal de travail du Télétravailleur, sauf dans le cas d'offre de temps supplémentaire.

#### **Les règles entourant la fin du Télétravail pour un Télétravailleur**

30. L'Employeur ne peut mettre fin à l'entente conjointe de Télétravail sans motif valable et sans préavis minimal de cinq (5) jours ouvrables.
31. Le Télétravailleur peut, moyennant un préavis de quinze (15) jours ouvrables, et après avoir complété une période de trois (3) mois, mettre fin à l'entente de Télétravail en avisant par écrit l'Employeur et le Syndicat.
32. L'Employé pourra, dans des circonstances exceptionnelles telles éviction de son lieu de résidence, incendie ou autres événements de même envergure, et après entente avec l'Employeur, mettre fin à l'entente de Télétravail avec un préavis minimal de quinze (15) jours ouvrables et ce, sans perte de droits ou de salaire. Les conditions de retour au travail dans l'établissement, telles que décrites aux paragraphes 30 et 31, s'appliqueront.

Dans le cas où le Télétravailleur ne peut se trouver lui-même un nouvel endroit pour travailler, l'Employeur fera tout en son possible pour permettre à celui-ci de reprendre son travail dans ses locaux. Si ce n'est pas possible pour le Télétravailleur de travailler, il sera considéré être en congé sans solde.

33. Si aucun poste n'est disponible sur le lieu de travail de l'Employeur, celui-ci offrira le poste de Télétravail disponible par ordre d'ancienneté aux Rédacteurs travaillant sur le lieu de travail de l'Employeur, selon les critères définis au paragraphe 6.

34. Si aucun Rédacteur ne souhaite prendre avantage du Télétravail, le Télétravailleur désirant revenir au travail dans les locaux de l'Employeur devra continuer à travailler à partir de son domicile et attendre qu'un poste de Rédacteur se libère, sur le quart de travail qui lui convient.
35. Le Rédacteur qui met fin à l'entente de Télétravail ne sera plus éligible au Télétravail, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, après entente avec l'Employeur.
36. Un poste libéré par un Télétravailleur pourra être remplacé par un poste dans l'établissement de l'Employeur ou en Télétravail, selon les besoins de l'Employeur au moment de la vacance du poste de Télétravail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_\_ 2013.

---

Marie Drouin  
Directrice générale  
SETTE inc.

---

Carl Gagnon  
Président  
Syndicat des employés de SETTE inc.  
S.C.F.P. - Section locale 2565

---

Julie Bouchard  
Directrice des services de sous-titrage et de  
vidéodescription  
SETTE inc.

---

Nicolas Tessier  
Vice-président - Sous-titrage  
Syndicat des employés de SETTE inc.  
S.C.F.P. – Section locale 2565

**LETTRE D'ENTENTE 2013- 02**

**ENTRE :**                                 **SETTE inc.** personne morale ayant sa principale place d'affaires au 1500, avenue Papineau, bureau 100, Montréal, Québec, H2K 4L9

(ci-après « l'Employeur »)

**ET :**   **SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE SETTE inc. – S.C.F.P., SECTION LOCALE 2565**, association de salariés accréditée conformément au *Code du travail du Québec*

(ci-après le « Syndicat »)

**OBJET : REPRISE D'HEURES POUR LES TECHNICIENS D'OPÉRATIONS**

**PRÉAMBULE**

**ATTENDU QUE**, depuis plusieurs années, des quarts de travail de onze heures (11 h) ou douze heures (12 h) sont disponibles pour certains Techniciens d'opérations (les Techniciens) ;

**ATTENDU QUE** la base de calcul pour les indemnités des congés fériés est de trente-cinq heures (35 h) par semaine et mille huit cent vingt heures (1820 h) annuellement ;

**ATTENDU QUE** les Techniciens qui effectuent des quarts de travail de onze heures (11 h) ou douze heures (12 h) ont une base d'heures annuelles de mille-huit-cent-cinquante-neuf (1859) ou mille huit cent soixante-douze (1872) heures ;

**ATTENDU QUE** lorsqu'une journée fériée est décrétée chômée par l'Employeur, ces mêmes Techniciens n'obtiennent qu'une indemnité de sept heures (7 h) pour la journée et leur base annuelle d'heures de travail se trouve donc diminuée ;

**EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante du présent document ;
2. Les parties conviennent de permettre, sur une base volontaire, aux Techniciens qui effectuent des quarts de travail de onze (11) ou douze (12) heures de reprendre les heures perdues par rapport à leur base d'heures annuelles lorsque des jours fériés seront décrétés chômés par l'Employeur ;
3. Le Technicien qui désire reprendre des heures perdues devra signaler son intention à l'Employeur de le faire au plus tard le 15 janvier de chaque année ;
4. L'Employeur offrira alors les heures disponibles de remplacement dans le même titre d'emploi, à taux simple, en priorité et par ordre d'ancienneté, aux Techniciens qui auront manifesté leur intérêt ;
5. Il est entendu que le Technicien affecté ne peut réclamer plus d'heures que sa base annuelle et que les heures reprises ne peuvent être que les heures perdues reliées à une journée fériée et chômée ;
6. Il est également entendu que si l'Employeur n'a aucune heure de remplacement dans la même année, dans le même titre d'emploi que le Technicien affecté, ces heures ne pourront être réclamées autrement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce \_\_\_\_\_ 2013.

---

Marie Drouin  
Directrice générale  
SETTE inc.

---

Carl Gagnon  
Président  
Syndicat des employés de SETTE inc.  
S.C.F.P. - Section locale 2565