

COMMUNICATIONS ET AUTRES SERVICES PUBLICS

La Société de télédiffusion du Québec, Télé-Québec (Montréal)
et

Le Syndicat général des employé-es de Télé-Québec – CSN

Secteur d'activité de l'employeur: communications et autres services publics

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation:** 163
- **Répartition des salariés selon le sexe:** femmes: 67 %; hommes: 33 %
- **Statut de la convention:** renouvellement
- **Catégorie de personnel:** bureau, technique et professionnel
- **Échéance de la convention précédente:** 30 juin 2011
- **Échéance de la présente convention:** 30 juin 2017
- **Date de signature:** 17 décembre 2012
- **Durée de la semaine normale de travail**
7 heures/jour, 35 heures/sem.
8 heures/jour, 40 heures/sem.

• Salaires

1. Commis de bureau et commis de soutien manuel

Date	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Salaire/heure	(15,40 \$) 15,52 \$	15,75 \$	16,03 \$

2. Technicien en administration, technicien en marketing et autres fonctions, 20 salariés

Date	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Salaire/heure Min.	(16,72 \$) 16,85 \$	17,10 \$	17,40 \$
Salaire/heure Max.	(25,12 \$) 25,31 \$	25,69 \$	26,14 \$

3. Ingénieur, journaliste et autres fonctions

Date	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Salaire/année Min.	(37 541 \$) 37 823 \$	38 390 \$	39 062 \$
Salaire/année Max.	(71 173 \$) 71 707 \$	72 782 \$	74 056 \$

Augmentation générale

Date	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Augmentation	0,75 %	1 % + IVC	1,75 % + IVC

N. B. – Pour la période de 2014 à 2017, l'augmentation générale sera ajustée selon les termes et conditions consentis dans le secteur public.

Rétroactivité

Le salarié a droit à la rétroactivité des salaires pour toutes les heures payées du 1^{er} avril 2010 jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles échelles de traitement. Le montant sera versé dans les 90 jours suivant le 17 décembre 2012.

• Primes

Soir et nuit

Date	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Prime/heure	(0,81 \$) 0,82 \$	0,83 \$	0,84 \$

Fin de semaine

Date	1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} avril 2012	1 ^{er} avril 2013
Prime/heure	(2,72 \$) 2,74 \$	2,78 \$	2,83 \$

Mission extérieure: 15 % du taux horaire régulier/heure de travail exécutée à l'extérieur

Rétention à Sept-Îles: 8 % du salaire annuel de base

Disponibilité: 1 heure à taux régulier pour une période maximale de 8 heures de disponibilité

Supplément de traitement: 5 % de son taux normal – salarié qui est appelé par l'employeur à coordonner les activités d'un groupe d'au moins 4 salariés

• Allocations

Équipement de sécurité: fourni par l'employeur lorsque c'est requis

• Jours fériés payés

13 jours/année

• Congés annuels payés

Années de service	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
17 ans	21 jours	Taux normal
19 ans	22 jours	Taux normal
21 ans	23 jours	Taux normal
23 ans	24 jours	Taux normal
25 ans	25 jours	Taux normal

• Droits parentaux

1. Congé de maternité

La salariée a droit à un congé d'une durée de 20 semaines consécutives qu'elle peut répartir à son gré avant ou après l'accouchement. La salariée qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale – RQAP a droit à un congé d'une durée de 21 semaines consécutives.

Selon son admissibilité, la salariée a droit à des prestations pouvant atteindre 93 % de son salaire normal pour une période d'au plus 21 semaines.

La salariée a droit à un congé spécial, dont la durée est prescrite par un certificat médical, en cas d'interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Au moment de complications de grossesse ou du danger d'interruption de grossesse, la salariée a droit à un congé d'une durée prescrite par un certificat médical, mais ne dépassant pas le début de la 4^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

La salariée a droit jusqu'à un maximum de 4 jours payés pour les visites liées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

2. Congé de naissance

5 jours payés.

3. Congé de paternité

Le salarié admissible a droit à une indemnité pouvant atteindre 100 % de son salaire normal pour un maximum de 5 semaines.

4. Congé d'adoption

La salariée ou le salarié admissible a droit à une indemnité pouvant atteindre 100 % de son salaire normal pour un maximum de 5 semaines.

Toutefois, la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a droit qu'à 5 jours, dont 2 sont payés.

La salariée ou le salarié a droit, en vue de l'adoption d'un enfant autre que celui de son conjoint, à un congé sans solde d'une durée maximale de 10 semaines à

compter de la prise en charge effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, la salariée ou le salarié peut convertir ce congé sans solde en un congé avec solde. La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption a droit à un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une adoption, la durée maximale de ce congé est de 10 semaines.

5. Congé pour responsabilités parentales

La salariée ou le salarié a droit de s'absenter jusqu'à 10 jours/année lorsque sa présence est requise auprès de son enfant pour des raisons de santé et de sécurité. Un maximum de 6 jours sont déduits de la banque de congés de maladie ou, à défaut, sans traitement.

La salariée ou le salarié a droit à un congé sans solde ou à un congé à temps partiel sans solde d'une durée maximale d'un an lorsque sa présence est requise auprès de son enfant mineur ayant des difficultés de développement socioaffectif, handicapé ou malade.

• Avantages sociaux

1. Assurance vie

Régime de base

Prime : payée entièrement par l'employeur – salarié qui a 1 mois et plus de service continu

Indemnité

– salarié : 6 400 \$

Régime supplémentaire

Prime : payée entièrement par le salarié

2. Congés de maladie

Le 1^{er} avril de chaque année, le salarié a droit à 7 jours non cumulatifs, mais monnayables au 31 mars suivant. De plus, dans le cas d'une 1^{re} année de service d'un salarié, l'employeur ajoute un crédit de 6 jours non monnayables. Le salarié qui a 13 jours ou moins de congé de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} mars peut, s'il le désire, choisir de ne pas se faire monnayer le solde au 31 mars des 7 jours accordés afin de les ajouter à ses jours non monnayables déjà accumulés.

Les jours de congé de maladie au crédit du salarié au 31 mai 1984 et qui n'ont pas été utilisés demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé.

3. Assurance salaire

Prestation : 85 % du traitement pour une période maximale de 52 semaines et 66,67 % du traitement pour une période supplémentaire de 52 semaines ; à l'expiration de cette période, le salarié peut utiliser ses congés de maladie ou, s'il y a lieu, bénéficier d'une protection d'assurance salaire de longue durée

Début : à compter de la 6^e journée d'invalidité

4. Assurance maladie

Prime : l'employeur paie 60 \$/année/protection familiale plus taxes et 24 \$/année/protection individuelle plus taxes ou le double de la cotisation versée par le salarié, soit le moindre des deux.

Frais assurés : remboursement des médicaments sur prescription ; transport en ambulance ; frais hospitaliers et médicaux à l'extérieur du Québec ; frais d'achat d'un membre artificiel ou autre matériel et services prescrits par le médecin traitant.

5. Régime de retraite

Les salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics – RREGOP ou du Régime de retraite des fonctionnaires – RRF, selon le cas.

N. B. – Il existe un programme de retraite progressive.