

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

**VIDÉOTRON LTÉE
d'une part**

et

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
VIDÉOTRON LTÉE (Laurentien)
SCFP, SECTION LOCALE 2815
d'autre part**

**EN VIGUEUR
DU 30 MARS 2009 AU 31 AOÛT 2015**



**Syndicat des Employé(e)s de Vidéotron Ltée
Région Ouest et Laurentien (SCFP-2815)**

2486 Jean-Talon Est, bureau 1
Montréal (Québec) H2E 1W2

Téléphone: 514 527-4637
Télécopieur: 514 527-1832
Courriel: executif@sevl2815.com
Site web: www.sevl-scfp-2815.com

Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 7100
Montréal (Québec) H2M 2V9

Téléphone: 514 384-9681
Télécopieur: 514 384-9680
Site web: www.scfp.qc.ca

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W

Téléphone: 514 383-8000
Ligne sans frais: 1 877 897-0057
Télécopieur: 514 383-8038
Site web: www.ftq.qc.ca

Conseil régional FTQ de l'Ouatouais

259, boul. Saint-Joseph, bureau 311
Gatineau (Québec) J8Y 6T1

Téléphone: (819)777-5441
Télécopie: (819)777-1973
Courriel: ftq07@bellnet.ca

Programme d'aide aux employés (PAE)

Ligne d'aide: 514 257-7393
Sans Frais: 1 800 361-2433 24 heures / 7 jours

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VIDÉOTRON LTÉE (Laurentien)

d'une part

ET

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815**

d'autre part

**EN VIGUEUR
DU 30 MARS 2009 AU 31 AOÛT 2015**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: VIDÉOTRON LTÉE (Laurentien)

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS-ES DE VIDÉOTRON LTÉE
SCFP - SECTION LOCALE 2815

PRÉAMBULE

LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT DÉCLARENT MUTUELLEMENT QUE L'EXCELLENCE DU SERVICE À LA CLIENTÈLE CONSTITUE LA CLÉ ESSENTIELLE DE LA CROISSANCE DE L'ENTREPRISE.

LES PARTIES SONT D'AVIS DE TOUT METTRE EN OEUVRE, DANS CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITÉ, POUR PROMOUVOIR LA VENTE DES SERVICES DE L'ENTREPRISE ET ASSURER LA PLUS GRANDE RÉTENTION POSSIBLE DE SES CLIENTS.

LE SERVICE À LA CLIENTÈLE, LA VENTE DES SERVICES ET LA RÉTENTION SONT GARANTS DE LA SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE, TANT DE VIDÉOTRON LTÉE QUE DE L'ENSEMBLE DE SON PERSONNEL.

NOTE À L'INTENTION DES PARTIES

DANS LE CADRE DE L'INTÉGRATION À LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTENTES INTERVENUES DEPUIS LE 31 DÉCEMBRE 2006, LES PARTIES ONT CONVENU D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DU FRANÇAIS UTILISÉE DANS LES TEXTES DE CELLE-CI. CES CORRECTIONS N'ONT PAS POUR EFFET DE MODIFIER LA PORTÉE OU L'INTERPRÉTATION DES TEXTES PRÉCÉDENTS DE QUELQUE FAÇON QUE CE SOIT.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1. But de la convention	10
2. Reconnaissance et juridiction syndicale	11
- <i>Reconnaissance et juridiction</i>	
- <i>Sous-traitance</i>	
3. Définitions	17
4. Droits de la Compagnie	21
5. Droits et privilèges du Syndicat	22
- <i>Adhésion au Syndicat</i>	
- <i>Cotisations syndicales</i>	
- <i>Absences pour activités syndicales</i>	
- <i>Local syndical et tableaux d'affichages</i>	
- <i>Protection de la représentation syndicale</i>	
6. Droits et privilèges des employés	27
- <i>Période de probation</i>	
- <i>Procédures de mise à pied et de déplacement</i>	
- <i>Indemnité de départ</i>	
- <i>Rappel au travail</i>	
- <i>Changement technologique</i>	
- <i>Employé temporaire</i>	
- <i>Utilisation des employés temporaires</i>	
- <i>Employé étudiant</i>	
- <i>Permission de s'absenter</i>	
- <i>Autres dispositions</i>	
7. Transfert, assignation et affectation temporaire	35
- <i>Assignation quotidienne temporaire</i>	
- <i>Transfert temporaire</i>	
- <i>Transfert permanent</i>	
- <i>Affectation temporaire</i>	
- <i>Affectation à un poste non-syndiqué</i>	
8. Congés fériés	37
- <i>Description des congés fériés</i>	
- <i>Crédit d'heures aux fins de la prise et de la rémunération des congés fériés</i>	
- <i>Utilisation du crédit d'heures de congés fériés</i>	
- <i>Déplacement d'un jour férié</i>	
- <i>Modalités concernant la prise de congés fériés mobiles</i>	
- <i>Modalités particulières applicables pour les deux semaines concernant Noël et le jour de l'An (période des Fêtes)</i>	
- <i>Départ volontaire</i>	
9. Congés de maladie	42
- <i>Crédits pour congés de maladie</i>	
- <i>Utilisation des crédits pour congés de maladie</i>	
- <i>Certificat médical</i>	
- <i>Régime d'assurance salaire court terme</i>	

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
10. Congés spéciaux	45
11. Congé sans solde	47
- <i>Dispositions générales</i>	
- <i>Congé sans solde en prolongation d'un congé spécial</i>	
- <i>Congé à traitement différé</i>	
- <i>Maintien des assurances</i>	
- <i>Vacances et congés de maladie</i>	
- <i>Congé sans solde offert par l'Employeur</i>	
12. Congé de maternité et congé parental	50
- <i>Congé de maternité</i>	
- <i>Congé parental</i>	
- <i>Prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP)</i>	
13. Régime d'assurance collective	54
- <i>Description des régimes</i>	
- <i>Comité paritaire</i>	
- <i>Mandat du comité paritaire</i>	
14. Utilisation d'un véhicule de la Compagnie	56
- <i>Stationnement du véhicule</i>	
- <i>Permis de conduire</i>	
15. Régime supplémentaire de rentes	57
16. Heures de travail	58
- <i>Horaire régulier et plage normale de travail</i>	
- <i>Horaires réguliers de travail des employés à temps complet</i>	
- <i>Horaire régulier de travail des employés à temps partiel</i>	
- <i>Autres dispositions</i>	
- <i>Période de repas</i>	
- <i>Période de repos</i>	
- <i>Primes et indemnités</i>	
- <i>Horaire temporaire de nuit</i>	
- <i>Prime d'éloignement et indemnité quotidienne (per diem)</i>	
17. Temps supplémentaire	64
- <i>Dispositions générales</i>	
- <i>Offre du temps supplémentaire</i>	
- <i>Rémunération du temps supplémentaire</i>	
- <i>Période de repas</i>	
- <i>Période de repos quotidien</i>	
- <i>Rémunération minimale lors de suspension temporaire des opérations</i>	
- <i>Personnel en service d'attente</i>	
- <i>Composition du tableau de service d'attente</i>	
- <i>Changement au tableau de service d'attente</i>	
- <i>Liste locale de disponibilité</i>	

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
18. Avis d'absence	70
19. Transport, temps consacré aux déplacements	71
20. Mauvais temps	72
21. Ancienneté et service continu	73
- <i>Ancienneté</i>	
- <i>Durée de service continu</i>	
- <i>Liste d'ancienneté</i>	
22. Congés de vacances	76
- <i>Année de référence</i>	
- <i>Crédits pour congés de vacances</i>	
- <i>Païement des crédits de vacances</i>	
- <i>Distribution des congés de vacances, congés fériés mobiles,...</i>	
- <i>Ratios d'absences autorisées aux fins de congés...</i>	
- <i>Autres dispositions concernant les vacances annuelles</i>	
23. Clause d'interdiction de grève et de lock-out	82
24. Évaluation des fonctions	83
- <i>Plan d'évaluation</i>	
- <i>Comité paritaire d'évaluation des fonctions</i>	
- <i>Manuel d'évaluation des fonctions</i>	
- <i>Processus d'évaluation des fonctions</i>	
- <i>Reclassement d'une fonction</i>	
- <i>Règlement des litiges</i>	
- <i>Autres dispositions</i>	
25. Descriptions des échelles de salaire et modalité de progression à l'intérieur des échelles	88
- <i>Échelle de salaire</i>	
- <i>Progression à l'intérieur des échelles</i>	
26. Augmentations générales et rétroactivité	89
- <i>Majoration des salaires</i>	
27. Promotion - Mutation - Rétrogradation	90
- <i>Processus d'affichage des postes</i>	
- <i>Pourvoir à des postes affichés</i>	
- <i>Nomination</i>	
- <i>Période d'initiation et d'essai</i>	
28. Réprimandes et mesures disciplinaires	93
- <i>Dispositions générales</i>	
- <i>Progression des mesures disciplinaires</i>	
29. Règlement de griefs	95
- <i>Procédure de règlement de griefs</i>	
- <i>Arbitrage des griefs</i>	
- <i>Dispositions générales</i>	
30. Non discrimination	97

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
31. Formation professionnelle	98
- <i>Généralités</i>	
- <i>Comité paritaire de formation</i>	
- <i>Formation en entreprise</i>	
- <i>Écoute et enregistrement des appels</i>	
- <i>Formation hors-entreprise</i>	
- <i>Formation d'appoint</i>	
- <i>Produits de Vidéotron Itée</i>	
32. Santé et sécurité au travail	102
- <i>Généralités</i>	
- <i>Comités paritaires</i>	
- <i>Mandat et pouvoirs des comités paritaires</i>	
- <i>Formation des représentants syndicaux en santé et sécurité</i>	
- <i>Prévention</i>	
- <i>Droit de refus</i>	
- <i>Obligations de la Compagnie</i>	
- <i>Accidents de travail et maladies professionnelles</i>	
- <i>Autres dispositions</i>	
33. Uniforme, équipements spéciaux et outils	110
34. Harcèlement sexuel	111
35. Versement de salaire et sommes versées en trop	112
36. Comité d'accès à l'égalité	113
- <i>Mandat du comité</i>	
37. Durée et renouvellement	114

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

ANNEXES

Annexe « A »	– Liste nominative au 20 janvier 2004	116
Annexe « B »	– Horaires réguliers et plages normales de travail (article 16)	118
Annexe « C »	– Période de repas (article 16)	120
Annexe « D »	– Congés fériés selon le paragraphe 8.01	121
Annexe « E »	– Congés fériés selon le paragraphe 8.02	122
Annexe « F »	– Ratios d’absences autorisées aux fins de congés (articles 8.17 à 8.22 et 22.20 à 22.25)	123
Annexe « G-1 »	– Liste des fonctions par classe salariale	125
Annexe « G-2 »	– Grille des échelles salariales	127
Annexe « H »	– Plan d’évaluation des fonctions du personnel synd. (article 24)	130
Annexe « I »	– Régime de congé à traitement différé (article 11)	140
Annexe « J »	– Contrat-type, régime de congé à traitement différé	150

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n° 1	– Représentation syndicale sur les comités formés en vertu de la convention collective	152
Lettre d'entente n° 2	– Principes spécifiques relatifs à la sous-traitance	153
Lettre d'entente n° 3	– Flexibilité provinciale et sous-traitance/Conception Affaires et Technique Affaires	156
Lettre d'entente n° 4	– Déménagement	157
Lettre d'entente n° 5	– Développement des compétences	158
Lettre d'entente n° 6	– Centre d'appels	159
Lettre d'entente n° 7	– Télétravail	161
Lettre d'entente n° 8	– Réduction de temps de travail pour les employés de 55 ans et plus	165
Lettre d'entente n° 9	– Retour aux études	166
Lettre d'entente n° 10	– Réseau de distribution de détail	167
Lettre d'entente n° 11	– Campagne de motivation dans les Centres Contacts Clients	168
Lettre d'entente n° 12	– Programmation	169

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, de définir et maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des mécontentements qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.
- 1.02 Dans la présente convention, le genre masculin est employé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 27 janvier 2000 par ordonnance du Conseil canadien des relations industrielles (n° 7728-U) qui se lit comme suit :

«Tous les employés de Vidéotron (Laurentien) Ltée, à l'exclusion des employés occupant des postes de: secrétaire de direction, conseiller en ressources humaines, employés de support aux opérations techniques, opérations financières et opérations ingénierie, superviseurs, coordonnateurs et ceux de rang supérieur.»

- 2.02 Nonobstant ce qui précède, sauf dans les cas d'acquisition, lorsque la Compagnie décide de procéder à des modifications dans la gestion de ses territoires actuels et que ces modifications ont des conséquences sur les juridictions syndicales :

- 1) La Compagnie s'engage à donner un préavis de quatre (4) mois au Syndicat.
- 2) Un comité paritaire et conjoint est alors mis en place afin d'évaluer l'ensemble des conséquences de telles modifications sur les conditions de travail, notamment au niveau d'éventuel transfert et/ou d'intégration des employés.
- 3) La Compagnie ne procède pas aux changements avant qu'une entente n'intervienne avec le Syndicat. Si aucune entente n'intervient dans le mois qui précède la fin du délai du quatrième (4e) mois ci-dessus mentionné, le litige est alors porté devant le Conseil canadien des relations industrielles.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas d'acquisition ou dans le cas de vente partielle ou totale des territoires desservis.

- 2.03 Aucune entente relative à toute condition de travail entre la Compagnie et un ou des employés, n'est valable à moins d'avoir l'approbation écrite du Syndicat.

- 2.04 Les parties conviennent que les descriptions de fonction telles qu'elles apparaissent au manuel d'évaluation des fonctions sont représentatives des tâches à exécuter par les employés. La Compagnie reconnaît, sous réserve des dispositions de la présente convention collective, que ces tâches sont de la juridiction du Syndicat.

- 2.05 Le paragraphe 2.04 ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la Compagnie de choisir les modes d'exploitation de son entreprise quant à l'introduction de nouveaux équipements, de nouveaux services ou dans l'attribution de nouvelles tâches.
- 2.06 Advenant la création d'une nouvelle fonction, la Compagnie en informe le Syndicat par écrit. À défaut d'entente sur l'inclusion ou l'exclusion de la fonction dans l'unité de négociation, le cas est transmis au Conseil canadien des relations industrielles.
- Si le Conseil décide que la fonction est incluse dans l'unité de négociation, elle est affichée conformément aux dispositions de l'article 27. L'expérience acquise par le titulaire de la fonction depuis sa création ne peut lui être créditée.
- 2.07 Vidéotron Ltée convient d'associer son personnel à l'évolution en cours dans son champs traditionnel d'opération ainsi qu'à l'évolution de la technologie.
- La juridiction syndicale comprend notamment l'ensemble des tâches visant la conception, la construction, l'installation, la réparation et l'entretien du réseau ou d'éléments du réseau de distribution de Vidéotron Ltée, et ce, quel que soit le mode d'exploitation, la technologie ou les procédés techniques utilisés.
- Nonobstant ce qui précède, la Compagnie peut confier une partie des tâches de conception du réseau de Vidéotron (Laurentien) à des employés couverts par la juridiction de l'unité de la région Ouest du Québec représentée par le Syndicat des employés de Vidéotron Ltée.
- 2.08 Sous réserve de la lettre d'entente numéro 6 ci-jointe, la Compagnie ne confie pas à du personnel non compris dans l'unité de négociation des tâches normalement exécutées par des membres de cette unité de négociation. Cette restriction ne s'applique pas:
- a) si l'employé ne peut être joint dans un délai raisonnable et si aucun employé ne peut être affecté conformément aux dispositions du paragraphe 7.09;
 - b) dans les cas d'activités de formation de base, d'expérimentation ou à l'occasion de stages ou de consultations internes ou externes.
- 2.09 La Compagnie doit communiquer au Syndicat les noms du personnel cadre, et ce, dans un délai de quinze (15) jours de leur nomination.

SOUS-TRAITANCE

- 2.10 Il n'y a aucune sous-traitance dans les tâches de télésurveillance et de gestion du réseau de Vidéotron Ltée.

Toutefois, les parties conviennent que la pratique actuelle relativement à l'attribution de la sous-traitance continue de s'appliquer pour les activités suivantes: entretien ménager, informatique, traitement de la paie, entretien de la flotte et la perception effectuée par une agence de recouvrement pour les comptes radiés (statuts 8 et 9).

- 2.11 Au 15 janvier de chaque année, la Compagnie remet au Syndicat ses projections quant au volume de travail annuel pour chacune des sections administratives, tel qu'il est décrit aux paragraphes 2.12 à 2.21 inclusivement, et ce, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante.

- 2.12 De même, au 15 janvier de chaque année, la Compagnie remet au Syndicat ses projections quant au volume de travail annuel pour chacune des sections suivantes:

- installations et appels de service;
- débranchements;
- installations et récupération d'équipement;
- construction;
- entretien réseau;

et ce, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante.

- 2.13 Pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, la Compagnie s'engage à ce qu'un minimum de 80 % de la charge annuelle de travail par fonction ou groupe de fonctions, selon le cas, soit effectuée par ses employés. Ce pourcentage est calculé sur le total des heures régulières des employés de la fonction ou du groupe de fonctions.

- 2.14 Chaque mois, l'Employeur transmet au Syndicat un rapport écrit indiquant, pour chacune des fonctions, le nombre d'heures de travail effectuées en sous-traitance et le nombre d'heures régulières de travail effectuées par les employés au cours du dernier mois écoulé ainsi que pour le total des douze (12) derniers mois. Les périodes suivantes sont réputées être des heures régulières de travail effectuées par des employés aux fins du présent article: heures de travail (article 16), temps supplémentaire (article 17), transport et déplacement (article 19), mauvais temps (article 20), congé maladie court terme y compris la période de carence (article 9), congé maladie long terme (article 13), congés spéciaux (article 10), congé sans solde (article 11), congé de maternité et parental (article 12), absences pour activités syndicales (article 5), temps de formation (article 31) et temps d'absence pour lésions professionnelles (article 32).

Advenant que la charge annuelle de travail effectuée par les employés calculée sur les douze (12) derniers mois soit inférieure au pourcentage minimum prévu pour la fonction visée, l'Employeur doit afficher cinquante pour cent (50 %) des postes nécessaires au respect du pourcentage de la convention collective arrondi à l'entier supérieur si la portion dépasse zéro virgule cinq (0,5) d'un poste. L'Employeur affiche ces postes deux fois par année, soit le 15 mars et le 15 septembre.

Le Syndicat s'engage à donner un préavis écrit de cent-vingt (120) jours à l'Employeur identifiant de façon appropriée la situation qui pose un problème pour ainsi permettre à l'Employeur de corriger celle-ci.

Les rapports de sous-traitance sont acceptés tels quels en date de la signature des présentes.

- 2.15 Nonobstant les paragraphes 2.13 et 2.14, pour les fonctions reliées au département de la programmation (Canal Vox), l'Employeur s'engage à ce qu'un minimum de 80 % du total de la masse salariale des employés syndiqués du Canal Vox et des frais de sous-traitance soit effectué par ses employés. Ce calcul s'effectue sur la base de l'année de calendrier de Vidéotron Itée.

Pour les fins d'application du présent paragraphe, les fonctions suivantes sont regroupées et font partie du département de la programmation :

- graphiste;
- infographiste 3-D;
- monteur;
- réalisateur-coordonnateur;
- technicien de production;
- technicien, équipement audiovisuel.

La sous-traitance ne comprend pas, selon la pratique actuelle, les travaux effectués par les corporations ainsi que ceux effectués par les pigistes tels animateurs, chroniqueurs, chercheurs, maquilleurs, coiffeurs, habilleurs, stylistes.

- 2.16 Pour les fins d'application des paragraphes 2.13 et 2.14, les fonctions suivantes sont regroupées et font partie du département de la construction :

- chef d'équipe, mise en opération;
- chef d'équipe, travaux de construction;
- coordonnateur, fibre optique et mise en opération.
- technicien, fusion de fibres et mise en opération;
- technicien, travaux de construction et mise en opération.

Le pourcentage mentionné au paragraphe 2.13 pourra être excédé, après entente avec le Syndicat, dans le cadre de projets spéciaux, de nature ponctuelle.

- 2.17 Nonobstant le paragraphe 2.13, pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, la Compagnie s'engage à ce qu'un minimum de 60% de la charge annuelle de travail dans la fonction de «technicien, installation-service» ainsi que dans les fonctions des centres d'appels clientèle résidentielle (ventes et service après vente, soutien technique à la clientèle, etc.) soit effectuée par ses employés.
- 2.18 Pour les fonctions des centres d'appels clientèle résidentielle (ventes et service après-vente, soutien technique à la clientèle, etc.), l'utilisation de la sous-traitance peut se faire en tout temps et non uniquement en débordement des opérations régulières d'au moins un des deux principaux centres d'appels (Région Ouest du Québec et Région Est du Québec). Sauf entente entre les parties, l'utilisation de la sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'éliminer un quart de travail régulier dans l'un des centres d'appels de Vidéotron.
- La compagnie s'engage à ne pas confier à la sous-traitance l'exclusivité d'un produit;
- Lors de congés fériés fixes la compagnie pourra confier le travail à effectuer, en tout ou en partie, à la sous-traitance;
- 2.19 Nonobstant le paragraphe 2.13, la Compagnie peut, en plus des heures déjà prévues, donner annuellement en sous-traitance, 170 heures dans la fonction de «technicien, intégrité du réseau».
- 2.20 Lors de recours à la sous-traitance, la Compagnie en donne préavis au Syndicat. Le préavis comprend les indications suivantes:
- date du contrat;
 - nom de l'entrepreneur;
 - nature du travail;
 - lieu ou territoire de travail;
 - date d'exécution du contrat;
 - nombre d'heures/personnes de travail prévu.
- 2.21 En plus des rapports mensuels prévus au paragraphe 2.14, la Compagnie donne à une firme reconnue de comptables agréés, le mandat de produire annuellement un rapport de vérification quant aux modalités des paragraphes 2.13 à 2.20 inclusivement de la présente convention collective.
- Le syndicat recevra, sur demande, une copie du rapport de vérification.
- 2.22 En cas de grief alléguant une infraction au présent article, l'arbitre a le mandat d'obliger la Compagnie à cesser tout travail fait en sous-traitance, d'ordonner à la Compagnie d'engager des employés réguliers et d'obliger la Compagnie à verser les cotisations syndicales perdues par le Syndicat.

- 2.23 Aux fins de référence, l'Employeur transmet régulièrement au Syndicat l'état des ressources humaines par fonction et par statut d'emploi.
- 2.24 La Compagnie s'engage dans les conditions de travail à ne pas privilégier les sous-traitants par rapport aux employés.
- 2.25 La Compagnie s'engage à rendre exclusif l'usage des locaux mis à la disposition de ses employés au plus tard le 31 décembre 2009.
- 2.26 L'utilisation de la sous-traitance dans une fonction ne peut avoir pour effet de déplacer, de mettre à pied ou d'éliminer un employé régulier dans cette fonction, ni de justifier l'abolition de cette fonction.
- 2.27 Les modalités relatives à l'affichage des postes prévues à l'article 27 s'appliquent en cas de dépassement des niveaux de sous-traitance autorisés.

3.01 Affectation temporaire

Désigne le déplacement d'un employé d'une fonction à une autre. Une affectation temporaire ne peut être supérieure à six (6) mois.

3.02 Assignment quotidienne temporaire

Désigne le déplacement d'un employé d'une localité à une autre dans la même fonction. L'assignment temporaire se fait quotidiennement et l'employé assigné à une autre localité continue à se rapporter à son lieu de travail habituel.

3.03 Bon de travail

Document administratif sur lequel on retrouve l'information nécessaire pour effectuer les modifications appropriées au statut d'un abonné ou d'un futur abonné.

3.04 Description de fonction

Document mentionnant le titre, la nature du travail et les tâches types d'une fonction et servant à l'évaluation de cette fonction.

3.05 Département

Désigne les unités administratives de la Compagnie au plan organisationnel (ex.: service à la clientèle / câblodistribution, programmation, installation-service, etc.).

3.06 Employé

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et régie par la présente convention.

3.07 Employé temporaire

Désigne un employé embauché pour remplacer un employé régulier absent tel qu'il est défini au paragraphe 6.29.

3.08 Employé à temps partiel

Désigne un employé détenteur d'un poste dont le nombre d'heures est inférieur à la semaine régulière de travail prévue à son titre d'emploi.

3.09 Employé en période de probation

Ce terme désigne un employé à temps plein ou temps partiel qui n'a pas complété sa période de probation prévue au paragraphe 6.01. L'employé en période de probation ne bénéficie pas des articles portant sur:

- procédure de mise à pied et de rappel;
- employé régulier frappé d'incapacité;
- durée minimum du lieu où il doit se présenter pour travailler.

3.10 Employé régulier

Ce terme désigne un employé à temps plein ou temps partiel qui a complété sa période de probation.

3.11 Équivalence

Combinaison de formation et d'expérience suffisante et logique afin de pouvoir répondre aux exigences normales de la fonction.

3.12 Exigences normales de la fonction

Comportement et habileté à satisfaire aux tâches et/ou aux principales responsabilités prévues à la description de la fonction.

3.13 Fonction

Ensemble de tâches assignées par la Compagnie à un ou plusieurs employés et regroupées dans une description de fonction.

3.14 Force majeure

Événement sur lequel aucun contrôle ne peut être exercé et qui est impérieux, imprévisible, irrésistible et non imputable à la Compagnie.

3.15 Localité ou lieu de travail

Adresse d'affaires ou lieu déterminé par la Compagnie où l'employé se rapporte normalement, à l'heure du début et de la fin de sa journée régulière de travail.

3.16 Invalidité

Lorsque l'employé est incapable, par suite d'une maladie ou d'une blessure accidentelle, de remplir la plupart des tâches de son travail régulier et qu'il ne touche aucune rémunération provenant directement ou indirectement d'un emploi et que son état nécessite des soins médicaux réguliers et continus effectivement donnés par un médecin et une thérapie appropriée.

- 3.17 Mutation**
- Lorsqu'un employé change de fonction à l'intérieur d'une même classe.
- 3.18 Personnel**
- Toute personne à l'emploi de la Compagnie et qui n'est pas un sous-traitant.
- 3.19 Prérequis**
- Formation et expérience professionnelle requises pour accéder à une fonction.
- 3.20 Promotion**
- Lorsqu'un employé accède à une fonction d'une classe mieux rémunérée.
- 3.21 Règlements de la Compagnie**
- Ce sont les règlements et les politiques autorisés par la direction des ressources humaines, tels que ceux de sécurité au travail, de ponctualité, d'assiduité, etc. La Compagnie avise le Syndicat de tout règlement et/ou politique, et ce, au même moment où ils sont transmis aux employés.
- 3.22 Secteur de travail**
- Désigne chacun des territoires suivants:
1. Gatineau
 2. Maniwaki
- La notion de secteur de travail ne s'applique qu'aux fonctions suivantes:
- Technicien, entretien de réseau
 - Technicien, entretien de réseau régional
 - Technicien, construction et entretien de réseau
 - Coordonnateur, réseau régional.
- Pour les employés des fonctions mentionnées ci-dessus, la notion de secteur de travail est synonyme de localité aux fins de l'application des dispositions de la convention collective (congés, horaires de travail, transfert, service d'attente, etc.).
- 3.23 Rétrogradation**
- Lorsqu'un employé accède à une fonction d'une classe moins bien rémunérée.

3.24 Sous-traitance

Travail confié par la Compagnie à une personne physique ou morale par contrat ou autre entente et dont l'exécution est normalement faite par un employé.

3.25 Transfert

Désigne le déplacement d'un employé d'une localité à une autre dans la même fonction ou d'un département à un autre dans la même fonction. Un transfert peut être permanent ou temporaire. Dans ce dernier cas, il ne peut être inférieur à un (1) jour ni supérieur à six (6) mois.

3.26 Travail par roulement

Lorsqu'une période de travail varie selon un cycle préétabli.

3.27 Pigiste

Désigne la personne qui est appelée sporadiquement à oeuvrer dans le cadre d'une production télévisuelle et qui offre des talents particuliers que les employés réguliers n'ont pas.

3.28 Registre des postes

Document que la Compagnie met à la disposition des employés aux fins de l'application du paragraphe 7.05 (interchangeabilité de localité et/ou de département). Une copie mise à jour du registre des postes est transmise mensuellement au Syndicat.

3.29 Utilisateur

Désigne un individu ou un groupe d'individus qui, dans le cadre de la réglementation du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (C.R.T.C.) a ou ont accès au canal communautaire. L'utilisateur n'est pas un sous-traitant lorsqu'il effectue certaines tâches dans le cadre du projet qui le concerne ou lorsqu'il effectue un travail de recherche et d'animation.

- 4.01 La Compagnie 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 les termes de la présente convention.
- 4.02 Les règlements de régie interne édictés par la Compagnie doivent être compatibles avec une ou des dispositions de la présente convention sinon la convention collective a préséance sur ces règlements.
- 4.03 L'employé régulier ne peut en aucun temps être salarié ou exécuter un travail rémunéré pour une entreprise ou une personne qui exerce une activité dans le domaine de la câblodistribution, analogue à celle de la Compagnie, qui est l'un de ses sous-traitants ou qui fait concurrence à cette dernière. Dans un tel cas, la Compagnie peut mettre effectivement à pied cet employé après un avis raisonnable de cesser ledit travail.

ARTICLE 5

DROITS ET PRIVILÈGES DU SYNDICAT

ADHÉSION AU SYNDICAT

- 5.01 Tout employé doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pendant la durée de la présente convention.
- 5.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature de la présente doit, comme condition d'embauche et de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.
- 5.03 La Compagnie n'est pas tenue de congédier ou de déplacer un employé qui aura été exclu du Syndicat. Cependant, cet employé est assujetti à la cotisation syndicale comme condition de maintien de son emploi.
- 5.04 La Compagnie fournit au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, en double exemplaire, une liste des employés embauchés en indiquant les renseignements suivants : date d'embauche, numéro d'employé, fonction, département, statut. En même temps, la Compagnie fournit une liste indiquant les noms des employés régis par la présente convention collective qui ont quitté et leur date de départ.
- 5.05 Dans les cinq (5) jours de l'embauche d'un nouvel employé, la Compagnie organise une rencontre entre ce dernier et le délégué syndical de sa section. Cette rencontre ne doit pas dépasser trente (30) minutes.
- 5.06 La Compagnie fournit au Syndicat, sur demande, la liste des adresses des employés.

COTISATIONS SYNDICALES

- 5.07 Tout employé assujetti à la présente convention collective donne à la Compagnie, au moment de son embauche, une autorisation de prélever sur son salaire, les frais d'adhésion et la cotisation courante du Syndicat en signant le formulaire fourni par le Syndicat à cet effet.
- 5.08 La Compagnie s'engage à déduire de la paie de tout employé membre du Syndicat les frais d'adhésion ainsi que les cotisations syndicales et à remettre lesdits montants sous forme de chèque au Syndicat dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois. En même temps que chaque remise, la Compagnie fournit un sommaire détaillé mentionnant le nom des employés cotisés ainsi que les montants retenus pour chacun.

- 5.09 Tout changement du montant de la cotisation syndicale devient effectif trente (30) jours après l'avis écrit du Syndicat à la Compagnie.

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.10 La Compagnie reconnaît que les activités syndicales peuvent s'effectuer durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire, en conformité avec les limites du paragraphe 5.11 qui suit. Les permis d'absence pour activités syndicales doivent, dans la mesure du possible, être demandés à l'avance et sont autorisés par le supérieur immédiat. L'octroi de ces permis d'absence est assujéti aux exigences du service et ils ne peuvent être refusés sans motifs valables.
- 5.11 La Compagnie convient que les absences pour activités syndicales sont avec solde. Les sommes ainsi versées sont déduites de la banque de libération syndicale accordée au Syndicat des employés de Vidéotron Ltée, SFCP section locale 2815 dans le cadre de la convention collective négociée pour les employés de la région Ouest du Québec. À cet effet, un rapport mensuel est préparé par la Compagnie et est transmis au Syndicat à tous les mois.
- 5.12 Ne sont pas visées par l'application du paragraphe 5.11 qui précède, les heures de libération consacrées à la tenue des différents comités prévus à la convention collective, en présence de représentants de la Compagnie, les libérations plein temps des employés occupant la présidence du Syndicat et la co-présidence syndicale du comité de santé et de sécurité (32.06) ainsi que celles des membres du comité syndical de négociation conformément aux modalités du paragraphe 5.13 ci-dessous. Ces heures de libération sont avec solde.
- 5.13 Aux fins de préparation et de négociation du renouvellement de cette convention ou de la conciliation, jusqu'à cinq (5) membres du comité de négociation syndical, dont jusqu'à trois (3) membres de l'unité de négociation, peuvent, après avoir informé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requis.
- 5.14 Un représentant autorisé du Syndicat peut, à la suite d'une demande écrite d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, s'absenter pour participer à des sessions de formation syndicale ou au congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) au congrès du SCFP-Québec, au congrès de la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec (FTQ), au congrès annuel du Conseil du Travail régional, au congrès du Conseil Provincial du Secteur des Communications (CPSC) et au congrès du Congrès du Travail du Canada (CTC).

- 5.15 La personne habilitée à demander les libérations aux fins du paragraphe 5.14 est celle dûment mandatée par le Syndicat.
- 5.16 La Compagnie rémunère l'employé qui agit comme représentant autorisé, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour la durée de l'absence autorisée. Toute somme ainsi versée par la Compagnie est par la suite débitée du quantum prévu du paragraphe 5.11. Lorsque ce quantum est épuisé, tout excédant est par la suite facturé au Syndicat et celui-ci rembourse la Compagnie dans les trente (30) jours de la réception du compte.
- 5.17 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective et du présent article, l'employé libéré du travail conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention comme s'il était demeuré au travail.
- 5.18 Il est entendu que le délégué syndical a d'abord son travail à accomplir en tant qu'employé et il ne doit pas s'absenter indûment de son travail pour assumer une activité syndicale. Toutefois, après en avoir informé son supérieur immédiat, le délégué syndical peut s'absenter de son travail pour une période maximale de quatre (4) heures pour activités syndicales. Le délégué doit remplir alors le formulaire convenu entre le Syndicat et l'Employeur et le remet à son supérieur immédiat.
- 5.19 Le formulaire prévu au paragraphe qui précède doit indiquer:
1. Le nom du délégué syndical;
 2. Le nom du supérieur immédiat;
 3. La date de l'avis d'absence;
 4. La date et l'heure du début de l'absence;
 5. La durée prévue de l'absence;
 6. La nature « paritaire » ou « non-paritaire » de l'activité;
 7. Le motif de la libération demandée lorsqu'elle est paritaire;
 8. La signature du délégué ou de l'officier syndical habilité.
- Copie du formulaire rempli par le délégué est transmise par l'Employeur au Syndicat aux fins de vérification. Cette copie doit indiquer la durée réelle de l'absence pour activités syndicales.
- 5.20 Le Syndicat fournit à la Compagnie, la liste des délégués syndicaux avec les sections respectives qu'ils représentent de même que toute modification à cette liste. Aux fins de la présente convention, les employés mentionnés dans la dernière liste fournie à la Compagnie sont seuls réputés être délégués syndicaux.
- 5.21 Deux (2) membres d'un comité syndical de grief peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise aux fins de discussions relatives à un grief avec les représentants de la Compagnie ou d'audition par un arbitre. Ce nombre peut être porté à trois (3) à la suite à un accord des parties.

- 5.22 La Compagnie convient que l'exécutif syndical peut être présent lors des réunions du comité de relations de travail.
- 5.23 Sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie libère sans traitement un (1) employé pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective, et ce, durant une période minimale de quinze (15) jours ouvrables et maximale d'un (1) an. La libération débute aussitôt que la Compagnie a pu remplacer l'employé qui a demandé la libération. Ce congé peut être renouvelable sur demande. Le nombre d'employés libérés peut être augmenté à la suite d'une entente entre les parties.
- Durant ce congé, l'employé libéré n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective sauf, s'il le désire, ceux prévus par le Régime de retraite et les régimes d'assurance collective dans la mesure où il en assume la totalité des coûts et dans la mesure où ces différents régimes le permettent.

LOCAL SYNDICAL ET TABLEAUX D’AFFICHAGE

- 5.24 La Compagnie consent à fournir un local au Syndicat. Ce local devra être utilisé conjointement par les diverses sections du Syndicat.
- 5.25 Des tableaux d'affichage verrouillés sont installés à des endroits convenables et servent à afficher les avis du Syndicat et ceux de la Compagnie pendant une période de temps raisonnable.
- Un double des clés est remis au Syndicat. Un exemplaire de tous les avis affichés aux tableaux par la Compagnie est envoyé par l'auteur dudit avis au Syndicat et à tous les employés qui travaillent en dehors des locaux occupés par la Compagnie. Tout avis affiché par le Syndicat doit être signé par un représentant autorisé du Syndicat et une copie doit être envoyée à la Compagnie.

PROTECTION DE LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.26 Si un représentant syndical est touché par une mise à pied ou un déplacement, il est considéré comme ayant le plus d'ancienneté dans sa fonction. Advenant le cas où il s'agirait de la fermeture de sa fonction, le représentant devra se prévaloir de son droit de déplacement, mais ne pourra être mis à pied à moins que la Compagnie ne cesse la totalité de ses opérations dans la section visée. Dans ce dernier cas, l'employé devra se prévaloir de son ancienneté pour déplacer, conformément aux dispositions du paragraphe 6.06.

- 5.27 Dans le cas où un membre de l'unité de négociation occupant un poste de président, vice-président, secrétaire ou trésorier du Syndicat est touché par une mise à pied ou un déplacement, il est considéré comme ayant le plus d'ancienneté dans la Compagnie. Advenant le cas où il s'agirait de la fermeture de sa fonction, il devra se prévaloir de son droit de déplacement prévu au paragraphe 6.06 mais ne pourra être mis à pied à moins que la Compagnie ne cesse la totalité de ses opérations.
- 5.28 Le Syndicat peut faire appel à l'aide de représentants du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP) à chaque occasion où il traite ou négocie avec la Compagnie.

PÉRIODE DE PROBATION

- 6.01 Tout employé ayant complété sa période de probation obtient le statut d'employé régulier. La durée de la période de probation est de:
- a) sept cent cinquante (750) heures régulières travaillées pour un employé embauché pour occuper un poste régulier à temps complet;
 - b) six cent dix (610) heures régulières travaillées pour un employé embauché pour occuper un poste régulier à temps partiel.
- 6.02 Le congédiement, le licenciement ou la mise à pied d'un employé en période de probation est à l'entière discrétion de la Compagnie. En cas de grief, le pouvoir de l'arbitre est de décider si la décision de la Compagnie est abusive et arbitraire et discriminatoire.
- 6.03 Il est entendu que l'employé ne peut poser sa candidature à un poste vacant qu'après la fin de sa période de probation.

PROCÉDURES DE MISE À PIED ET DE DÉPLACEMENT

- 6.04 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 ou le groupe de fonctions dans la mesure où il s'agit du miroir des groupes de fonctions utilisés aux fins de calcul des limites de la sous-traitance.
 - 2) les employés temporaires dans la fonction;
 - 3) les employés réguliers selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la fonction visée.
- 6.05 Un employé régulier ayant reçu avis de sa mise à pied ou de son déplacement a le droit de se prévaloir de son ancienneté pour déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre fonction à la condition qu'il puisse accomplir les tâches types de cette fonction.
- En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve appartient à la Compagnie et seule la capacité d'accomplir les tâches types de la fonction doit être prise en considération par l'arbitre de griefs.

6.06 Pour se prévaloir de son droit de déplacement, l'employé régulier doit communiquer à la Direction des ressources humaines, ses choix de déplacement, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné au paragraphe précédent. À défaut par l'employé de communiquer ses choix, il est réputé avoir choisi d'être mis à pied.

Le processus de déplacement s'effectue à l'intérieur du même statut (temps plein ou temps partiel).

6.07 Si l'employé ne peut déplacer dans l'un ou l'autre de ses choix ou s'il n'est pas maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de la période de familiarisation, dans ce ou ces cas, l'employé est effectivement mis à pied.

6.08 Tout employé nouvellement affecté dans une fonction à la suite d'un déplacement a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de cinq (5) semaines. Si l'employé est maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de cette période, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la fonction. Si l'employé n'est pas maintenu dans sa nouvelle fonction l'employé qu'il a déplacé reprend le poste qu'il occupait avant le déplacement. Dans le cas d'un grief, la Compagnie a le fardeau de la preuve.

6.09 Le taux de salaire de l'employé nouvellement affecté est fixé de la façon suivante :

- a) Si son salaire actuel est inférieur au salaire minimum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, alors son nouveau salaire est égal au minimum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction.
- b) Si son salaire actuel se situe à l'intérieur de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, il conserve ce même salaire et progresse normalement dans l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction.
- c) Si son salaire actuel se situe au-dessus de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction et que l'employé a moins de cinq (5) ans d'ancienneté, il maintient son salaire durant six (6) mois. À la fin de cette période, son salaire est établi de la façon suivante :
 - 1) si son salaire diminué de 15 % est inférieur au salaire maximum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, son nouveau salaire est égal au maximum de cette échelle;
 - 2) si son salaire actuel diminué de 15 % est supérieur au salaire maximum de l'échelle salariale, son nouveau salaire est égal à son ancien salaire diminué de 15 %.

- d) Si l'ancienneté de l'employé est supérieure à cinq (5) ans et inférieure à huit (8) ans, il maintient son ancien salaire et devient étoilé. L'augmentation générale annuelle est appliquée à 50 % sur le taux de salaire et l'autre 50 % est payé sous forme de montant forfaitaire dont le paiement est étalé sur chaque période de paie.
- e) Si l'ancienneté de l'employé est supérieure à huit (8) ans, il maintient son salaire et reçoit des augmentations générales annuelles.
- f) Les conditions prévues aux paragraphes c), d) et e) ne s'appliquent que si l'employé ne peut déplacer dans une fonction faisant partie de la même classe salariale que celle de la fonction qu'il occupait avant sa mise à pied.

6.10 Sauf dans les cas de force majeure, la Compagnie avise l'employé régulier concerné avant la date d'entrée en application 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) lors d'une mise à pied impliquant dix (10) employés réguliers et plus à la fois dans une même fonction: huit (8) semaines d'avis;
- c) 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.

6.11 Aucun employé régulier ne peut être mis à pied avant l'expiration des délais ci-devant mentionnés.

INDEMNITÉ DE DÉPART

6.12 Lorsqu'un employé régulier, ayant complété un (1) an de service tel qu'il est reconnu par la liste d'ancienneté, et n'ayant pu déplacer un autre employé, est effectivement mis à pied, la Compagnie s'engage à verser le moindre des montants suivants de la manière prévue ci-après:

- a) dix (10) jours de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures régulières de travail à l'égard de chaque année d'emploi terminée comprise dans sa période d'emploi continu au service de la Compagnie;
- b) cent vingt-cinq (125) jours de salaire à taux normal de salaire pour ses heures régulières de travail.

Le paiement de cette indemnité se fait toutes les deux (2) semaines en versements équivalents à la rémunération normale.

RAPPEL AU TRAVAIL

- 6.13 Une liste de rappel est tenue à jour par la Compagnie pour les employés ayant été mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois. Une copie de cette liste est affichée, mise à jour régulièrement et fournie au Syndicat régulièrement.
- 6.14 Avant que la Compagnie procède à de l'embauche extérieure, le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté. Le dernier employé régulier mis à pied sera le premier employé rappelé au travail et ainsi de suite, pourvu que l'employé concerné puisse accomplir les tâches types.
- 6.15 Le rappel au travail 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 la Compagnie de tout changement d'adresse.
- 6.16 L'employé rappelé est tenu d'informer la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel, de son intention de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables.
- 6.17 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 tel qu'il est défini au paragraphe 6.12.
- 6.18 Tout employé nouvellement affecté dans une fonction, suite à un rappel a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de trente (30) jours. Si l'employé est maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de cette période, il est réputé à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la fonction.
- Dans le cas où la Compagnie refuse à l'employé de le maintenir dans sa fonction, cette dernière doit faire la preuve que l'employé ne satisfait pas aux exigences normales de la fonction.
- 6.19 Dans le cas où l'employé est rappelé au travail dans la même fonction qu'il occupait lors de sa mise à pied, son salaire est celui prévu au même échelon qu'il occupait à la date de sa mise à pied.
- 6.20 Dans les autres cas, le salaire de l'employé rappelé se situe à l'intérieur de l'échelle salariale de sa nouvelle fonction, à l'échelon le plus rapproché du taux de sa rémunération dans sa dernière fonction sans toutefois diminuer de salaire.

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 6.21 Changement technologique signifie l'introduction par la Compagnie d'améliorations techniques ou technologiques ou de changements d'équipements ou de changements dans les structures administratives. Cette définition comprend les effets des dits changements qui se manifestent dans les douze (12) mois suivant leur introduction.
- 6.22 Lorsque la Compagnie envisage d'effectuer un changement affectant un ou plusieurs employés, elle en avise le Syndicat dans les délais suivants:
1. moins de cinq (5) employés: dix (10) jours ouvrables;
 2. de six (6) à dix (10) employés: quinze (15) jours ouvrables;
 3. de onze (11) à vingt-cinq (25) employés: vingt (20) jours ouvrables;
 4. plus de vingt-cinq (25) employés: vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 6.23 Les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de discuter des mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent en résulter pour les employés concernés.
- 6.24 Tout employé qui est réaffecté par la Compagnie à une fonction dont la classe de salaire est inférieure conserve son taux de salaire et continue à recevoir les augmentations prévues.
- 6.25 Lorsqu'un changement technologique exige des qualifications nouvelles ou supérieures à celles que possèdent déjà les employés affectés en vertu des méthodes actuelles de travail, lesdits employés peuvent, aux frais de la Compagnie, bénéficier d'une période raisonnable au cours de laquelle ils peuvent se perfectionner ou acquérir des qualifications rendues nécessaires par la nouvelle méthode de travail.
- 6.26 Nonobstant le paragraphe qui précède, la Compagnie s'engage lorsque requis, à donner aux employés visés des cours de formation lesquels auront lieu pendant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire pour les employés concernés.
- 6.27 Il ne doit y avoir aucune réduction du taux de salaire au cours de la période de recyclage desdits employés, ou à l'occasion du reclassement dans le nouveau poste.
- 6.28 Aucun employé régulier au moment de la signature de la présente convention ni aucun employé ayant à son crédit douze (12) mois ou plus d'ancienneté ne sera congédié, mis à pied ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion de l'application des paragraphes 6.21 à 6.27 inclusivement.

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

6.29 Définition

Employé temporaire désigne un employé embauché spécifiquement pour remplacer les employés réguliers absents de leur poste de travail pour cause de maladie, d'accident de travail, de maternité, de vacances annuelles, de formation ou tout autre motif d'absence autorisée par la convention collective ainsi que lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire au terme du paragraphe 27.07. L'employé temporaire ne détient aucun poste régulier dans la Compagnie.

6.30 Lors de l'embauche et lors de la fin d'emploi d'un employé temporaire, la Compagnie en avise par écrit le Syndicat. L'avis comprend le nom de l'employé temporaire, la fonction pour laquelle il a été embauché, la date de son embauche ou de sa fin d'emploi, selon le cas.

6.31 Avant d'utiliser les services d'un employé temporaire, la compagnie doit:

- 1) offrir les heures de travail disponibles aux employés réguliers à temps partiel de la fonction et de la localité (ou département) conformément à l'article 16 de la convention collective;
- 2) offrir aux employés réguliers de la localité d'être affectés temporairement dans la fonction visée par le besoin, et ce, conformément au paragraphe 7.09.

Toutefois l'application du sous-paragraphe 2) qui précède ne peut avoir pour effet de provoquer plus d'un (1) déplacement d'employé. De plus cette même disposition ne s'applique pas lors d'une période quelconque de vacances.

UTILISATION DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

- 6.32
- a) Chaque mois, l'Employeur communique au Syndicat un relevé de l'utilisation des employés temporaires par fonction et par localité (ou département). Ce relevé comprend les renseignements suivants:
 - le nom des employés temporaires ayant travaillé durant le mois visé par le relevé;
 - le nombre d'heures travaillées par les employés temporaires;
 - le nombre d'heures d'absences d'employés réguliers pouvant justifier l'utilisation d'employés temporaires.
 - b) À moins d'entente préalable avec le Syndicat, l'Employeur s'engage à ne pas utiliser d'employés temporaires pour répondre à un surcroît de travail dans une fonction.

- 6.33 L'employé temporaire ne cumule pas d'ancienneté et ne bénéficie pas des dispositions des paragraphes 6.01, 6.02, 6.03, 6.10, 6.11, 6.12, ainsi que des articles 13 et 15 de la convention collective.

EMPLOYÉ ÉTUDIANT

- 6.34 Si pour une période d'été, la Compagnie décide de procéder à l'embauche d'étudiants, pleine considération est donnée aux enfants des employés. Ces derniers doivent cependant postuler avant le 15 avril. Le choix des candidats se fait d'après les qualifications et le degré de scolarité. Parmi les candidats qui ont les prérequis des postes à combler, priorité sera donnée aux enfants du personnel régulier par rapport aux autres candidats.
- 6.35 Un étudiant embauché durant l'été doit servir à remplacer les périodes de vacances des employés réguliers. Il ne doit pas avoir pour effet de déplacer, modifier ou changer l'horaire et les périodes de travail d'un employé régulier. La période d'été se situe entre le 15 avril et le 1^{er} septembre.
- 6.36 La Compagnie s'efforce de répartir équitablement le nombre d'emplois offerts aux étudiants recommandés par les employés.

PERMISSION DE S'ABSENTER

- 6.37 Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter, permission qui lui sera accordée selon les exigences du travail et qui ne pourra être refusée sans motif valable, l'employé peut conférer avec ses représentants syndicaux ou avec le comité syndical de grief pour la période convenue.
- 6.38 Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter, permission qui lui est accordée selon les exigences du travail, tout employé, sur demande, peut examiner son propre dossier incluant sa carte de présence, soit seul ou conjointement avec le représentant du Syndicat et en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines.
- 6.39 Les absences octroyées aux employés en vertu des paragraphes 6.37 et 6.38 sont sans perte de salaire lorsqu'elles surviennent pendant les heures régulières de travail.

AUTRES DISPOSITIONS

- 6.40 Aucun employé, dans l'accomplissement de ses fonctions, ne peut être requis de franchir un piquet de grève dressé chez l'un des clients ou client éventuel de la Compagnie.

- 6.41 La Compagnie s'engage à informer l'employé qui veut démissionner qu'il peut être accompagné d'un représentant syndical pour présenter sa démission. Copie de toute démission est transmise au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la connaissance de l'événement par la Compagnie.

ARTICLE 7 TRANSFERT, ASSIGNATION ET AFFECTATION TEMPORAIRE

ASSIGNATION QUOTIDIENNE TEMPORAIRE

- 7.01 Un employé peut être assigné quotidiennement d'une localité à une autre et ce, sans égard à l'ancienneté; le cas échéant, le lieu de travail habituel de l'employé (c'est-à-dire le lieu où il doit se rapporter au début et à la fin de sa journée) demeure inchangé et le paragraphe 19.02 s'applique.

TRANSFERT TEMPORAIRE

- 7.02 L'Employeur peut transférer temporairement un employé d'une localité à une autre. La Compagnie procède par ancienneté dans la fonction et la localité visées. Dans le cas où l'employé refuse, la Compagnie peut désigner le moins ancien. Dans tous les cas, l'employé conserve ses droits et privilèges.

- 7.03 L'employé en transfert temporaire reçoit, à son choix, soit:
- a) une compensation au kilomètre pour son déplacement additionnel, si l'employé accepte d'utiliser son véhicule personnel;
 - b) un moyen de transport adéquat (véhicule de la Compagnie, taxi, ou co-voiturage) mis à sa disposition par l'Employeur pour ce transport additionnel.

Toutefois, lorsque le fait d'être transféré temporairement dans une autre localité entraîne un transport additionnel pour l'employé, les paragraphes 16.20 et 16.21 de la présente convention collective s'appliquent.

TRANSFERT PERMANENT

- 7.04 L'Employeur peut transférer de façon permanente un employé de sa localité à une autre. La Compagnie procède par ancienneté dans la fonction et la localité visées. Dans le cas où l'employé refuse, la Compagnie peut désigner le moins ancien. Dans tous les cas, l'employé conserve ses droits et privilèges.
- 7.05 Dans le cas d'un transfert permanent dans une autre localité, la Compagnie doit donner à l'employé un préavis de dix (10) jours ouvrables.
- 7.06 Un transfert permanent ne peut être d'une durée inférieure à six (6) mois.

- 7.07 Lors d'un transfert dans une autre localité, l'employé bénéficie de la politique de déménagement en vigueur au moment de la signature de la convention collective.
- 7.08 Lorsque les demandes de transfert de deux (2) employés ou plus coïncident avec une interchangeabilité de localités à l'intérieur du registre des postes, la Compagnie procède aux transferts et ce, par ancienneté, dans les dix (10) jours ouvrables. L'employé se voit alors attribué l'horaire de l'employé auquel il succède dans la localité jusqu'au prochain changement des horaires.

AFFECTATION TEMPORAIRE

- 7.09 Dans les cas d'affectation temporaire, la Compagnie procède en affectant par ancienneté l'employé de la localité et de la fonction visées, lequel peut refuser. L'employé affecté ne subit aucune réduction de salaire. Dans le cas où l'employé refuse, la Compagnie peut désigner le moins ancien. Les affectations temporaires sont limitées à pas plus d'une fois par jour à moins de cas de force majeure.
- 7.10 Pour être affecté temporairement, l'employé doit être en mesure d'accomplir les principales tâches du poste faisant l'objet de l'affectation.
- 7.11 Tout poste comblé par affectation temporaire pendant une période consécutive ou non de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois doit être affiché. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque le poste est un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens du paragraphe 27.07.
- 7.12 Lorsque le lieu de l'affectation temporaire se situe dans une autre localité, les dispositions du paragraphe 7.03 s'appliquent.
- 7.13 L'employé qui a déplacé un autre employé ou qui a été réaffecté dans une autre fonction à la suite d'une mise à pied, a priorité lors d'une offre d'affectation temporaire dans son ancienne fonction.

AFFECTATION À UN POSTE NON-SYNDIQUÉ

- 7.14 Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'affectation à un poste non syndiqué, la Compagnie l'accorde au candidat de son choix. L'employé visé peut accepter ou refuser cette affectation et dans le cas d'acceptation, l'employé ainsi affecté reçoit une prime égale à 10 % de son salaire de base à défaut de quoi, il n'est pas tenu d'accomplir en tout ou en partie cette fonction. Lors d'une telle affectation, l'employé n'a pas de pouvoir disciplinaire.

DESCRIPTION DES CONGÉS FÉRIÉS

- 8.01 a) Les jours suivants sont considérés par la Compagnie comme jours chômés et payés :
1. le Jour de l'An;
 2. la fête Nationale du Québec;
 3. la fête du Canada;
 4. la fête du Travail;
 5. le Jour de Noël.
- b) De plus, les employés visés au paragraphe précédent, et dont les fonctions apparaissent à l'annexe « D », ont droit à neuf (9) jours chômés et payés additionnels (mobiles) qu'ils peuvent prendre aux dates de leur choix au cours de chaque période de douze (12) mois comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril inclusivement, et ce, sous la seule réserve des dispositions prévues au présent article et à l'article 22 (paragraphe 22.14 à 22.27).
- c) Un employé qui devient employé régulier à temps complet au cours de la période de douze (12) mois décrite au paragraphe précédent a droit au nombre de congés additionnels équivalant au prorata du temps à écouler entre la date où il devient régulier à temps complet et la fin de la période mentionnée au paragraphe 8.01 b).
- d) L'employé doit avoir acquis un (1) mois de service continu avant de bénéficier d'un des congés prévus au présent paragraphe.
- 8.02 En lieu et place des dispositions prévues au paragraphe 8.01 qui précède, les jours suivants sont considérés par la Compagnie comme jours chômés et payés, pour tous les employés appartenant à l'une ou l'autre des fonctions apparaissant à l'annexe « E » :
1. la veille du jour de l'An;
 2. le jour de l'An;
 3. le lendemain du jour de l'An;
 4. le lundi de Pâques;
 5. la fête des patriotes;
 6. la fête nationale du Québec;
 7. la fête du Canada;
 8. la fête du Travail;
 9. l'Action de grâces;
 10. la veille de Noël;
 11. le jour de Noël;
 12. le lendemain du jour de Noël.

De plus, les employés visés au paragraphe précédent ont droit à deux (2) jours chômés additionnels mobiles qu'ils peuvent prendre aux dates de leur choix au cours de chaque période de douze (12) mois comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril inclusivement et ce, sous la seule réserve des dispositions prévues au présent article et à l'article 22 (paragraphe 22.14 à 22.27).

L'employé doit avoir acquis un (1) mois de service continu avant de bénéficier d'un des congés prévus au présent paragraphe.

- 8.03 Une fois inscrits à l'horaire conformément aux dispositions du présent article, les jours de congés fériés additionnels (mobiles) prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 ne peuvent être ni annulés, ni reportés. Ils sont alors réputés être jours fériés au même titre que les jours fériés prévus au paragraphe 8.01 a).
- 8.04 Chacun des congés prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 est rémunéré sur une base de sept heures et demie (7,5) à taux de salaire de base.

CRÉDIT D'HEURES AUX FINS DE LA PRISE ET DE LA RÉMUNÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS

- 8.05 Sur la première paie du mois de mai de chaque année, chaque employé régulier à temps complet est crédité d'une banque d'heures aux fins de congés fériés égal au nombre de jours de congés fériés auquel il a droit en vertu du présent article multiplié par sept heures et demie (7.5).
- 8.06 À compter de la première période de paie suivant la date de la signature de la présente convention, l'employé temporaire et l'employé régulier à temps partiel cumulent un crédit de congés fériés en heures et en minutes équivalant à cinq et six dixième pour cent (5,6 %) calculé sur chaque heure régulière travaillée.
- 8.07 La mise à jour de l'état du crédit pour congés fériés apparaît sur le talon de paie de l'employé.

UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES DE CONGÉS FÉRIÉS

- 8.08 L'employé régulier à temps complet doit épuiser entièrement son crédit de congés fériés avant la fin de la période de douze (12) mois visé par ce crédit.
- 8.09 Le crédit cumulé pour congés fériés d'un employé régulier à temps partiel ou d'un employé temporaire ne peut excéder cent cinq (105) heures. Le cas échéant l'employé est alors tenu d'inscrire à l'horaire et de prendre un ou des congés fériés mobiles de sorte que ce maximum soit respecté.

- 8.10 Dans la mesure où cela n'a pas pour effet d'affecter la rémunération des congés fériés prévus à l'alinéa 8.01 a), l'employé visé par le paragraphe 8.01 peut utiliser son crédit pour congés fériés pour compenser la différence entre la rémunération de base de son congé et le nombre d'heures régulières par jour normalement prévues à son titre d'emploi.

Le cas échéant, le nombre de congés fériés additionnels (mobiles) auquel il a droit pour la période de douze (12) mois est réduit d'une journée par tranche de 7 heures et demi (7,5) ainsi utilisée.

- 8.11 En application du paragraphe 8.10, lorsqu'il prend un congé férié fixe ou mobile, l'employé l'indique sur sa feuille de présence en mentionnant le nombre d'heures à rémunérer à partir de son crédit pour congés fériés, et ce jusqu'à concurrence du nombre d'heures de la journée régulière de travail prévue à son titre d'emploi avec un minimum de 7 heures et demi (7,5).

- 8.12 Le crédit d'heures pour congés fériés mobiles non encore utilisé par un employé à la fin de l'année se terminant le 30 avril pour cause d'absence pour maladie ou d'accident de travail est reportée l'année suivante.

À son retour, l'employé régulier à temps complet a droit au versement d'un nouveau crédit pour congés fériés égal au prorata du nombre de semaines qu'il reste à écouler avant la fin de l'année en cours (1^{er} mai au 30 avril). Ce nouveau crédit ne peut toutefois excéder la différence entre le solde de l'employé pour l'année précédente et le nombre d'heures de congés fériés auquel il a normalement droit pour une année entière.

DÉPLACEMENT D'UN JOUR FÉRIÉ

- 8.13 Lorsqu'un jour férié prévu au paragraphe 8.01 a) ou 8.02, selon le cas, coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, ce dernier est déplacé au premier jour ouvrable qui le précède ou qui le suit au cours de la même semaine de travail (commençant le dimanche et se terminant le samedi).

La Compagnie doit aviser les employés et le Syndicat du jour choisi pour un tel déplacement du jour de repos hebdomadaire au moins un (1) mois de calendrier à l'avance.

- 8.14 Lorsqu'un jour férié prévu au paragraphe 8.01 a) ou 8.02, selon le cas tombe dans une période quelconque de vacances, ce jour férié devient jour férié mobile et peut être inscrit à l'horaire à une autre date par l'employé sous réserve des dispositions des paragraphes 8.12 et 8.16 de la présente convention.

- 8.15 Lorsqu'un congé férié fixe ou inscrit à l'horaire par l'employé tombe dans une période de maladie, de mortalité tel qu'il est prévu au paragraphe 10.01, dans une période d'accident de travail ou dans la période de dix-huit (18) semaines de congé de maternité prévue à l'article 12, ce congé férié peut être reporté, au choix de l'employé dans la semaine suivant son retour au travail. L'employé informe préalablement son supérieur immédiat du jour choisi. Le droit de reporter ainsi un congé férié fixe ne s'applique que pour ceux tombant dans la période de six (6) mois suivant son accident de travail ou le début de son absence pour cause de maladie.

MODALITÉS CONCERNANT LA PRISE DE CONGÉS FÉRIÉS MOBILES

- 8.16 L'employé qui désire inscrire à l'horaire un jour de congé férié mobile doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue du congé. Telle demande ne peut être refusée à moins qu'elle n'entraîne un dépassement du ratio d'absences autorisées applicables à la fonction pour la journée visée par la demande (paragraphe 22.22 à 22.27).

MODALITÉS PARTICULIÈRES APPLICABLES POUR LES DEUX SEMAINES COMPRENANT NOËL ET LE JOUR DE L'AN (PÉRIODE DES FÊTES)

- 8.17 Dans le cas où les demandes de prises de congé durant la période des Fêtes excèdent le ratio d'absences applicable, les demandes de congés sont accordées par ordre d'ancienneté dans la fonction et la localité (ou département) en donnant préséance aux demandes visant une (1) ou deux (2) semaines complètes.
- 8.18 Dans les fonctions de « Technicien installation-service » et de « Répartiteur », l'Employeur peut limiter le nombre d'employés requis au travail durant la période prévue au paragraphe 8.17. Dans un tel cas, il avise les employés et le Syndicat du nombre maximal d'employés requis avant le 15 septembre.
- Si un nombre insuffisant d'employés demande à prendre congé durant la période des Fêtes en regard du nombre maximal d'employés requis au travail, l'Employeur peut obliger, par ordre inverse d'ancienneté, des employés à inscrire à l'horaire des congés de façon à rencontrer le nombre maximal requis d'employés au travail durant cette période. Les employés en sont alors avisés au plus tard le 15 septembre.

DÉPART VOLONTAIRE

- 8.19 Les crédits de congé fériés auxquels a normalement droit l'employé à temps complet visé par l'application du paragraphe 8.01 qui quitte volontairement son emploi à la Compagnie sont réduits au prorata de sa période réelle d'emploi par rapport à la période de 12 mois visée par l'application du présent article (1^{er} mai au 30 avril). Selon le solde de la banque de congés de l'employé, ces crédits de congé en trop ne lui sont pas payés ou sont déduits de sa dernière paie.

CRÉDITS POUR CONGÉS DE MALADIE

- 9.01 À compter de la signature de la convention collective, la Compagnie s'engage et consent à payer à ses employés, à titre de congés de maladie, les sommes suivantes:
- a) Employé régulier à temps complet:
 - i) moins de un (1) an de service continu: sept et demie (7.5) heures pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures par année;
 - ii) un (1) an et plus de service continu: soixante-quinze (75) heures par année.
 - b) Employé régulier à temps partiel et employé temporaire:
 - i) à chaque période de paie, un nombre d'heures égal à quatre pour cent (4 %) des heures régulières travaillées telles qu'elles sont définies au paragraphe 21.11.
- 9.02 Le solde des crédits pour congés de maladie non utilisés au 30 novembre est payé à l'employé lors de la paie précédant le 25 décembre sur la base de son taux de salaire de base à ce moment.
- Cependant, l'employé peut également choisir l'une des options suivantes:
- a) conserver les crédits non utilisés dans sa banque de congés pour maladie jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept heures et demie (187.5);
 - b) verser le solde de sa banque de congés de maladie dans le régime supplémentaire de rentes ou dans le REER collectif, à son choix, selon les modalités prévues à l'article 15 de la présente convention collective.
- 9.03 Aux fins de référence, la banque de congés de maladie prévue au paragraphe 9.01 pour les employés réguliers à temps complet est renouvelable au 1^{er} décembre de chaque année sauf si l'employé a été absent du travail pendant les douze (12) derniers mois consécutivement. Dans ce cas, il n'y a pas de renouvellement de la banque de congés de maladie de l'employé.

UTILISATION DES CRÉDITS POUR CONGÉS DE MALADIE

- 9.04 Les crédits pour congés de maladie sont utilisés de façon à ce que l'employé reçoive son plein salaire pour les journées d'absence pour maladie non couvertes par le régime d'assurance salaire court terme prévu au paragraphe 9.11.
- 9.05 Les crédits pour congés de maladie peuvent également être utilisés pour combler la différence entre le salaire perçu par l'employé en vertu du régime d'assurance salaire court terme payé à soixante-quinze pour cent (75 %) et son salaire de base.
- 9.06 Un employé touchant la compensation prévue par la Société de l'assurance automobile du Québec peut utiliser ses crédits pour congés de maladie pour combler la différence entre la compensation reçue et son salaire de base et/ou pour maintenir son salaire de base pour chacun des jours non indemnisés par la SAAQ.
- 9.07 Un employé qui s'absente pour cause de maladie d'un membre de sa famille immédiate peut, après en avoir informé son supérieur immédiat, utiliser ses crédits pour congés de maladie jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37,5) payées.

CERTIFICAT MÉDICAL

- 9.08 L'employé doit présenter un certificat médical dans les cas suivants:
- a) pour la troisième (3^e) journée consécutive d'absence pour cause de maladie ainsi que pour les journées d'absence subséquentes.
 - b) lors d'une journée d'absence coïncidant avec la veille, le jour ou le lendemain de l'un des douze (12) jours définis au paragraphe 8.02, premier alinéa.
- Si l'employé ne présente pas le certificat médical requis, ses absences sont considérées comme congés sans solde non autorisés.
- 9.09 Dans le cas d'abus présumé d'un employé, l'Employeur peut exiger du dit employé un certificat médical pour toute absence non préautorisée et ce, sur une période maximale de six (6) mois à compter de l'avis écrit remis à l'employé en présence du représentant du Syndicat. Lors de cette rencontre, l'employé doit être informé des motifs justifiant cette mesure.
- 9.10 Nonobstant le paragraphe 9.08 ci-dessus, tout employé peut être requis de fournir une attestation médicale à compter de la quatrième (4^e) absence durant une journée coïncidant avec le début ou la fin de sa semaine régulière de travail, et ce, au cours d'une même période de douze (12) mois.
- À défaut de s'y conformer, la journée d'absence n'est pas payée.

RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE COURT TERME

- 9.11 L'employé absent pour cause de maladie reçoit soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire de base pour chaque journée d'absence à compter de la fin de la période de carence définie au paragraphe 9.12.
- Pour l'employé à temps partiel, ledit salaire de base est égal au prorata des heures travaillées par jour inscrit à l'horaire et calculé sur la moyenne de ses gains réguliers de vingt-six (26) semaines de travail établie deux fois par année, soit le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre.
- 9.12 La période de carence, désigne la période au cours de laquelle l'employé absent ne peut bénéficier du régime d'assurance salaire court terme.
- 9.13 La période de carence pour les employés est de trois (3) jours consécutifs.
- 9.14 L'employé qui fait une rechute de sa maladie avant le début de la deuxième journée de son retour au travail n'a pas à reprendre sa période de carence définie au paragraphe 9.12, pour bénéficier de l'assurance salaire à soixante-quinze pour cent (75 %). L'employé a la responsabilité d'établir par certificats médicaux le lien entre ces deux absences.
- 9.15 Les bénéfices prévus au présent article sont maintenus jusqu'à ce que l'employé puisse bénéficier de l'assurance invalidité à long terme prévue à l'article 13 de la présente convention collective.
- 9.16 Les frais relatifs à la production de formulaires et documents médicaux requis pour le traitement d'une demande de prestation en vertu du paragraphe 9.11 sont remboursés par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 10 CONGÉS SPÉCIAUX

10.01 La Compagnie accorde à tout employé les congés spéciaux payés suivants :

- a) décès du mari, de l'épouse, du conjoint, du fils, de la fille, du père, de la mère, du frère ou de la soeur de l'employé : cinq (5) jours;
- b) décès du beau-père, de la belle-mère, du petit-fils, de la petite-fille, de la bru, du gendre de l'employé : trois (3) jours;
- c) décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère de l'employé : un (1) jour.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère de l'employé qui demeure à la résidence principale de ce dernier : deux (2) jours.

- d) Les congés spéciaux ci-dessus énumérés doivent au plus tard être pris en entier dans les sept (7) jours civils suivant le décès à l'exception d'une (1) journée où il est loisible à l'employé de la reporter pour la cérémonie religieuse.

- e) Aux fins d'application du présent article, conjoint signifie:

- 1) ceux qui sont mariés; ou

- 2) ceux qui vivent ensemble, sans égard au sexe :

- 2.1 depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et qui

- 2.2 sont publiquement représentés comme conjoints.

10.02 À l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant, la Compagnie accorde à tout employé deux (2) journées payées qu'il peut prendre à son choix :

- a) dans les douze (12) mois qui suivent l'événement;

ou

- b) au moment du baptême de son enfant.

10.03 Dans le cas du mariage d'un employé, la Compagnie lui accorde deux (2) jours ouvrables payés.

- 10.04
- a) Lorsqu'un employé est convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause criminelle ou civile où il n'est pas partie, la Compagnie 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, sur présentation de pièces justificatives.
 - b) Lorsqu'un employé est appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus à la suite d'actes posés de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions, il ne subit de ce fait aucune perte de traitement. Lorsqu'un employé est partie à une cause civile qui concerne une agression physique causée par une personne dans l'exercice de ses fonctions, à la suite d'actes faits de bonne foi, il ne subit aucune perte de traitement et la Compagnie lui assume sa défense.
 - c) Lorsqu'un employé est appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, à titre personnel, un congé sans solde lui est accordé pour le temps nécessaire à ses représentations.
- 10.05
- Dans tous les cas d'absence pour l'une ou l'autre des raisons prévues aux paragraphes 10.01, 10.02 et 10.03, la Compagnie peut exiger de l'employé qu'il lui produise tout document susceptible de prouver la véracité des faits à l'appui de sa demande de congé spécial.
- 10.06
- Pour les employés à temps partiel, les congés prévus au présent article sont payés sans toutefois que la Compagnie ait à verser plus que le nombre d'heures inscrites à l'horaire.

ARTICLE 11 CONGÉ SANS SOLDE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 11.01 Un employé peut obtenir un congé sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois.
- Pour un congé sans solde de trois (3) mois et plus, l'employé doit avoir fait au moins deux (2) années de service continu. Un tel congé ne peut être accordé qu'une seule fois par période de trois (3) ans.
- 11.02 Un employé ne peut utiliser un congé sans solde afin d'occuper un autre emploi dans une entreprise en compétition avec Vidéo-tron ltée. Pour les employés occupant une fonction à la programmation, ils ne peuvent utiliser ce congé pour occuper un autre emploi qui les placerait en conflit d'intérêt avec Canal Vox.
- 11.03 L'employé qui désire obtenir un congé sans solde doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat en précisant les dates de début et de fin du congé demandé.
- 11.04 L'Employeur doit répondre par écrit à la demande de l'employé, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivants la réception de la demande. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans un motif valable.
- 11.05 L'employé bénéficiant d'un congé sans solde de trois (3) mois et plus, qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de sa décision au moins trente (30) jours avant la date à laquelle il choisit de mettre fin à son congé.

CONGÉ SANS SOLDE EN PROLONGATION D'UN CONGÉ SPÉCIAL

- 11.06 La Compagnie accorde sur demande à tout employé un congé sans solde pouvant aller jusqu'à dix (10) jours ouvrables, en prolongation des congés prévus au paragraphe 10.01.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 11.07 Un maximum de deux (2) employés peut se prévaloir simultanément du congé à traitement différé conformément aux dispositions de l'annexe «I», avec un maximum d'un (1) employé par fonction dans chaque localité ou département.

- 11.08 Pour être admissible au congé à traitement différé, l'employé régulier doit être actif et compter au moins deux (2) années de service continu au sein de la compagnie avant la soumission de sa demande de participation.

MAINTIEN DES ASSURANCES

- 11.09 L'employé en congé sans solde selon les dispositions des articles 11 et 12 de la convention collective est tenu de maintenir sa participation, en payant les primes, au régime d'assurance invalidité à long terme et au régime d'assurance vie de la Compagnie pour toute la durée du congé.

Dans le cas d'une invalidité, l'employé n'est pas tenu de revenir effectivement au travail pour redevenir admissible aux prestations prévues au paragraphe 9.11 et à la rente d'invalidité prévue au régime d'assurance invalidité à long terme.

Nonobstant ce qui précède, les employés en congé sans solde de plus de trois (3) mois en vertu du présent article (paragraphe 11.01) ne sont pas couverts par les régimes d'invalidité court et long terme et, par conséquent, ne sont pas requis de payer les primes au régime d'assurance invalidité à long terme.

- 11.10 L'Employeur offre de plus à l'employé qui demande un congé sans solde la possibilité de maintenir un ou plusieurs autres régimes d'assurance (assurance collective, assurance dentaire, assurance mutilation et mort accidentelle) dans la mesure où la police d'assurance le permet, et ce, à la condition d'en payer la totalité des primes.

VACANCES ET CONGÉS DE MALADIE

- 11.11 Les bénéfices prévus pour les vacances et les congés de maladie sont alloués au prorata du temps travaillé au cours de la période de référence à la suite d'un congé sans solde ou d'un congé à traitement différé.

CONGÉ SANS SOLDE OFFERT PAR L'EMPLOYEUR

- 11.12 La Compagnie peut offrir par ancienneté aux employés d'une fonction et d'une localité ou département, des congés sans solde sur une base quotidienne, hebdomadaire ou saisonnière.

- 11.13 L'employé qui bénéficie d'un tel congé sans solde prévu au paragraphe 11.12 n'est privé que de la rémunération horaire qu'il aurait reçu s'il était demeuré en poste. L'employé conserve tous ses autres droits, avantages et privilèges comme s'il était au travail.
- 11.14 La Compagnie consent de ne pas offrir de congé sans solde selon le paragraphe 11.12 lorsqu'elle doit recourir pour la même période au temps supplémentaire, à des employés temporaires, à des sous-traitants, à du personnel non compris dans l'unité de négociation ou à des affectations ou transferts temporaires pour combler ses besoins dans la fonction et la localité ou département visés.

ARTICLE 12 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 12.01 Lors de la maternité, l'employé 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'il détenait, ou si son poste n'existe plus, un poste comparable avec au moins le même salaire et avantages.
- 12.02 L'employée enceinte doit soumettre par écrit à la Compagnie une demande de congé au moins quatre (4) semaines avant la date spécifiée dans cette demande comme étant celle du début du congé.
- En même temps, l'employée doit fournir un certificat médical attestant de son état et la date probable de son accouchement.
- 12.03 L'employée enceinte peut cesser de travailler à compter de la seizième semaine avant la date probable de son accouchement.
- 12.04 L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à cet article à compter de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 12.05 Sur recommandation de son médecin traitant, la Compagnie peut accorder à toute employée enceinte un travail approprié à sa condition pendant la durée de sa grossesse et cela, sans diminution de salaire. En cas de désaccord de la Compagnie, cette dernière peut faire faire une contre-expertise médicale chez le médecin de son choix.
- 12.06 L'employée qui a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19^e) semaine peut bénéficier du congé de maternité prévu au paragraphe 12.07.
- 12.07 Sous réserve que l'employée se prévale du congé parental, cette dernière doit reprendre son travail le premier jour ouvrable de la seizième (16^e) ou de la dix-neuvième (19^e) semaine suivant le début de son congé de maternité selon qu'elle ait choisi le régime de base ou le régime particulier. Elle doit alors produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.
- 12.08 L'employée peut utiliser sa réserve de congés de maladie payés à cent pour cent (100 %) ainsi que ses vacances pour prolonger cette période.

- 12.09 Pendant le congé de maternité prévu aux présentes, l'employée conserve les avantages découlant de la présente convention. La Compagnie défraie les contributions de l'employée aux divers régimes d'assurance collective. De plus, la contribution totale et régulière de la Compagnie au régime supplémentaire de rentes continue à être versée.
- 12.10 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 12.07 bénéficie du régime d'assurance invalidité long terme suivant les modalités et conditions du régime.

CONGÉ PARENTAL

- 12.11 La Compagnie accorde, sur demande formulée au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance un congé sans solde parental d'une durée maximale de douze (12) mois qui peut être pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant par l'employé ou, le cas échéant, à la terminaison du congé prévu au paragraphe 12.07. Lors de la demande d'un tel congé, l'employé doit communiquer à la Compagnie la durée dudit congé.
- 12.12 À défaut de se prévaloir de ce congé sans solde à temps complet, l'employé peut, pendant ladite période, revenir au travail à temps partiel. Il est entendu qu'au terme du congé, l'employé réintègre le poste qu'il occupait avant son congé.
- Au cours de sa période d'emploi à temps partiel, l'employé continue à bénéficier de tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective comme s'il était à temps complet. Toutefois, la rémunération (salaire), la cotisation au régime supplémentaire de rentes, le paiement des congés de maladie, des congés fériés et des vacances sont en fonction des heures travaillées comme si l'employé était à temps partiel.
- 12.13 Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite. La demande doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux (2) jours par semaine, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.
- 12.14 En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces journées, celui-ci effectue cette répartition.
- 12.15 L'employé qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de sa décision au moins trente (30) jours avant la date à laquelle il choisit de mettre fin à son congé sans solde.

- 12.16 Les dispositions du présent article s'appliquent au père ou à la mère et cela, dans la mesure où la loi régissant l'assurance emploi le permet.

PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE PARENTALE (PSAP)

- 12.17 Durant le congé de maternité prévu aux paragraphes 12.01 à 12.07 inclusivement, la Compagnie s'engage à combler la différence entre les prestations perçues du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du régime d'assurance-emploi le cas échéant, et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de base de l'employée, et ce, en conformité avec les dispositions suivantes:
- a) Le total des prestations d'assurance parentale (RQAP) et des prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par la Compagnie et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé ne doit, en aucun cas, dépasser 95 % de son salaire hebdomadaire brut habituel.
 - b) Les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par la Compagnie le seront pour la période maximale permise par la Loi sur l'assurance parentale.
 - c) L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale (RQAP) ou déclarée inadmissible ne peut recevoir les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par la Compagnie.
 - d) L'employée doit faire une demande de prestations d'assurance parentale (RQAP) avant que la Compagnie lui verse les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP).
 - e) Les employées n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes précisées au paragraphe b) ci-devant.
 - f) L'employée doit faire une demande et recevoir des prestations d'assurance parentale (RQAP) afin de recevoir les versements prévus par le régime.
 - g) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée, et des indemnités de départ ne sont ni augmentées, ni diminuées par les versements reçus en vertu du régime.

- h) Pour l'employée couverte par le régime d'assurance-emploi pour ses prestations de maternité et parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*, cette dernière recevra les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi. De même l'employeur appliquera les concordances nécessaires au présent article pour assurer le même type de congé à l'employée en fonction de l'application de la *Loi sur l'assurance emploi*.

12.18 En plus, les journées non-payées par le régime d'assurance-emploi à la fin du congé prévu aux paragraphes 12.01 à 12.07 sont défrayées par la Compagnie, jusqu'à concurrence de 95 % du salaire de base de l'employée.

DESCRIPTION DES RÉGIMES

- 13.01 La Compagnie s'engage à maintenir pendant la durée de la convention collective un régime d'assurance collective comparable à celui en vigueur pour les employés de Vidéotron Ltée, Région Ouest du Québec et d'en défrayer le coût à 50 %. La Compagnie informe le Syndicat d'avance de tout changement au régime et fournit sur demande les informations sur de tels changements. De plus, sur demande du Syndicat, la Compagnie convoque le représentant de l'assureur pour une réunion de consultation sur ledit changement.
- 13.02 La Compagnie s'engage à maintenir pendant la durée de la convention collective un régime d'assurance collective comparable à celui en vigueur pour les employés de Vidéotron Ltée, Région Ouest du Québec et d'en défrayer le coût à 100 %.
- 13.03 La Compagnie s'engage à maintenir pendant la durée de la convention collective un régime d'assurance dentaire comparable à celui en vigueur pour les employés de Vidéotron Ltée, Région Ouest du Québec et d'en défrayer le coût à 100 %.
- 13.04 Le Régime d'assurance collective prévu au présent article s'applique à tout employé à compter de la fin de la période de probation définie au paragraphe 6.01.

COMITÉ PARITAIRE

- 13.05 La Compagnie convient d'établir un comité paritaire formé d'au plus deux (2) représentants du Syndicat et d'au plus deux (2) représentants de la Compagnie afin de participer au processus de renouvellement et à l'application du régime d'assurance collective.

MANDAT DU COMITÉ PARITAIRE

- 13.06 En conformité avec les paragraphes 13.01, 13.02 et 13.03 et tout en respectant les coûts actuels du régime, le comité peut déterminer des modifications ou des additions au régime.
- 13.07 Lors du renouvellement du régime avec l'assureur actuel, le comité prépare le cahier de charges afin de procéder aux appels d'offres et ainsi comparer les soumissions reçues.

- 13.08 À toutes les étapes du processus, la Compagnie peut s'adjoindre un actuaire de son choix.
- 13.09 Le choix de l'assureur est recommandé par le comité à la Compagnie. En cas de désaccord, la Compagnie détermine l'assureur de son choix.
- 13.10 Toute ristourne versée par l'assureur en relation avec le paragraphe 13.01 doit, après entente entre les parties, servir à améliorer les bénéfices du plan.

ARTICLE 14 UTILISATION D'UN VÉHICULE DE LA COMPAGNIE

STATIONNEMENT DU VÉHICULE

- 14.01 Lorsque la Compagnie l'autorise, l'employé peut stationner son véhicule dans un endroit interdit et la Compagnie en assume les frais.
- 14.02 Sauf motif valable, l'employé en service d'attente conserve le véhicule mis à sa disposition par la Compagnie après ses heures régulières de travail et peut stationner ce véhicule chez lui ou à un garage à proximité de chez-lui. Ce choix est sujet à l'approbation de son supérieur immédiat.

PERMIS DE CONDUIRE

- 14.03 Les frais d'examen de la vue et médicaux exigés par la SAAQ (Société de l'assurance automobile du Québec) pour l'obtention ou le maintien du permis de conduire classe 3 sont aux frais de l'Employeur lorsque la détention d'un tel permis est une exigence de la fonction.
- 14.04 La détention d'un permis de conduire de classe 3 ne constitue pas un préalable pour l'obtention d'une promotion.
- 14.05 Un employé pour qui un permis de conduire est obligatoire dans l'accomplissement de ses fonctions et qui se voit retirer son permis de conduire pour une première fois, pour une période temporaire, sera réaffecté dans une autre fonction à l'intérieur de la Compagnie.
- 14.06 Lors de l'application du paragraphe 14.05, le taux de salaire de l'employé est fixé de la façon suivante :
- a) si son salaire actuel se situe à l'intérieur de l'échelle salariale applicable à la fonction où il est réaffecté, il conserve ce même salaire et les progressions applicables à sa fonction permanente;
 - b) si son salaire actuel se situe au-dessus de l'échelle salariale applicable à la fonction où il est réaffecté, il reçoit le taux maximum de la fonction où il est relocalisé.
- 14.07 La validité du permis de conduire d'un employé peut être vérifiée en tout temps par la Compagnie.

ARTICLE 15 RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

- 15.01 La Compagnie convient de maintenir pendant la durée de la convention collective le régime supplémentaire de rentes en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.
- 15.02 Le comité de retraite est composé de sept (7) membres dont trois (3) sont nommés par la Compagnie, trois (3) nommés par le Syndicat et un septième membre qui doit être indépendant, à savoir, n'être ni actionnaire, ni associé, ni propriétaire, ni employé de la Compagnie. Ce septième membre est désigné d'un commun accord entre les parties. À défaut d'entente, le Syndicat désigne le septième membre.
- 15.03 Tout employé est admissible au régime supplémentaire de rentes au terme de sa période de probation prévue au paragraphe 6.01 de la convention collective. Toutefois, pour les employés à temps partiel, l'adhésion au régime supplémentaire de rentes est volontaire.
- 15.04 Conformément au paragraphe 9.03 de la convention collective, à la date du remboursement des crédits pour congés de maladie non utilisés, l'employé pourra verser ce montant dans le REER collectif ou dans le régime supplémentaire de rentes, selon les modalités suivantes:
1. l'employé devra signifier son intention à la Compagnie avant le 5 novembre en remplissant le formulaire prévu à cet effet;
 2. les sommes versées dans le REER ou dans le régime supplémentaire de rentes devront être conformes au maximum prévu par la loi.

ARTICLE 16 HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine régulière de travail débute au plus tôt le dimanche à 00 h 00 et se termine au plus tard le samedi à 23 h 59.
- 16.02 Nonobstant ce qui précède, tout quart de travail commencé au cours d'une journée pour se terminer au cours de la journée suivante est réputé avoir été entièrement accompli durant la journée où il a débuté.

HORAIRE RÉGULIER ET PLAGE NORMALE DE TRAVAIL

16.03 Groupe de fonctions « A » (voir annexe « B »)

- a) La semaine régulière de travail pour les fonctions des groupes A est de trente-sept heures et demie (37,5) répartie sur quatre (4) jours de travail de neuf heures et vingt-deux minutes (9,375 h).
- b) La plage normale de travail est du lundi au vendredi de 07h00 à 20h00 et le samedi de 07h00 à 17h07, à l'exception des fonctions du groupe A-3, dont la plage normale de travail est du lundi au vendredi de 07h00 à 20h00.
- Chaque heure ou partie d'heure régulière de travail effectuée par un employé en dehors de la plage normale de travail est sujette à l'application du paragraphe 16.18.
- c) La semaine régulière de travail est répartie conformément aux dispositions prévues à l'Annexe « B ».

16.04 Groupe de fonctions « B » (voir annexe « B »)

- a) La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37.5h) réparties sur cinq (5) jours de travail de sept heures et demie (7.5h).
- b) La plage normale de travail est du lundi au vendredi de 08 h 00 à 18 h 00. Chaque heure ou partie d'heure régulière de travail effectuée par un employé en dehors de la plage normale de travail est sujette à l'application du paragraphe 16.18 de la convention collective.

Ce paragraphe s'applique à tout employé sans distinction fondée sur le statut (temps complet, temps partiel, temporaire) ou la date d'embauche.

16.05 Groupe de fonctions « C (quart de nuit) »
(voir annexe « B »)

- a) La période régulière de travail est de soixante-quinze (75) heures de travail réparties sur deux (2) semaines consécutives de la manière suivante: trois (3) jours de travail régulier consécutifs une semaine et quatre (4) jours de travail régulier consécutifs l'autre semaine. Les jours de repos hebdomadaire doivent toujours comprendre le samedi ou le dimanche.
- b) La période régulière de travail comporte trois (3) jours de travail de dix (10) heures consécutives rémunérées onze (11) heures à taux de salaire de base et quatre (4) jours de travail de neuf heures et demie (9.5h) rémunérées dix heures et demie (10.5h) à taux de salaire de base.
- c) Chaque heure effectivement travaillée à taux régulier appartenant à un quart de nuit est assujettie à l'application de la prime prévue au paragraphe 16.18 de la convention collective.
- d) L'horaire quotidien régulier de travail de l'employé à temps partiel occupant une fonction appartenant au groupe « C » ne peut être inférieure à la journée régulière de travail définie à l'alinéa b) qui précède et il est rémunéré aux mêmes conditions.

16.06 Employé à temps partiel

Sous réserve du paragraphe 16.05 d) qui précède, la semaine régulière des employés à temps partiel est d'au moins vingt (20) heures et chaque journée de travail inscrite à l'horaire doit être d'au moins quatre (4) heures.

L'employé à temps partiel dont la semaine régulière de travail équivaut exceptionnellement à la semaine régulière de travail d'un employé à temps complet telle qu'elle est définie aux paragraphes 16.03 à 16.05 qui précèdent, conserve son statut d'employé à temps partiel.

HORAIRE RÉGULIER DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET

16.07 Groupe de fonctions « A-1 et A-2 » (voir annexe « B »)

- a) L'entrée en vigueur des horaires réguliers de travail s'effectue trois (3) fois par année, au début de la première période de paie des mois de janvier, mai et septembre.
- b) Deux (2) semaines avant leur entrée en vigueur, tous les horaires de travail sont offerts dans chaque localité ou département par ordre d'ancienneté dans la fonction.

16.08 Groupe de fonctions « B » (voir annexe « B »)

- a) À l'exception des employés du service Canal Vox, l'entrée en vigueur des horaires réguliers de travail s'effectue quatre (4) fois par année, au début de la deuxième (2^e) période de paie des mois de février, mai, août et novembre.
- b) Deux (2) semaines avant leur entrée en vigueur, tous les horaires de travail sont offerts dans chaque localité par ordre d'ancienneté dans la fonction.

16.09 Groupe de fonctions « A-3 » et employés au service du Canal Vox:

Sous réserve de la Lettre d'entente numéro 12, lors de l'établissement de nouveaux horaires de travail dans la fonction et la localité ou département, la Compagnie offre lesdits horaires dans la localité ou département, par ordre d'ancienneté dans la fonction au moins vingt (20) jours civils avant la date d'entrée en application du changement.

HORAIRE RÉGULIER DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

16.10 **Composition des horaires de travail**

- a) L'Employeur compose les horaires de travail en s'assurant d'abord que tous les horaires à offrir comportent au moins vingt (20) heures de travail hebdomadaire et quatre (4) heures de travail par journée inscrite à l'horaire tout en appliquant les dispositions du paragraphe 4 de la Lettre d'entente N° 6.
- b) Par la suite, l'Employeur complète les horaires réguliers à offrir en s'efforçant de maximiser pour chacun le nombre d'heures jusqu'à concurrence de la journée et de la semaine régulières de travail définies aux paragraphes 16.03 à 16.05 inclusivement pour les employés à temps complet.
- c) Nonobstant l'alinéa b) qui précède, les congés hebdomadaires d'un employé à temps partiel peuvent ne pas être consécutifs.
- d) Au total, les horaires composés conformément aux alinéas a) et b) qui précèdent doivent inclure toutes les heures régulières de travail à inscrire à l'horaire, y compris les heures de travail requises pour le remplacement d'employés absents lorsque celles-ci sont prévisibles au moment de la composition des horaires de travail.

16.11 Offre des horaires de travail

- a) Le jeudi de la deuxième (2^e) semaine précédant leur entrée en vigueur, tous les horaires de travail sont offerts dans chaque localité ou département par ordre d'ancienneté parmi les employés réguliers à temps partiel de la fonction. Sous réserve de ce qui suit, une fois autorisés, les horaires de travail ne peuvent être modifiés sans le consentement de l'employé et du Syndicat.
- b) Des heures régulières additionnelles non prévisibles au moment de l'établissement de l'horaire hebdomadaire peuvent être offertes par ordre d'ancienneté aux employés à la condition que ces heures additionnelles soient compatibles avec l'horaire régulier déjà établi. Ces heures additionnelles sont offertes au plus tard la veille de la journée visée par le besoin.

L'employé dont la semaine régulière de travail inscrite à l'horaire est répartie sur cinq (5) jours mais inférieure en heures à la durée de la semaine régulière de travail définie pour la fonction, peut, s'il le désire, accepter de travailler une sixième (6^e) journée à taux régulier cette semaine-là à la condition de ne pas excéder la durée maximale en heures de la semaine régulière de travail définie pour la fonction.

- c) Sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa b) qui précède, lorsque des heures additionnelles offertes n'ont pas trouvé preneurs sur une base volontaire, l'Employeur peut assigner ces heures additionnelles aux employés selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la fonction et la localité ou département visés.

AUTRES DISPOSITIONS

- 16.12 Sauf dans les cas de force majeure ou d'instauration d'horaire temporaire de nuit prévu au paragraphe 16.19, une fois établi, l'horaire de travail d'un employé régulier ne peut être modifié sans son consentement et celui du Syndicat autrement que selon les modalités prévues au présent article.
- 16.13 Les horaires de travail des employés réguliers à temps complet ne peuvent comporter plus d'un (1) changement d'heures de début et de fin de quart régulier quotidien dans une même semaine.
- 16.14 Les horaires quotidiens de travail fractionnés sont interdits à moins d'entente écrite entre les parties.

PÉRIODE DE REPAS

- 16.15 À l'exception des fonctions visées au paragraphe 16.05 (Groupe « C », quarts de nuit) et sous réserve des paragraphes 17.15 et 17.16, la période de repas est non rémunérée et est prise entre la quatrième (4^e) et la sixième (6^e) heure du début de la journée de travail à la condition que celle-ci soit d'une durée de plus de cinq (5) heures.
- 16.16 La période de repas débute lorsque l'employé cesse son travail et se termine lorsque l'employé recommence son travail. Elle est d'une durée de quarante-cinq (45) minutes ou de soixante (60) minutes selon le groupe de fonctions visé (voir annexe « C »).
- Toutefois, sous réserve des contraintes liées aux opérations de la fonction ou du département, les employés qui en feront la demande par écrit à leur supérieur immédiat pourront bénéficier d'une période de repas d'une durée de trente (30) minutes seulement. Les horaires ainsi établis ne peuvent être modifiés qu'aux périodes prévues à cet effet au présent article.

PÉRIODE DE REPOS

- 16.17 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.
- Ces périodes de repos doivent être réparties de façon à assurer un service continu.
- Pour l'employé travaillant sur la route, la période de repos peut être prise à son choix, selon les exigences de la fonction. Cette période de repos ne peut être utilisée pour allonger la période de repas ni pour devancer l'heure du départ.

PRIMES ET INDEMNITÉS

- 16.18 Dans le cas où la Compagnie instaure des horaires réguliers de travail excédant la plage normale de travail définie aux paragraphes 16.03 et 16.04, toutes les heures régulières travaillées en dehors de cette dite plage sont rémunérées à taux de salaire de base plus une prime de un dollar et quarante cents (1,40\$) l'heure.

HORAIRE TEMPORAIRE DE NUIT

- 16.19 Dans le cas où, dans une fonction et une localité ou département, l'Employeur instaure un horaire temporaire de nuit en raison d'une urgence ou de la nécessité de procéder à des coupures de réseau planifiées, la Compagnie paie pour chaque heure ou partie d'heure de travail effectuée entre minuit (00 h 00) et huit heures du matin (08 h 00) une prime égale à vingt-cinq pour cent (25%) du taux de salaire de base.

PRIME D'ÉLOIGNEMENT ET INDEMNITÉ QUOTIDIENNE (PER DIEM)

- 16.20 Lorsqu'aux fins de son travail, l'employé, à la demande de la Compagnie, doit coucher à l'extérieur de chez lui, la Compagnie lui verse une prime d'éloignement égale à un dollar quatre-vingt quinze (1,95 \$) pour chaque heure travaillée.
- 16.21 En plus de la prime mentionnée au paragraphe 16.20, une indemnité pour repas au montant de quarante-cinq dollars (45,00 \$) par jour est versée à l'employé. Les dépenses de logement et de transport sont entièrement défrayées par la Compagnie si conformes aux politiques de la Compagnie.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 17.01 Lorsque du temps supplémentaire est requis par la Compagnie, l'employé est libre d'accepter ou de refuser d'en faire.
- 17.02 En cas de force majeure, la Compagnie peut désigner l'employé de la fonction visée ayant le moins d'ancienneté et il est tenu de travailler.
- 17.03 La Compagnie n'est pas tenue d'offrir du temps supplémentaire à un employé en période de probation ou à un employé en période d'essai ne pouvant encore accomplir la totalité des tâches de la fonction.

OFFRE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 17.04 La Compagnie convient d'offrir le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté aux employés de la fonction et de la localité ou département visés sauf pour terminer un travail déjà amorcé pendant les heures régulières.
- 17.05 Aux fins de l'application du présent article, l'employé en affectation temporaire dans une fonction ou transféré temporairement dans une localité est réputé avoir le moins d'ancienneté dans la fonction et la localité visées.
- 17.06 Dans l'application du paragraphe 17.04, lorsqu'il y a non disponibilité des employés dans la fonction et la localité visées, la Compagnie offre le temps supplémentaire par ancienneté dans une autre fonction dans la même localité ou dans la même fonction d'une autre localité.
- 17.07 Lorsque du temps supplémentaire est requis d'avance dans une fonction et que la Compagnie prend connaissance au moins soixante-douze (72) heures à l'avance de la non disponibilité des employés, le temps supplémentaire est alors offert par ancienneté dans la fonction et la localité ou département visés.

RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 17.08 Un employé qui travaille en plus des heures régulières de travail prévues à son titre d'emploi (article 16), est rémunéré au taux horaire majoré de 50 % pour les quatre (4) premières heures et au taux horaire majoré de 100 % pour les heures subséquentes.

- 17.09 L'employé qui travaille un jour de repos hebdomadaire est rémunéré comme suit :
- au taux horaire majoré de 50 % (150 %) pour les premières sept (7.5) heures et demie;
 - au taux horaire majoré de 100 % (200 %) pour les quatre (4) heures suivantes; et
 - au taux horaire majoré de 150 % (250 %) pour les heures subséquentes.
- 17.10 L'employé qui travaille un jour férié inscrit à l'horaire, un dimanche coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire ou lors de son deuxième (2^e) jour de repos hebdomadaire lorsqu'aucun de ses jours de repos hebdomadaire ne coïncide avec le dimanche, est rémunéré comme suit :
- au taux horaire majoré de 100 % (200 %) pour les premières sept (7.5) heures et demie;
 - au taux horaire majoré de 150 % (250 %) pour les quatre (4) heures suivantes; et
 - au taux horaire de 200 % (400 %) pour les heures suivantes.
- 17.11 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. Ceci ne s'applique pas au personnel en attente.
- 17.12 Le temps supplémentaire effectué après la remise de la feuille de présence est rémunéré lors de la période de paie suivante.
- 17.13 La Compagnie peut autoriser, selon les exigences du département et la disponibilité du personnel, l'accumulation et la reprise en temps de toute période de temps supplémentaire en remplacement du paiement. Le moment de la reprise doit être autorisé par le supérieur immédiat.

PÉRIODE DE REPAS

- 17.14 Lorsqu'un employé est requis pour travailler un jour non inscrit à l'horaire ou un jour férié, il a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que lors d'une journée régulière de travail définie à l'article 16.
- 17.15 Après une première période de sept (7.5) heures et demie de temps supplémentaire, s'il prolonge sa période d'un minimum de deux (2) heures, il a droit à une pause de trente (30) minutes rémunérées. S'il poursuit pour une autre période de quatre (4) heures, il bénéficie d'une autre pause de trente (30) minutes rémunérées.

- 17.16 Un employé, après avoir complété sa journée régulière telle qu'elle est définie à l'article 16, a droit à une pause de trente (30) minutes rémunérées s'il prolonge sa période d'un minimum de deux (2) heures. Cette pause doit être prise durant la deuxième heure ou à un autre moment, après entente entre l'employé concerné et son supérieur immédiat.

Toute autre prolongation de travail de quatre (4) heures permet une autre pause de trente (30) minutes rémunérées, laquelle doit être prise pendant la sixième (6^e) heure de travail suivant le début de la prolongation de la période initiale.

Ces pauses rémunérées ne peuvent être prises à la fin de la période de travail.

PÉRIODE DE REPOS QUOTIDIEN

- 17.17 Un employé rappelé au travail après ses heures régulières de travail n'est tenu de se présenter à son prochain horaire normal de travail qu'après une absence d'une durée de huit (8) heures entre la fin du travail effectif et le commencement de son prochain horaire régulier. Il doit être rémunéré au taux régulier pour toute portion de ce prochain horaire de travail qui n'est pas effectuée en raison de son absence.
- 17.18 Si l'employé est rappelé au travail en dedans de la période de huit (8) heures prévue au paragraphe 17.17 les heures travaillées à l'intérieur de cette période sont rémunérées au taux de salaire auquel l'employé avait droit lors de l'arrêt de son travail.

RÉMUNÉRATION MINIMALE LORS DE SUSPENSION TEMPORAIRE DES OPÉRATIONS

- 17.19 Un employé qui se présente de la façon convenue pour une période quelconque de travail au cours de la semaine régulière de travail ou pour une période de temps supplémentaire requise par la Compagnie et qui ne peut accomplir son travail pour des raisons indépendantes de sa volonté, est rémunéré pour la pleine période de travail pour laquelle il a été demandé, sauf dans les cas de force majeure.

PERSONNEL EN SERVICE D'ATTENTE

- 17.20 Le personnel en attente comprend :
- a) tout employé qui, pendant sa semaine régulière de travail, demeure disponible pour répondre aux appels de service;
 - b) tout employé qui, un jour de repos régulier ou un jour férié, demeure disponible pour répondre aux appels de service.

- 17.21 L'employé en service d'attente reçoit les indemnités suivantes:
- jour de travail régulier inscrit à l'horaire: 18,00 \$/jour;
 - jour de repos hebdomadaire et jour férié: 42,00 \$/jour.
- 17.22 Un employé absent n'a pas droit à l'indemnité de service d'attente pour les jours où il est absent.
- L'employé qui le remplace reçoit alors l'indemnité correspondant aux jours durant lesquels il effectue le remplacement.
- 17.23 La rémunération de l'employé en service d'attente appelé au travail est la suivante:
- a) lorsqu'il doit se déplacer de chez lui pour se rendre à son travail: minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire;
 - b) lorsqu'il n'a pas à se déplacer de chez lui pour effectuer le travail requis: minimum de deux (2) heures à taux de temps supplémentaire;
 - c) lorsqu'il n'a pas à se déplacer de chez lui et qu'il n'a pas à effectuer des tâches autres que de donner un avis ou un renseignement: minimum d'une (1) heure à taux de temps supplémentaire.
- 17.24 Lorsque le travail d'urgence est terminé, l'employé en service d'attente qui a dû se déplacer peut retourner chez lui.
- 17.25 Tout travail résultant d'un rappel subséquent à l'intérieur de la période définie au paragraphe 17.23, n'est rémunéré que pour le temps qui excède cette période.
- 17.26 Tout employé qui n'est pas en service d'attente entre 20 h et 7 h du matin et tout employé qui est en attente entre 0 h et 7 h et qui reçoit par erreur un appel de service reçoit pour le dérangement, un dédommagement d'une (1) heure à taux et demi.
- 17.27 Lorsque l'employé est appelé à se rendre sur le lieu d'une panne dans les deux (2) heures qui précèdent le début de son quart de travail, il reçoit la rémunération minimale prévue au paragraphe 17.23 a) et les paragraphes 17.17 et 17.18 ne s'appliquent pas.
- 17.28 Lorsque du temps supplémentaire de courte durée est requis par le supérieur immédiat pour accomplir une tâche déjà amorcée par l'employé durant ses heures régulières de travail, celui-ci ne peut refuser sans motif valable.
- 17.29
- a) Aux fins de référence pour le personnel en attente, la semaine débute le jeudi à 7 h 45 et se termine le jeudi suivant à 7 h 44.
 - b) Aux fins de référence pour le personnel en attente, le temps supplémentaire est rémunéré au taux applicable au moment de l'appel.

COMPOSITION DES TABLEAUX DE SERVICE D'ATTENTE

- 17.30 Dans les localités comptant au moins cinq (5) techniciens de réseau* :
- a) L'Employeur tient deux (2) tableaux de service d'attente distincts: un premier comprenant tous les techniciens de réseau réguliers de la localité; un deuxième comprenant tous les techniciens installation-service assignés à la localité aux fins du service d'attente.
 - b) Dans ces localités, lorsqu'il y a rappel au travail du technicien de réseau en service d'attente, celui-ci est automatiquement assisté du technicien installation-service également en service d'attente lors de travaux à exécuter à la noirceur.
- 17.31 Dans les localités comptant moins de cinq (5) techniciens de réseau:
- a) L'Employeur tient un seul tableau de service d'attente qui comprend tous les techniciens réguliers de la localité.
 - b) Dans ces localités, le technicien en service d'attente est obligatoirement assisté d'une personne aux fins de sécurité (lors de travaux à exécuter à la noirceur) ou d'un autre technicien inscrit sur la liste de disponibilité lorsqu'une assistance technique s'avère nécessaire.
- 17.32 Les employés réguliers de la fonction « technicien, entretien de réseau (quart de nuit) » sont intégrés au tableau de service d'attente de leur localité.
- 17.33 La Compagnie procède au remplacement d'un employé en service d'attente absent en offrant, selon l'ordre d'ancienneté, le remplacement aux autres employés inscrits au tableau de service d'attente.
- 17.34 Il est établi que l'employé n'est pas en attente la semaine précédant sa période ou ses périodes de vacances annuelles.
- 17.35 A) Pour fin d'application du présent article, la localité de Maniwaki comprend le territoire de Mont-Laurier;
- B) Nonobstant l'article 17.34, la composition du tableau du service d'attente pour la localité de Maniwaki s'établira comme suit:
- Maniwaki: les techniciens y seront affectés pour un maximum de deux (2) semaines sur une période de quatre (4) semaines consécutives.

* Aux fins de l'application des paragraphes 17.30 et 17.31, l'expression « technicien de réseau » comprend les fonctions de « technicien, entretien de réseau », « technicien, réseau régional » et de « technicien, construction et entretien de réseau ».

Mont-Laurier: les techniciens y seront affectés pour un maximum de deux (2) semaines sur une période de quatre (4) semaines consécutives.

- C) Cependant, lorsque les techniciens sont en vacances, le service d'attente est couvert par la localité de Gatineau pour le territoire de Maniwaki et par le territoire de Laval/Basses Laurentides pour le territoire de Mont-Laurier.

CHANGEMENT AU TABLEAU DE SERVICE D'ATTENTE

- 17.36 L'Employeur affiche un nouveau tableau de service d'attente dans les deux (2) semaines suivant l'arrivée ou le départ d'un employé au tableau de service d'attente.

Tout changement à la composition du tableau de service d'attente entre en vigueur quatre (4) semaines après l'affichage du nouveau tableau.

En cas de départ d'un employé inscrit au tableau de service d'attente, sa période de service est offerte par ancienneté aux autres employés inscrits à ce tableau, et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau tableau de service d'attente, dans ce cas, l'indemnité de service d'attente s'applique à l'employé remplaçant.

LISTE LOCALE DE DISPONIBILITÉ

- 17.37 Les employés inscrits à un tableau de service d'attente mais qui ne sont pas en service d'attente, peuvent se déclarer disponibles auprès de leur superviseur pour être rappelé au travail en cas de besoin supplémentaire de personnel.

Ces employés ne reçoivent pas l'indemnité de service d'attente durant leur période de disponibilité.

En cas de besoin, l'Employeur fait appel à ces employés en leur offrant le rappel au travail par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 18 AVIS D'ABSENCE

- 18.01 Dans le cas d'une absence non prévue, l'employé doit avertir son supérieur immédiat, selon la procédure établie, au plus tard à l'heure où débute son quart de travail.
- 18.02 Dans le cas d'un retard, l'employé doit avertir son supérieur immédiat au plus tard dans la première heure de son quart de travail.
- 18.03 Si la condition applicable n'est pas remplie, la Compagnie peut considérer cette absence ou ce retard comme un congé sans solde non autorisé sauf dans la mesure où il est hors du contrôle de l'employé de remplir celle-ci. Cette disposition s'applique pour toute période de temps supplémentaire, lors d'une journée de congé hebdomadaire ou de congé férié.

ARTICLE 19 TRANSPORT, TEMPS CONSACRÉ AUX DÉPLACEMENTS

- 19.01 Le temps pris par un employé pour se rendre de son domicile au lieu où il doit se présenter pour travailler, n'est pas considéré comme du temps consacré au travail.
- Cependant, tout déplacement imposé à un employé pendant la journée en raison des exigences de son travail, compte comme du temps consacré au travail.
- 19.02 Le temps pris par un employé pour se rendre du lieu où il doit se présenter au lieu même du travail est considéré comme du temps consacré au travail. Si l'employé revient avant que sa journée de travail soit terminée, d'autres tâches peuvent lui être confiées ce même jour de façon à ce qu'il accomplisse une pleine journée de travail.
- 19.03 Sauf dans le cas prévu au paragraphe 7.02 (transfert temporaire), lorsque la Compagnie ne fournit pas de moyen de transport, un employé peut se faire rembourser le prix du transport en commun, pourvu que la Compagnie ait autorisé ledit employé à emprunter ce genre de transport. Cependant, le trajet que doit parcourir l'employé pour se rendre de son domicile au lieu où il doit se présenter pour travailler est exclusivement à la charge de l'employé.
- 19.04 L'employé peut utiliser le véhicule qui lui est confié par la Compagnie, durant sa période de repas. Il est entendu que cette utilisation doit être raisonnable tant au point de vue des règlements de la circulation, de la flotte, que des distances parcourues.

- 20.01 Lorsque la Compagnie, durant une journée régulière de travail et/ou d'une période de temps supplémentaire prévue, cesse les activités d'une ou plusieurs fonctions pour mauvais temps, l'employé qui est retourné chez lui reçoit cent pour cent (100 %) de sa journée de travail.
- 20.02 Lorsque la Compagnie déclare la cessation des opérations avant même l'ouverture, l'employé reçoit cent pour cent (100 %) de sa journée. Les avis sont diffusés à cet effet sur les stations de radio locales entre 6 h et 9 h.
- 20.03 Lorsque la Compagnie remet en marche les opérations après déclaration de fermeture le matin (des avis ayant été diffusés sur les stations de radio locales), l'employé qui se présente au travail est rémunéré à temps et demi pour les heures effectivement travaillées.
- L'alinéa qui précède ne s'applique pas si la réouverture est décrétée avant le début d'un horaire régulier.
- 20.04 Si la Compagnie demande à un employé de travailler alors qu'elle a décrété la cessation des opérations, l'employé est payé au taux de temps et demi pour les heures travaillées en plus de la rémunération à laquelle il a droit en vertu des paragraphes 20.01 et 20.02.
- 20.05 Chaque fois qu'un travail normal ne peut être exécuté pendant les heures de travail à cause de mauvais temps, la Compagnie fournit du travail à l'intérieur à tout employé travaillant normalement à l'extérieur ou lui permet d'attendre à l'abri. Les dispositions de la présente clause n'entraînent aucune perte de salaire.

ANCIENNETÉ

- 21.01 L'ancienneté sert à établir les rangs de préséance des employés les uns par rapport aux autres aux fins de l'application des dispositions de la convention collective qui s'y réfèrent.
- 21.02 Tous les employés réguliers à temps complet et à temps partiel membres de l'unité de négociation accumulent de l'ancienneté à raison d'une année d'ancienneté pour chaque année de service à titre d'employé régulier sans égard au nombre d'heures travaillées et sous réserve des autres dispositions prévues à l'article 21.
- 21.03 L'ancienneté ainsi accumulée s'ajoute à l'ancienneté créditée à l'employé régulier à la date de signature de la présente convention collective tel qu'établie conjointement entre les parties.
- 21.04 Compte tenu de ce qui précède, l'ancienneté se calcule en heures, en jours, en mois et en années.
- 21.05 Les droits d'ancienneté sont perdus pour l'une des raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié pour cause et non réintégré;
 - c) s'il n'est pas rappelé au travail dans les dix-huit (18) mois de sa mise à pied;
 - d) si étant mis à pied, depuis moins de dix-huit (18) mois, il est rappelé au travail et néglige de donner une réponse à la Compagnie, ou de se rapporter au travail dans les délais prévus au paragraphe 6.16;
 - e) lorsqu'un employé a à remplir une fonction hors de l'unité de négociation durant une période excédant six (6) mois dans une période de douze (12) mois consécutifs. Cependant, cette période de six (6) mois pourra être prolongée à la suite d'une entente entre les parties.
- 21.06 L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes:
- a) les vacances annuelles;
 - b) les jours fériés;
 - c) les absences en raison de l'application de l'article 12;
 - d) les congés sans solde en vertu de l'article 11;
 - e) les suspensions;

- f) les absences autorisées pour participer aux travaux des divers comités paritaires prévus à la présente convention collective;
- g) les absences en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail;
- h) le temps passé pour activités syndicales en vertu des dispositions de la présente convention collective;
- i) lorsqu'un employé a à remplir une fonction hors de l'unité de négociation pour une période inférieure à six (6) mois;
- j) toutes les autres absences autorisées en vertu de la présente convention collective.

21.07 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais ne se perd pas dans le cas d'absence du travail pour cause de maladie de plus de vingt-quatre (24) mois.

DURÉE DE SERVICE CONTINU

21.08 Tout les employés accumulent une « durée de service continu » servant à établir le niveau des bénéfices auxquels ils ont droit en regard des dispositions de la convention collective (vacances, congés de maladie, progression dans les échelles salariales).

21.09 La durée de service continu se cumule en années, en mois, en jours et en heures et prend pour base de calcul le nombre d'heures réputées travaillées par l'employé depuis sa dernière date d'embauche.

21.10 Tout employé régulier à temps complet cumule une (1) année de service continu pour chaque période complète de 12 mois depuis sa date de nomination dans un poste régulier à temps complet sous la seule réserve des congés sans solde octroyés en vertu des dispositions des paragraphes 11.01 à 11.10 de la convention collective pendant lesquels la durée de service de l'employé cesse de s'accumuler mais ne se perd pas.

21.11 Tout employé régulier à temps partiel et tout employé temporaire cumule une (1) heure de durée de service pour chaque heure réputée travaillée. Les heures réputées travaillées comprennent toutes les heures travaillées à taux de salaire de base ainsi que toutes les heures d'absence autorisée pour lesquelles l'employé est rémunéré en fonction de son taux de salaire de base (vacances, maladie, maternité, accidents de travail ou maladie professionnelle, congés fériés, congés statutaires, libérations pour activités syndicales, etc.).

LISTE D'ANCIENNETÉ

- 21.12 Au plus tard le 1^{er} février de chaque année, la Compagnie affiche la liste d'ancienneté de tous les employés établie au 31 décembre de l'année précédente. Cette liste comprend les renseignements suivants: nom, date d'entrée, département, fonction, numéro d'employé, statut (temps plein, temps partiel), ancienneté. Une copie est remise au Syndicat au moment de l'affichage.
- 21.13 Tout employé, le Syndicat ou la Compagnie peut demander la correction de cette liste dans les soixante (60) jours civils de la date d'affichage.
- 21.14 Dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe 21.13, la Compagnie affiche la liste corrigée qui devient officielle quant à l'ancienneté. Une copie est remise au Syndicat.
- 21.15 Tout problème relatif à cette liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à l'article 29.

ARTICLE 22 CONGÉ DE VACANCES

ANNÉE DE RÉFÉRENCE

- 22.01 L'année de référence aux fins de vacances commence le 1^{er} mai. Aucun employé ne peut travailler durant ses vacances.

CRÉDITS POUR CONGÉS DE VACANCES

- 22.02 Tout employé ayant moins de un (1) an de service continu le 1^{er} mai de l'année en cours, a droit à des vacances de un (1) jour pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de deux (2) semaines. Il est entendu que ces journées sont payées sur une base de sept heures et demie (7.5) jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37.5) pour chaque semaine.
- 22.03 Tout employé ayant complété au 1^{er} mai de l'année en cours plus de un (1) an mais moins de deux (2) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances payées cette année-là.
- 22.04 Tout employé ayant complété au 1^{er} mai de l'année en cours plus de deux (2) ans mais moins de six (6) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées cette année-là.
- 22.05 Tout employé ayant complété au 1^{er} mai de l'année en cours plus de six (6) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances payées cette année-là.
- 22.06 Tout employé ayant complété au 1^{er} mai de l'année en cours plus de quinze (15) ans de service continu mais moins de vingt (20) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances payées cette année-là.
- 22.07 Tout employé ayant complété au 1^{er} mai de l'année en cours plus de vingt (20) ans de service continu a droit à six (6) semaines de vacances payées cette année-là.
- 22.08 Nonobstant ce qui précède :
- a) L'employé ayant moins de un (1) an de service continu entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, a droit à une période de vacances proportionnelle au temps écoulé depuis son embauche suivant les modalités prévues au paragraphe 22.02 plus les journées additionnelles provenant du bénéfice d'une (1) journée par mois et couvrant la période du 1^{er} mai au 31 octobre sans toutefois excéder la période totale de deux (2) semaines. Ces vacances doivent être

prises après le 31 octobre de l'année en cours. Il est entendu que ces journées additionnelles sont payées sur une base horaire de 7 heures et demi (7,5 h) jusqu'à concurrence de trente sept heures et demi (37,5 h) par semaine.

- b) L'employé qui, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre d'une année, a complété deux (2) ans de service continu a droit aux vacances prévues au paragraphe 22.03 plus une (1) semaine additionnelle après sa date anniversaire d'entrée en service.
- c) L'employé qui, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre d'une année, a complété six (6) ans de service continu a droit aux vacances prévues au paragraphe 22.04 plus une (1) semaine additionnelle après sa date anniversaire d'entrée en service.

22.09 Nonobstant ce qui précède, les employés qui bénéficiaient de plus de six (6) semaines de vacances annuelles sont étoilés. De même, les employés qui bénéficiaient de journées additionnelles à leurs semaines complètes de vacances les conservent jusqu'à ce qu'ils atteignent cinq (5) ou six (6) semaines, selon le cas, en vertu des paragraphes 22.06 et 22.07.

PAIEMENT DES CRÉDITS DE VACANCES

22.10 La rémunération des crédits de vacances auxquels l'employé a droit en vertu des paragraphes 22.02 à 22.09 inclusivement est établie selon le mode de calcul qui lui est le plus avantageux parmi les deux suivants :

- 1. un montant égal au nombre d'heures de vacances auxquelles il a droit multiplié par son taux de salaire régulier à la date où il prend ses vacances;

ou

- 2. Un montant égal à deux pour cent (2 %) de ses gains totaux durant l'année de référence multiplié par le nombre de semaines complètes de vacances auxquelles il a droit plus un montant égal à quatre dixième de un pour cent (0,4%) de ces mêmes gains totaux multiplié par le nombre de journées additionnelles auxquelles il a droit en sus des semaines complètes.

Remarque :

La rémunération des vacances auxquels l'employé régulier à temps partiel et l'employé temporaire ont droit en vertu des paragraphes 22.02 à 22.09 inclusivement est établie au prorata du temps travaillé au cours de la période de référence.

22.11 Lors de la prise de ses congés de vacances, l'employé est rémunéré conformément au paragraphe 22.10, alinéa 1.

- 22.12 La Compagnie doit, au moins un (1) jour avant le commencement de ses vacances ou à tout autre moment requis par la loi, verser à l'employé la paie de vacances à laquelle il a droit pour ses vacances.
- 22.13 Le cas échéant, l'employé reçoit lors de la première période de paie du mois de mai de chaque année, le solde de la rémunération de ses crédits de vacances pour la période de référence se terminant le 30 avril précédent tel qu'il est calculé conformément au paragraphe 22.10.

DISTRIBUTION DES CONGÉS DE VACANCES ANNUELLES, DE CONGÉS FÉRIÉS MOBILES, DE CONGÉS POUR TEMPS COMPENSÉ ET DE CONGÉS SANS SOLDE DE MOINS DE TROIS (3) MOIS

- 22.14 L'employeur reconnaît deux (2) périodes pour la prise des congés de vacances annuelles:
- celle du 1^{er} mai au 31 octobre;
 - celle du 1^{er} novembre au 30 avril.

Un premier tableau montrant le nombre de jours ouvrables de vacances annuelles et de congés fériés mobiles auxquels aura droit un employé à compter du 1^{er} mai en vertu de l'article 22, est affiché par la Compagnie du 1^{er} au 15 avril pour la prise de vacances débutant durant la période comprise entre le 1^{er} mai au 31 octobre.

Pour la prise de vacances débutant durant la période comprise entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, un deuxième calendrier indiquant le solde de jours ouvrables de vacances annuelles et de congés fériés mobiles auxquels aura droit un employé est affiché du 1^{er} au 30 septembre.

- 22.15 La demande de l'employé quant aux dates où il désire prendre ses congés (vacances annuelles, fériés mobiles, temps compensé et sans solde de moins de trois (3) mois) doit être remise par écrit à son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 22.14.
- 22.16 L'employé peut fractionner au maximum une (1) semaine de vacances annuelles en journées non consécutives. Pour l'employé concerné par le paragraphe 22.23 et dont le crédit de vacances comporte une semaine incomplète, ces journées sont ajoutées à celles de la semaine fractionnée.
- 22.17 Un maximum de cinq (5) semaines consécutives de congés peut être accordé à l'employé. Toutefois, pour l'employé faisant partie d'une fonction couverte par l'Annexe «F», et dont le ratio est inférieur à 50 % durant la période estivale, ce maximum est de trois (3) semaines à moins qu'il en soit possible autrement.

- 22.18 Les périodes de congés prévues au paragraphe 22.17 peuvent être d'une plus longue durée à la suite d'une entente entre la Compagnie et l'employé.
- 22.19 La distribution des congés est régie par l'ancienneté à l'intérieur de chaque fonction dans la localité ou département et est effectuée sous réserve des ratios d'absence autorisées prévus aux paragraphes 22.22 à 22.27. Toute demande de congés à être pris au cours de l'année à venir (mai à avril) doit être traitée conformément aux paragraphes 22.15 à 22.18 inclusivement de manière à ce que les règles énoncées par ces dispositions s'appliquent équitablement à tous les employés.
- 22.20 Un tableau montrant l'horaire des congés acceptés est affiché par la Compagnie au cours de la première semaine du mois de mai pour la période de vacances (mai à octobre) et au cours de la deuxième semaine d'octobre pour la période de vacances d'octobre à avril.
- 22.21 Sous réserve des dispositions de l'article 8 (congés fériés), toute demande de modification (ajout ou changement) au tableau des congés inscrits à l'horaire doit être faite au supérieur immédiat au moins dix (10) jours ouvrables avant la nouvelle date prévue pour le début du congé. L'acceptation ou le rejet de la demande est assujéti aux ratios d'absences autorisées prévus aux paragraphes 22.22 à 22.27.

RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES AUX FINS DE CONGÉS DE VACANCES ANNUELLES, DE CONGÉS FÉRIÉS MOBILES, DE CONGÉS POUR TEMPS COMPENSÉ ET DE CONGÉS SANS SOLDE

- 22.22 Dans l'application des paragraphes 22.15 à 22.21, vingt-cinq pour cent (25 %) des employés par fonction et par localité ou département peuvent s'absenter, sauf pour la période des Fêtes (semaine du Jour de Noël et semaine du jour de l'An) durant laquelle le pourcentage est porté à trente-cinq pour cent (35 %) des employés. L'Employeur peut, selon les besoins du service, excéder ces pourcentages. Dans ce cas, le pourcentage permis sera affiché au cours de la période prévue pour le choix des congés (paragraphe 22.14).

Dans le cas des congés fériés énumérés ci-après, les pourcentages prévus à l'annexe «F» sont applicables:

- Lundi de Pâques
- Fête des patriotes
- L'Action de Grâce
- La veille de Noël et du jour de l'An
- Le lendemain de Noël et du jour de l'An

- 22.23 Nonobstant ce qui précède, les ratios d'absences autorisées aux fins de prise de congés prévus à l'Annexe « F » continuent à s'appliquer pour les employés à l'emploi de la compagnie en date du 20 janvier 2004 (liste nominative de l'Annexe « A »). Ces ratios ne s'appliquent pas sur le nombre total d'employés par fonction et par localité ou département; ils s'appliquent uniquement aux employés faisant partie de cette liste nominative établie par fonction et par localité au moment où le choix s'effectue.
- 22.24 Les ratios d'absences autorisées sont calculés conformément aux paragraphes 22.22 et 22.23 sur une base hebdomadaire à l'exception des jours fériés énumérés au paragraphe 22.22 pour lesquels il est calculé sur une base quotidienne. Toutefois durant la période estivale, les ratios quotidiens d'absences autorisées sont 20 % supérieurs aux ratios hebdomadaires (ex: si le ratio hebdomadaire indiqué est de 25 %, le ratio quotidien est de 30 %). Ces ratios sont calculés à partir de la liste des employés réguliers pour lesquels un horaire est émis pour chacune des fonctions par localité ou département.
- 22.25 La prise de congés de vacances fractionnés en jours non consécutifs (paragraphe 22.16), de congés fériés mobiles (article 8), de congés pour temps compensé (paragraphe 17.13) ou de journées de congés sans solde (paragraphe 11.01), ne peut avoir pour effet d'empêcher l'octroi d'une semaine complète de congés à un autre employé, et ce, quelle que soit l'ancienneté de ce dernier.
- 22.26 Le nombre d'employés pouvant prendre leurs congés simultanément selon les paragraphes 22.22 à 22.25 est arrondi à l'entier supérieur à 0,5 et plus; en outre, il ne peut être inférieur à un (1) par fonction dans chaque localité ou département, selon le cas.
- 22.27 L'employé en affectation temporaire dans une autre fonction ou transféré temporairement dans une autre localité ou département est éligible à ses congés dans sa fonction et sa localité ou département réguliers.

AUTRES DISPOSITIONS CONCERNANT LES VACANCES ANNUELLES

- 22.28 Un employé malade ou blessé immédiatement avant son congé de vacances annuelles peut le reporter à une date ultérieure en tout ou en partie sur présentation d'un certificat médical à cet effet.

- 22.29 Un employé malade ou blessé pendant ses congés de vacances annuelles peut transformer ces jours de vacances en journées de maladie sur présentation d'un certificat médical attestant sa maladie ou blessure pour une période équivalant en nombre de jours consécutifs à la durée d'une semaine régulière de travail définie à l'article 16 pour sa fonction. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas à une maladie ou blessure reliée au type de vacances choisies par l'employé ou à l'endroit où il les passe.
- 22.30 Lorsqu'un employé répond aux critères donnant droit aux congés spéciaux prévus au paragraphe 10.01, il peut reprendre dans la semaine qui suit son retour au travail, et ce, dans la même proportion, sa ou ses journées de vacances annuelles qui étaient inscrites à l'horaire.
- 22.31 Un employé absent pour cause de maladie pour une période d'un an ou plus perd l'effet d'accumulation de jours de vacances annuelles après la fin de la période de douze (12) mois.

ARTICLE 23

CLAUSE D'INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

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

ARTICLE 24 ÉVALUATION DES FONCTIONS

PLAN D'ÉVALUATION

- 24.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que le plan d'évaluation décrit à l'annexe « H » est le plan utilisé aux fins de l'évaluation de toutes les fonctions.

COMITÉ PARITAIRE D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

- 24.02 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à maintenir un comité paritaire ayant comme mandat d'évaluer les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation en utilisant le système d'évaluation prévu.
- 24.03 Le comité est formé de deux (2) représentants nommés par la Compagnie et de deux (2) représentants nommés par le Syndicat.
- 24.04 Une libération avec solde peut être accordée par le représentant de la Compagnie sur le comité, aux membres désignés par le Syndicat afin d'enquêter et de discuter des descriptions et/ou des évaluations de toutes les fonctions existantes, nouvelles ou modifiées. Une telle libération ne sera pas refusée sans motif valable.

MANUEL D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

- 24.05 Les parties reconnaissent s'être entendues sur le fait que les descriptions de fonction ayant servi à l'évaluation sont représentatives des tâches à exécuter. Ces descriptions et les prérequis en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective de même que le résultat de l'évaluation se retrouvent dans le manuel d'évaluation des fonctions.
- 24.06 Dans l'éventualité du besoin de réévaluer une fonction dont le contenu ou les exigences ont été modifiés ou d'évaluer une nouvelle fonction, les parties s'engagent à appliquer le plan d'évaluation dans le même esprit et de la même manière qu'il a été appliqué aux fonctions dont il est fait mention dans la présente convention collective.
- 24.07 Conformément aux dispositions de cet article, ce manuel sera tenu à jour par le comité d'évaluation.
- 24.08 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, la Compagnie fournit au Syndicat le manuel des descriptions de fonctions.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

- 24.09 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Compagnie de définir le contenu des emplois, compte tenu du travail accompli ou à accomplir.
- 24.10 Tout employé qui croit que les tâches auxquelles il est régulièrement assigné et qui sont comprises dans sa description de fonction ont subi des modifications suffisantes pour justifier un changement de pointage, de classe de salaire ou que l'ensemble des tâches n'est plus représentatif des faits pourra présenter une demande de réévaluation de sa fonction à la Compagnie. Cette demande doit être présentée par écrit et en indiquer les motifs. Le Syndicat peut également faire une telle demande pour les mêmes motifs.
- 24.11 La Compagnie analyse cette demande et doit la soumettre au comité d'évaluation conformément au présent article.
- 24.12 Lorsque la Compagnie modifie ou crée une fonction, elle fournit dans les dix (10) jours ouvrables au comité d'évaluation, la description de fonction.
- Cependant, rien n'empêche la Compagnie de mettre en vigueur sans délai, le taux de salaire fondé sur le contenu de la description de la fonction et l'appréciation qu'il en a faite. Si un poste correspondant à la fonction modifiée ou créée est déclaré vacant, la Compagnie doit procéder à l'affichage de la façon décrite dans la présente convention après l'envoi prévu au paragraphe précédent. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'affichage, la mention « à être évalué ».
- L'application du présent paragraphe ne limite en rien les droits et privilèges conférés aux parties par l'article 24.
- 24.13 À la suite d'une réévaluation jugée admissible ou à l'affichage d'une nouvelle fonction, la Compagnie doit:
- a) faire parvenir au Syndicat, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, en double exemplaire, la description de fonction et son prérequis de même que le nom du requérant. Le cas échéant, elle avise le Syndicat du titre de l'emploi aboli par la création d'une nouvelle fonction;
 - b) soumettre dans les quinze (15) jours ouvrables de la demande, la description de fonction à chacun des membres du comité d'évaluation;

- c) le comité doit, dans un délai de soixante (60) jours de la demande d'évaluation, avoir finalisé le dossier. Si dans le délai, aucun règlement n'est intervenu entre les parties, une dernière rencontre doit avoir lieu dans les quinze (15) jours et le comité doit se réunir pour prendre une décision finale. Si aucun règlement n'intervient, le cas sera référé en arbitrage.
- 24.14 Les représentants de la Compagnie et du Syndicat à ce comité doivent se rencontrer dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables de l'envoi prévu au paragraphe 24.13 pour évaluer la fonction.
- 24.15 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le droit de la Compagnie et du Syndicat de demander la réévaluation d'une fonction.

RECLASSIFICATION D'UNE FONCTION

- 24.16 Lors de la reclassification d'une fonction à une classe supérieure, l'employé reçoit une majoration de cinq pour cent (5 %) de son taux de salaire.
- 24.17 Lors d'une reclassification d'une fonction à une classe inférieure, le taux de salaire de l'employé n'est pas diminué. Dans ce cas, l'employé continue à progresser dans sa nouvelle échelle conformément aux dispositions de la convention collective.
- 24.18 S'il y a lieu, la mise en vigueur d'un ajustement de salaire à la suite d'une réévaluation est fixée à la date du changement nécessitant la réévaluation.
- 24.19 Dans le cas d'un employé dont le taux de salaire est supérieur au maximum de la nouvelle classe de sa fonction :
- 1) l'employé dont l'ancienneté est inférieure à huit (8) ans maintient son salaire et devient étoilé. L'augmentation générale annuelle est appliquée à cinquante pour cent (50 %) sur le taux de salaire et l'autre cinquante pour cent (50 %) est payé sous forme de montant forfaitaire dont le paiement est étalé sur chaque période de paie;
 - 2) l'employé dont l'ancienneté est supérieure à huit (8) ans maintient son salaire et reçoit les augmentations générales annuelles.

RÈGLEMENT DES LITIGES

- 24.20 Si après avoir franchi l'étape du comité d'évaluation, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit faire parvenir à l'arbitre, dans les quarante (40) jours ouvrables du moment de la dernière séance du comité d'évaluation ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige, un avis d'arbitrage précisant les points sur lesquels le désaccord persiste avec mention des corrections demandées. Copie de cet avis est envoyée en même temps à la Compagnie.
- 24.21 Une erreur technique dans la formulation de l'avis d'arbitrage ne l'invalide pas et peut être corrigée en tout temps, à la condition que l'amendement apporté ne modifie pas la nature de l'avis d'arbitrage.
- La partie qui désire amender l'avis d'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit. Un tel amendement ne peut se faire qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde des droits de la partie adverse.
- 24.22 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du système d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système d'évaluation, de même que toutes autres dispositions du présent article.
- S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction affectant son évaluation n'apparaissent pas à la description de fonction bien que l'employé soit et demeure tenu par la Compagnie de l'accomplir, l'arbitre a le mandat pour ordonner à cette dernière d'inclure ce ou ces éléments à la description de cette fonction.
- 24.23 L'employé appelé à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de salaire, pendant la durée nécessaire par ce témoignage ou cette représentation.
- 24.24 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.

AUTRES DISPOSITIONS

- 24.25 Tous les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables et peuvent être réduits ou prolongés avec l'accord des parties.
- 24.26 Toute entente au niveau du comité d'évaluation est finale et exécutoire.

24.27 À chaque réunion du comité d'évaluation, il est tenu un procès-verbal que les parties signent, et qui fait foi de tout grief qui pourrait survenir, et ce, nonobstant l'article 29 de la convention collective.

ARTICLE 25 DESCRIPTION DES ÉCHELLES DE SALAIRE ET MODALITÉS DE PROGRESSION À L'INTÉRIEUR DES ÉCHELLES

ÉCHELLE DE SALAIRE

- 25.01 L'administration des salaires doit être conforme à la présente convention.
- 25.02 Le régime de rémunération du personnel comprend vingt-deux (22) échelles salariales.
- 25.03 Tel qu'il est indiqué à l'Annexe « G-2 », chaque échelle de salaire prévoit un salaire minimum et un salaire maximum.

PROGRESSION À L'INTÉRIEUR DES ÉCHELLES

- 25.04 L'employé en progression dans les échelles de salaire devient éligible à progresser de quatre pour cent (4 %) après une période d'un (1) an. Par la suite, l'employé progresse de quatre pour cent (4 %) à chaque année à sa date anniversaire ou à sa dernière date de progression, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classe salariale.
- 25.05 Lorsque l'employé a satisfait aux délais prévus au paragraphe 25.04, en ayant toutefois complété au moins mille cinq cents (1500) heures réputées travaillées incluant les vacances annuelles et les congés fériés, il a droit à la progression automatique de quatre pour cent (4 %) à l'intérieur de son échelle de salaire.
- 25.06 La progression peut être accélérée à la discrétion de la Compagnie. Dans ce cas, la date de la progression accélérée est celle dont on tient compte aux fins des progressions futures.
- 25.07 La première date d'éligibilité à une progression à l'intérieur de l'échelle salariale est basée sur la date d'embauche et les dates d'éligibilité subséquentes sont basées sur la date du dernier ajustement de salaire. Aux fins d'application de cet article, l'augmentation générale annuelle ou une réévaluation de fonction ou une promotion n'est pas considérée comme un ajustement de salaire.
- 25.08 La date d'entrée en vigueur du réajustement au nouveau salaire est le début de la période de paie la plus rapprochée de la date d'éligibilité. Si la date d'éligibilité se situe à égale distance de deux (2) périodes de paie consécutives, le début de la première période marque l'entrée en vigueur du réajustement au nouveau salaire.

MAJORATION DES SALAIRES

- 26.01 Les échelles de salaire de Vidéotron Itée (Laurentien) sont harmonisées aux échelles de salaire de la Région Ouest en date du 1^{er} janvier 2009.
- 26.02 L'ajustement salarial versé aux employés de Vidéotron Itée (Laurentien) au 1^{er} janvier 2009 est déterminé par cet exercice d'harmonisation.
- 26.03 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2009 sont majorés au 1^{er} janvier 2010 de trois pour cent (3 %).
- 26.04 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2010 sont majorés au 1^{er} janvier 2011 de trois pour cent (3 %).
- 26.05 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2011 sont majorés au 1^{er} janvier 2012 de trois pour cent (3 %).
- 26.06 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2012 sont majorés au 1^{er} janvier 2013 de trois pour cent (3 %).
- 26.07 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2013 sont majorés au 1^{er} janvier 2014 de deux pour cent (2 %).
- 26.08 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2014 sont majorés au 1^{er} janvier 2015 de deux pour cent (2 %).

PROCESSUS D’AFFICHAGE DES POSTES

- 27.01 Tout poste devenu vacant et devant être pourvu ainsi que tout poste nouvellement créé couvert par le certificat d’accreditation et/ou immédiatement supérieur aux postes couverts par l’unité de négociation, est affiché aux endroits habituels dans chaque localité pour une période de dix (10) jours ouvrables. En même temps, la Compagnie transmet au Syndicat une copie de l’affichage.
- 27.02 Nonobstant le paragraphe 27.01, advenant l’existence d’un poste vacant dans une fonction, ledit poste est obligatoirement affiché dans les dix (10) jours ouvrables de sa vacance lorsqu’il y a des sous-traitants dans cette fonction. Ce poste, demeuré vacant après un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables du dernier affichage, doit être réaffiché.
- Toutefois, l’employeur n’a pas l’obligation de pourvoir à un poste devenu vacant par suite de l’attrition naturelle si le niveau de sous-traitance est inférieur aux limites prévues à l’article 2 de la présente convention collective.
- 27.03 Avant de procéder à l’affichage d’un poste à temps plein ou à temps partiel, la Compagnie offre par ancienneté aux employés de la même fonction la possibilité d’être transférés. Par la suite, le poste est affiché et pourvu conformément aux dispositions des paragraphes 27.04 à 27.12 inclusivement.
- 27.04 Parmi les indications devant apparaître sur les affichages, on retrouve :
1. le titre de la fonction;
 2. l’échelle de salaire sauf dans le cas de poste cadre;
 3. la localité et/ou le département;
 4. la période d’affichage;
 5. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
 6. le résumé de la description de fonction;
 7. les prérequis de la fonction;
 8. le nombre de postes requis;
 9. le numéro de l’affichage;
 10. le lieu de travail;
 11. la date d’entrée en fonction.
- 27.05 Une fois le processus d’affichage entamé, aucune modification ne peut être faite à moins d’entente avec le Syndicat.
- 27.06 Tout poste demeuré vacant après un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables depuis la fin du dernier affichage, doit être réaffiché si le poste est toujours requis.

- 27.07 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux postes temporairement dépourvus de leur titulaire par suite:
- a) de maladie d'une durée de moins de douze (12) mois;
 - b) d'accident de travail;
 - c) de vacances;
 - d) d'absences autorisées; ou
 - e) d'attribution d'un autre poste au titulaire aux termes de l'article 27, tant que celui-ci n'a pas complété la période d'essai prévu.

POURVOIR À DES POSTES AFFICHÉS

- 27.08 Lors d'une absence à long terme, un employé peut poser sa candidature à un poste vacant.
- 27.09 Un accusé de réception est envoyé à l'employé qui a posé sa candidature à un poste affiché. Copie de cet accusé de réception est envoyée au Syndicat.
- 27.10 Dans le cas d'une fonction couverte par le certificat d'accréditation, le poste est pourvu dans l'ordre suivant parmi les candidats:
- 1) par l'employé mis à pied de la même fonction et qui occupe toujours un emploi à la Compagnie suite à un déplacement à condition qu'il l'ait occupé dans les dix-huit (18) mois précédant l'affichage;
 - 2) par l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse accomplir les tâches types.
- 27.11 En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve appartient à la Compagnie et seule la capacité d'accomplir les tâches types doit être prise en considération par l'arbitre de grief.
- 27.12 Dans le cadre de l'évaluation de la capacité à répondre aux tâches types, la Compagnie peut faire passer des tests qui doivent être pertinents en regard de la fonction visée. Ces tests doivent être construits de façon à contenir un niveau de difficulté constant et similaire.

NOMINATION

- 27.13 Le jour de sa nomination, la Compagnie avise par écrit le Syndicat du nom de l'employé choisi.
- 27.14 Lorsqu'un employé est promu, il reçoit une majoration de cinq pour cent (5%) de son taux horaire, mais sans excéder le maximum de la classe salariale et ceci, dès le premier jour de sa nomination.

- 27.15 Lors d'une promotion dans une fonction couverte par le certificat d'accréditation, le salaire initial ne peut être inférieur à la rémunération minimum de l'échelle salariale.
- 27.16 Dans le cas de rétrogradation, à la suite d'un poste affiché, l'employé conserve son salaire en autant qu'il n'excède pas le maximum de la nouvelle échelle. S'il excède, alors son nouveau salaire est le maximum de la nouvelle échelle.

PÉRIODE D'INITIATION ET D'ESSAI

- 27.17 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 trente (30) jours 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 la Compagnie, avant la fin de la période d'essai demande à l'employé de réintégrer son ancienne fonction, elle 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 la Compagnie.
- 27.18 Dans le cas d'une fonction non couverte 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 trente (30) jours civils.
- 27.19 L'employé qui, de lui-même ou à la demande de la Compagnie 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.
- 27.20 Lorsqu'un poste devient vacant à la suite de l'application du présent article, la Compagnie n'a pas à réafficher le poste et le processus pour pourvoir à un poste s'effectue à partir des autres candidatures.

ARTICLE 28 RÉPRIMANDES ET MESURES DISCIPLINAIRES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 28.01 Les parties conviennent que la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.
- 28.02 Aucune réprimande ni mesure disciplinaire ne peut être enregistrée contre un employé, ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et le Syndicat n'en soient avisés par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la Compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la réprimande ou la mesure disciplinaire.
- 28.03 Dans le cas d'une plainte venant de l'extérieur, le délai de dix (10) jours s'applique à compter de la date à laquelle la Compagnie prend connaissance de la plainte. Le fardeau de la connaissance acquise appartient à la Compagnie.
- 28.04 Dans le cas de mesures disciplinaires ou de griefs, l'employé a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical s'il le désire.
- 28.05 L'Employeur ne peut suspendre un employé aux fins d'enquête pour une période supérieure à dix (10) jours ouvrables à moins d'entente entre les parties.

PROGRESSION DES MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.06 Lors d'une réprimande ou de l'imposition d'une mesure disciplinaire, la Compagnie procède de la manière indiquée sauf dans le cas d'une offense majeure où elle peut passer directement à la pénalité pour la cinquième offense:
- première offense: réprimande écrite;
 - deuxième offense: réprimande écrite;
 - troisième offense: suspension d'un (1) jour;
 - quatrième offense: suspension d'un (1) à trois (3) jours;
 - cinquième offense: suspension ou congédiement.
- 28.07 Les avis de réprimandes ou de mesures disciplinaires sont adressés simultanément à l'employé concerné et au Syndicat.
- 28.08 Les avis, avertissements, plaintes, réprimandes, mises en garde ou reproches formulés verbalement ainsi que les lettres administratives ne peuvent être invoqués pour motiver le congédiement ou la suspension, la rétrogradation ou toute autre sanction imposée à l'employé.

- 28.09 Une offense ne peut être prise en considération dans l'application de mesures disciplinaires si elle remonte à plus de douze (12) mois.
- 28.10 Pour les cas de retard, seuls ceux intervenus dans les trois (3) mois ouvrables précédents, peuvent être considérés dans la progression des réprimandes et mesures disciplinaires subséquentes.
- 28.11 Dans la progression des réprimandes et mesures disciplinaires, seules les offenses contre un même règlement de la Compagnie connu des employés et du Syndicat peuvent causer une évolution à une réprimande ou une mesure disciplinaire subséquente.

ARTICLE 29

RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 29.01 Le terme « grief » signifie toute mésentente relative à l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention.
- 29.02 Les parties à cette convention recommandent aux employés concernés de discuter de leurs problèmes avec leur supérieur immédiat et si l'employé le désire, en présence du délégué syndical, avant de recourir à la procédure de grief. Elles conviennent également que les griefs doivent être réglés le plus rapidement possible en accord avec les délais de la procédure de grief.
- 29.03 Tout employé ou tout groupe d'employés peut formuler un grief selon les dispositions du présent article. Les mêmes droits et recours sont reconnus au Syndicat qui peut formuler un grief pour et au nom d'un employé ou groupe d'employés.
- 29.04 La Compagnie reconnaît un comité syndical des griefs, composé de deux (2) représentants du Syndicat. Pour un grief donné, cette représentation peut être portée à trois (3) membres à la suite d'une entente préalable entre les parties.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 29.05 Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat concerné dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le fait qui en est l'occasion. La formule de grief doit être signée par l'employé impliqué et/ou par un membre du comité syndical des griefs.
- 29.06 Une rencontre entre le comité syndical des griefs et les représentants de la Compagnie doit être tenue dans les dix (10) jours ouvrables du grief en vue d'en arriver à un règlement.
- 29.07 Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre, le supérieur immédiat fait parvenir sa décision par écrit au Syndicat.
- 29.08 Si la décision du supérieur immédiat n'est pas rendue dans le délai ci-dessus stipulé ou qu'elle n'est pas jugée satisfaisante par le comité syndical des griefs, ce dernier soumet le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables de cette décision.
- 29.09 À moins d'entente contraire entre la Compagnie et le Syndicat, les rencontres prévues par les procédures de règlement des griefs ont lieu durant les heures régulières de travail.

ARBITRAGE DES GRIEFS

- 29.10 Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre. Dans la mesure du possible, la première séance d'arbitrage doit avoir lieu dans les vingt-et-un (21) jours suivant la réception du grief par l'arbitre.
- 29.11 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer ou d'ajouter quoi que ce soit à cette convention. Cependant, lorsqu'un employé a été congédié ou que d'autres mesures disciplinaires ont été prises contre lui, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de réduire, de modifier ou d'annuler la sanction imposée par la Compagnie ou la décision qu'elle a rendue.
- 29.12 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. Dans le cas de griefs individuels ou collectifs, aucune indemnité ne doit cependant dépasser le total du salaire de base perdu auquel peut s'ajouter le paiement d'un intérêt au taux légal sur les salaires dus en vertu de la sentence arbitrale.
- 29.13 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Elle doit être appliquée dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la communication aux parties.
- 29.14 Les honoraires et les frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par la Compagnie et le Syndicat.
- 29.15 Lors de l'audition d'un grief par l'arbitre, tous les salaires de base des représentants du comité syndical des griefs, à l'emploi de la Compagnie et celui de l'employé visé dans le cas d'un grief individuel sont aux frais de cette dernière. Un maximum de trois (3) employés appelés à témoigner sont libérés sans perte de salaire pour le temps nécessaire à leur représentation.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 29.16 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
- 29.17 Tous les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables et peuvent être réduits ou prolongés avec l'accord écrit des parties.
- 29.18 Dans l'analyse, la discussion ou l'arbitrage d'un grief, une ou des mesures disciplinaires ne peuvent être invoquées contre l'employé après un (1) an de bonne conduite soutenue.

30.01 Nul ne peut exercer directement ou indirectement de menaces, contraintes ou distinction injuste contre quelque employé que ce soit pour les raisons indiquées à cet article.

30.02 Tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction du fait qu'elle est une personne handicapée, 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.

ARTICLE 31 FORMATION PROFESSIONNELLE

GÉNÉRALITÉS

- 31.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle et des cours de mise à jour à être donnés aux employés et s'engagent à coopérer à cette fin. La démarche de formation s'inscrit à l'intérieur des dispositions de la convention collective, dans un processus d'association étroite du Syndicat par le biais du Comité paritaire de formation prévu au présent article et illustre la volonté des parties de participer au renouvellement des façons de faire dans l'entreprise.
- 31.02 L'évaluation systématique de connaissances et habileté de chacun ne peut être utilisée à d'autres fins que la formation, ni invoquée dans l'application de mesures disciplinaires ou dans l'arbitrage d'un grief sauf celui portant sur la réclamation d'un poste et ses exigences.

COMITÉ PARITAIRE DE FORMATION

- 31.03 Un comité de formation de six (6) membres dont trois (3) sont désignés par la Compagnie et trois (3) par le Syndicat est mis en place.
- 31.04 Le comité a pour tâches de participer à l'identification des besoins de formation, de recommander et d'évaluer des programmes visant à améliorer la formation professionnelle des employés. Le comité est consulté avant l'adoption du plan annuel de formation.
- 31.05 Le comité de formation se réunit tous les deux (2) mois ou à tout autre moment qu'il détermine.

FORMATION EN ENTREPRISE

- 31.06 Les cours porteront principalement, mais sans s'y limiter, sur l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques reliées à la nature du travail, le développement de nouveaux marchés, l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux matériaux, de nouveaux équipements ou de nouveaux outils.
- 31.07 Les cours sont donnés, à moins d'entente entre la Compagnie et le Syndicat, sur les heures régulières de travail et aux frais de la Compagnie.

- 31.08 Nonobstant ce qui précède, pour des besoins de formation, les horaires de travail des employés en formation peuvent être modifiés avec un préavis de sept (7) jours.
- 31.09 Un représentant du comité de formation ou un représentant désigné par le comité peut participer prioritairement à la première session de formation d'un nouveau module.
- 31.10 La Compagnie donne priorité à l'ancienneté lorsqu'elle met sur pied des activités de formation ne visant pas tous les employés d'une fonction et d'une localité visées.

ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS

- 31.11 L'écoute et l'enregistrement des appels ne seront réalisées qu'à des fins de formation et de perfectionnement.
- L'utilisation de cette technique vise strictement à recueillir des observations objectives permettant l'élaboration de plans de formation individualisés adaptés à chaque employé de même que l'identification des besoins collectifs de formation.
- 31.12 D'aucune façon l'écoute ou l'enregistrement des appels ne pourront être utilisés ou invoqués pour justifier une mesure disciplinaire ou administrative à l'encontre d'un employé ou pour discriminer les employés entre eux de quelque manière que ce soit.
- Toutefois, l'écoute ou l'enregistrement des appels peut être effectué à des fins disciplinaires sur une période maximale de quinze (15) jours consécutifs de calendrier à la suite d'une plainte écrite d'un client; le cas échéant, l'employé en est préalablement avisé par écrit avec copie conforme au Syndicat.
- 31.13 Seuls les appels d'affaires pourront faire l'objet d'écoute et d'enregistrement. Advenant l'enregistrement d'un appel d'ordre privé, ce dernier sera immédiatement détruit.
- 31.14 L'Employeur se porte garant de la confidentialité des appels recueillis de même que des rapports personnalisés résultant de ces enregistrements. Les enregistrements seront conservés dans un lieu sûr à accès limité. Les personnes autorisées à avoir accès à ces informations devront respecter cet engagement de confidentialité.
- 31.15 L'employé dont les appels d'affaires pourrait faire l'objet d'écoute et d'enregistrement en sera préalablement avisé. L'employé pourra alors choisir entre une écoute aléatoire sur une période d'un mois ou sur une période prédéterminée de deux (2) semaines au cours d'un mois donné.

- 31.16 En cas de litige quant à l'application ou à l'interprétation de la présente, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent sans délai. En cas d'incapacité à résoudre le litige, l'Employeur, sur demande du Syndicat, s'engage à suspendre immédiatement l'écoute et l'enregistrement des appels jusqu'à solution dudit litige.

FORMATION HORS-ENTREPRISE

- 31.17 Il est convenu que les employés qui suivent des cours en vue d'approfondir leurs connaissances dans les domaines reliés à l'entreprise, seront remboursés de leurs frais de scolarité aux conditions suivantes :
- a) qu'une autorisation écrite soit obtenue du représentant de la Compagnie avant l'inscription auxdits cours; cette autorisation est accordée pour un cours directement relié à la fonction de l'employé ou qui le rendrait apte à la fin de ce cours à accéder à d'autres fonctions de l'entreprise; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable;
 - b) qu'une attestation soit fournie au supérieur immédiat indiquant que l'employé régulier a réussi le cours autorisé;
 - c) qu'advenant le cas où l'employé quitte la Compagnie avant qu'une période d'un (1) an se soit écoulée depuis la fin de son cours, les frais de scolarité payés au cours de la dernière année seront remboursés à la Compagnie.
- 31.18 Les employés qui suivent des cours, tels qu'ils sont définis au paragraphe 31.17, ont droit à un congé rémunéré d'une journée régulière de travail le jour de l'examen final.

FORMATION D'APPOINT

- 31.19 La Compagnie peut mandater un employé pour agir à titre de formateur d'appoint dans le cadre d'une activité de formation en entreprise.
- 31.20 Les formateurs d'appoint sont libérés de leur fonction pour la durée de leur mandat. Leur horaire de travail s'établit en fonction des besoins de formation.
- 31.21 Les formateurs d'appoint conservent les droits et privilèges prévus à la convention collective. Ils ne sont pas admissibles au temps supplémentaire dans leur ancienne fonction, mais sont admissibles au temps supplémentaire comme formateur d'appoint.
- 31.22 Un formateur d'appoint peut retourner dans sa fonction avant la fin de son mandat.

PRODUITS DE VIDÉOTRON LTÉE

31.23 Dans le but d'informer, de former et d'assurer aux employés une mise à jour constante sur les produits et services offerts, la Compagnie met à la disposition des employés réguliers dont la résidence principale est sur un territoire desservi par Vidéotron ltée, les services et équipements suivants :

- Installation : aucuns frais;
- Nombre de prises : illimité;
- Visite de technicien : illimité
- Télédistribution : programmation régulière gratuite si aucune redevance n'est payable par Vidéotron;
- Terminal numérique : 10 \$/mois ou prix de vente le plus bas en vigueur à la date de l'achat excluant les crédits accordés sur le service (un achat au maximum par cinq (5) ans);
- Terminaux supplémentaires : prix courant
- Frais d'accès sur terminal numérique supplémentaire (FAT-SUP) : frais mensuels de 3,99 \$ pour un 2^e terminal Illico ajouté au dossier d'un employé bénéficiant de la politique VIP et de 2 \$ pour tout autre terminal ajouté pour un frais maximum de 5,99 \$. Ces frais mensuels ne peuvent être augmentés sauf s'ils le sont pour la clientèle de Vidéotron ltée;
- Télé payante : prix courant;
- Télé à la carte ou vidéo sur demande : prix courant;
- Modem : prix de vente le plus bas en vigueur à la date de l'achat excluant les crédits accordés sur le service;
- Service Internet haute vitesse : 13 \$/mois.

31.24 Les installations requises pour les équipements mis à la disposition des employés en vertu du paragraphe 31.23 doivent être effectuées sous le contrôle de la Compagnie.

31.25 Le employés retraités continuent de bénéficier des produits et services de Vidéotron ltée ci-dessus décrits pour une période de douze (12) mois à partir de leur date de retraite.

Toutefois, les employés à la retraite avant le 20 janvier 2004 conservent les produits et services qu'ils reçoivent actuellement dans la mesure où ces services sont encore offerts en vertu de l'article 31.23. Cet avantage ne s'applique pas aux employés retraités résidant dans un territoire hors Vidéotron.

ARTICLE 32 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

GÉNÉRALITÉS

- 32.01 Conformément aux différentes lois fédérales sur la santé et sécurité, la Compagnie prend les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des employés en tout temps sur les lieux de travail, et pour les informer des risques inhérents à leur travail.
- 32.02 Les lois et règlements fédéraux qui régissent la santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante de la convention et peuvent être soumis à la procédure de grief.

COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 32.03 Les parties conviennent d'établir un (1) comité paritaire en santé et sécurité.
- 32.04 Le comité paritaire en santé sécurité est composé de trois représentants pour chacune des parties. Deux (2) des trois (3) représentants désignés par le Syndicat sont des employés membres de l'unité de négociation.
- 32.05 Le comité paritaire prévu au paragraphe 32.03 est coprésidé par un représentant désigné par la Compagnie et un représentant désigné par le Syndicat. Ces deux coprésidents sont les mêmes personnes que celles désignées en vertu de la convention collective visant les employés de Vidéotron Ltée, Région Ouest du Québec.
- 32.06 Il est convenu que pour la durée de la convention collective, le coprésident du comité de santé-sécurité désigné par le Syndicat des employés de Vidéotron Ltée, SCFP, section locale 2815, est libéré à temps plein de ses fonctions normales en vertu de la convention collective mentionnée au paragraphe 32.05 qui précède afin d'effectuer l'ensemble des activités paritaires en santé-sécurité.
- 32.07 Lors de danger imminent, enquêtes paritaires ou de toutes autres activités commandées par le Comité de santé et sécurité, la Compagnie s'engage à assurer la disponibilité des membres syndicaux du Comité de santé et sécurité pour tous les travaux reliés à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ces représentants peuvent, après l'avis au supérieur immédiat, être libérés pour les activités ci dessus mentionnées.
- 32.08 Tous les travaux exécutés par ce comité ou commandés à l'un de ses membres, sont aux frais de la Compagnie et s'effectuent sur les heures normales de travail.

- 32.09 Lors de leur participation à tout travail du Comité de santé et sécurité, les représentants syndicaux de ce comité et/ou tout employé invité, maintiennent les droits et privilèges prévus à la présente convention collective comme s'ils exécutaient leur travail régulier.
- 32.10 Lors de réunion ou toutes autres activités du comité, la partie syndicale et/ou patronale peut inviter à ses frais toute personne qu'elle juge nécessaire.
- 32.11 Le Comité paritaire de santé et sécurité se réunit au minimum une (1) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le Comité au besoin.
- 32.12 Chaque réunion ou travail effectué par le Comité est suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du Comité et le Syndicat reçoivent tous les procès-verbaux des réunions ainsi que tous les documents de recherches relatifs à la sécurité, à la santé et au bien-être sur les lieux de travail. Le procès-verbal est préparé par une personne extérieure au Comité qui assiste aux réunions.
- 32.13 La Compagnie remet aux membres du Comité et au Syndicat toutes les statistiques déclarées à la Commission de Santé et Sécurité au Travail ainsi que tous les rapports d'enquête de situations hasardeuses remis à Travail Canada de même que toute autre statistique disponible permettant d'établir le portrait complet de la sécurité dans la Compagnie. De même, la Compagnie s'engage à remettre aux membres du Comité et au Syndicat tous les rapports d'études, d'enquêtes ou de travaux effectués concernant la sécurité et la santé des travailleurs.
- 32.14 La Compagnie s'engage à mettre à la disposition du Comité de santé et sécurité et à entretenir tous les appareils de mesure nécessaires à la détermination des conditions de travail dans la Compagnie, tels que: détecteur de courant électrique, détecteur de gaz, etc. Chaque partie peut utiliser ces appareils paritaire-ment ou non selon le besoin.

MANDAT ET POUVOIRS DU COMITÉ PARITAIRE

- 32.15 Dès qu'un accident de travail survient, l'employé a l'obligation de le rapporter.
- 32.16 Le comité paritaire fait enquête sur tous les accidents avec blessure ou avec dommages matériels de même que sur tous les incidents dont il a été saisi qui peuvent ou pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.
- 32.17 Le Comité a aussi pour fonction d'examiner l'équipement des services et les conditions d'accomplissement du travail et faire les recommandations qui s'imposent à la Compagnie.

- 32.18 La Vice-présidence concernée donne une réponse à toute recommandation émanant du Comité de santé et sécurité.
- 32.19 Le Comité doit mettre sur pied et maintenir des programmes de formation en prévention des accidents et des maladies professionnelles ainsi qu'un programme traitant de façon pratique des éléments d'ergonomie, et ce, pour tous les employés. Cette formation est transmise aux employés durant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire.
- De plus, quatre (4) membres du Comité (dont deux [2] sont désignés par le Syndicat) sont mandatés pour présenter un plan d'action visant à prévenir les accidents de travail.
- 32.20 Dans les cas de risques imminents, toute recommandation émanant du Comité paritaire de santé et sécurité doit être mise en application par la Compagnie dans les délais prescrits.

FORMATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 32.21 Le représentant autorisé du Syndicat peut, à la suite d'une demande écrite d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail pour participer à des sessions de formation et/ou colloque en prévention des accidents et des maladies professionnelles données par un organisme reconnu.
- 32.22 La Compagnie convient que les absences prévues au paragraphe 32.21 sont avec solde jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année.
- 32.23 La Compagnie peut exiger une preuve des lettres de créances du représentant autorisé ainsi que de sa présence à ces sessions de formation. L'octroi de ces permis est assujéti aux exigences du département et pas plus d'un (1) employé par fonction à la fois ne peut y être affecté pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Les permis d'absence ne peuvent être refusés sans motif valable. Le nombre de participants peut être augmenté à la suite d'un accord des parties.
- 32.24 Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat est habilitée à demander les libérations aux fins du paragraphe 32.21.
- 32.25 La Compagnie rémunère l'employé qui agit comme représentant autorisé en vertu du paragraphe 32.21, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base. Toute somme en excédent des trois (3) jours ouvrables prévus au paragraphe 32.22 ainsi versée par la Compagnie est facturée chaque mois au Syndicat et celui-ci rembourse cette somme à la Compagnie dans les trente (30) jours de la réception du compte.

- 32.26 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective et du présent article, l'employé libéré en vertu du paragraphe 32.21 conserve tous les droits et privilèges prévus à la convention comme s'il était demeuré au travail.

PRÉVENTION

- 32.27 La Compagnie fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des employés, tels que : lunettes, protecteurs d'oreilles, casque de sécurité, bottes de sécurité, gants. Il est convenu que tous ces appareils protecteurs sont conformes aux normes de l'Association Canadienne de Normalisation (ACNOR-CSA) ou de celles de toute autre association de normalisation généralement reconnue.
- 32.28 La Compagnie s'engage à éliminer selon les recommandations du Comité paritaire de santé et sécurité, les conditions de travail provoquant la nécessité de l'utilisation de ces appareils protecteurs.
- 32.29 La Compagnie s'engage à fournir un analyseur de vapeur et de gaz pour les employés travaillant dans les puits d'accès.
- 32.30 La Compagnie doit informer tout employé de tout danger inhérent à sa fonction et de tous les processus de sécurité qui l'accompagnent avant que celui-ci ne l'occupe.
- 32.31 La Compagnie s'engage à informer et à entraîner l'employé sur les normes et politiques de sécurité de la Compagnie qui sont applicables à sa fonction.

DROIT DE REFUS

- 32.32 Tout employé peut refuser, sans perte de salaire, d'exécuter des travaux qu'il juge de bonne foi être dangereux pour sa santé ou sa sécurité ou celle d'autrui.
- 32.33 Dans les plus courts délais, après avoir reçu le rapport de l'employé qui exerce son droit de refus, la Compagnie doit faire enquête en présence de l'employé et d'un membre syndical du Comité de santé et sécurité ou en son absence du représentant du Syndicat. Les opérations ne peuvent reprendre que lorsque les dispositions jugées nécessaires ont été effectuées.
- 32.34 Les employés ne sont tenus d'effectuer aucun travail sur les lignes aériennes lors d'orages électriques, de tempête de verglas et de pluies torrentielles ou abondantes.

OBLIGATIONS DE LA COMPAGNIE

- 32.35 Lorsqu'un employé est requis pour travailler dans un puits d'accès ou le soir (noirceur), lorsqu'il y a du travail en hauteur à accomplir qui requiert l'utilisation d'une échelle, d'éperons ou dans toutes autres conditions jugées dangereuses, il devra y avoir au moins deux (2) personnes pour des raisons sécuritaires.
- 32.36 Nonobstant le paragraphe 32.35 qui précède, les « techniciens, entretien de réseau (quart de nuit) » dans le cas où la Compagnie décidait de créer des postes dans cette fonction, travaillent par équipe de deux (2) durant les périodes de noirceur.
- En cas d'absence de l'un des membres de l'équipe, ce dernier est remplacé par un technicien d'une autre fonction de la localité en affectation temporaire dans la fonction de « technicien, entretien de réseau (quart de nuit) » pour chaque période d'absence de deux (2) semaines normales consécutives. Pour les absences inférieures à deux (2) semaines, l'employé absent est remplacé par une personne fournie par une agence.
- 32.37 Dans la mesure du possible, la Compagnie met à la disposition des employés un camion avec une échelle ou nacelle hydraulique lorsque ces derniers doivent utiliser des échelles de plus de 28 pieds (8,53 m). Dans le cas où la Compagnie ne peut fournir un tel camion, les dispositions du paragraphe 32.35 s'appliquent.
- 32.38 La Compagnie met à la disposition des employés un camion avec une échelle ou nacelle hydraulique lorsque ces derniers doivent utiliser des échelles de plus de 32 pieds (9,75 m). Dans le cas exceptionnel où la Compagnie ne peut fournir un tel camion, les dispositions du paragraphe 32.35 s'appliquent.
- 32.39 La Compagnie doit prendre les dispositions nécessaires pour qu'une ventilation spéciale adéquate soit assurée à chaque puits d'accès tant avant que pendant le travail d'un employé.
- 32.40 La Compagnie doit assurer une maintenance continue et régulière des échelles. À cette fin, les échelles de bois doivent être inspectées et entretenues tous les six (6) mois. Les échelles de fibre de verre sont remplacées au besoin. À cet effet, la Compagnie procède à une inspection des échelles la première semaine d'avril et la première semaine d'octobre.
- 32.41 Dans la mesure du possible, tout travail relatif à une source d'alimentation d'urgence (power supply) est effectué à l'aide d'un camion équipé d'une nacelle hydraulique. Tout travail nécessitant le changement de batteries ou de la source d'alimentation d'urgence est effectué à l'aide d'un camion équipé d'une nacelle hydraulique. Tous les cas d'exception sont soumis au comité de santé et sécurité.

32.42 Tout camion (à l'exception de ceux de la construction équipés convenablement) équipé de nacelle ou d'échelle hydraulique doit être muni d'un double système de sécurité, l'un visuel et l'autre mécanique, empêchant le départ du camion lorsque l'échelle ou la nacelle n'est pas à sa position initiale. Le comité de santé et sécurité examine tout cas d'exception à l'égard du présent article.

Tout camion de la construction équipé de nacelle ou d'échelle hydraulique est muni d'un système de sécurité visuel ainsi que d'un système d'interphone.

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

32.43 Les dispositions qui suivent ne concernent que les maladies professionnelles et accidents de travail couverts par la Commission de la Santé et Sécurité au Travail (CSST).

32.44 Toutes et chacune des dispositions qui suivent doivent être conformes aux règles prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. En cas de contradictions ou d'ambiguïté, les dispositions de la loi ont préséance sur la présente convention collective.

32.45 Sous réserve du paragraphe 32.47, l'employé absent pour cause de maladie professionnelle ou accident de travail bénéficie d'une allocation égale à la différence entre le montant du salaire net régulier qu'il recevait au moment de l'accident et la prestation prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. De plus, la Compagnie continue à verser la totalité de sa quote-part au régime supplémentaire de rentes conformément à l'article 15 de la présente convention.

32.46 L'allocation prévue au paragraphe 32.45 et une avance égale à la prestation à recevoir de la Commission de Santé et Sécurité au Travail seront versées par la Compagnie à l'employé aux dates régulières de paie à partir de la date de l'accident ou de la constatation de la maladie professionnelle.

32.47 Le bénéfice prévu au paragraphe 32.46 s'applique pour la période où la Commission de Santé et Sécurité au Travail reconnaît l'employé comme étant en accident de travail.

32.48 Rien dans le présent article ne doit avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

32.49 Après consultation avec le médecin traitant, la Compagnie peut faire examiner à ses frais, le malade ou l'accidenté par le médecin désigné par elle, et ce, sans perte de salaire. L'examen s'effectue durant les heures régulières de travail.

- 32.50 Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie professionnelle est reconnu par le médecin de l'employé comme étant médicalement satisfaisant pour reprendre le travail, la Compagnie s'engage, sous réserve des dispositions de cet article, à reprendre l'employé à son service et à le réintégrer dans ses fonctions occupées avant l'accident ou la maladie professionnelle, le tout sans diminution de classe ni de salaire.
- 32.51 Un employé jugé incapable de reprendre sa fonction mais dont l'état de santé est jugé satisfaisant pour reprendre le travail, sera tenu d'accepter tout emploi convenable et/ou équivalent ne risquant pas d'affecter sa santé, le tout sans diminution de classe, ni de salaire. Au besoin, la Compagnie et le Syndicat discutent des alternatives possibles pour l'employé qui doit être réaffecté.
- 32.52 Si le médecin de l'employé et celui de la Compagnie diffèrent d'opinion quant à la capacité de l'employé de reprendre le travail ou sa fonction, l'employé peut loger un grief selon les dispositions prévues à l'article 29.
- 32.53 Tant et aussi longtemps que l'arbitre ne s'est pas prononcé sur le cas de l'employé, ce dernier demeure à l'emploi de la Compagnie sans aucune perte de salaire ou de bénéfices prescrits selon la convention collective en fonction du poste occupé avant l'accident de travail ou la maladie professionnelle.
- Durant cette période, la Compagnie peut fournir un emploi ne risquant pas d'affecter la santé de l'employé et ce dernier est tenu de l'accepter.
- 32.54 Advenant que les opinions du médecin de l'employé et de celui de la Compagnie soient conformes et/ou que la décision de l'arbitre déclare que l'employé souffre à la suite d'un accident de travail d'une incapacité partielle permanente nécessitant un changement de fonction, la Compagnie lui trouve un travail convenable et/ou équivalent.
- 32.55 La Compagnie rencontre le Syndicat et l'employé concerné aux fins que les parties et, s'il y a lieu, l'organisme gouvernemental approprié établissent un programme de réadaptation adéquat pour permettre à l'employé d'occuper un autre poste dans la Compagnie.
- 32.56 En considération de ce qui précède, lorsqu'un employé régulier ne désirant pas être réaffecté est effectivement mis à pied, la Compagnie s'engage à verser une indemnité de mise à pied équivalente à dix (10) jours par année de service jusqu'à concurrence de un (1) an de salaire. Dans un tel cas, l'employé perd son droit de rappel au travail.
- 32.57 Un employé a le privilège de déplacer un sous-traitant dans une fonction avant d'avoir à utiliser son droit de déplacer.

AUTRES DISPOSITIONS

- 32.58 À la demande de l'employé ou de la Compagnie, un employé régulier devenu incapable de remplir les exigences normales de sa fonction pour cause de maladie, de l'âge ou d'une infirmité peut se prévaloir des dispositions se rapportant à l'ancienneté et déplacer tout autre employé conformément aux dispositions de l'article 6 ou, après entente avec le Syndicat, être réaffecté dans une autre fonction.

ARTICLE 33 UNIFORME, ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX ET OUTILS

- 33.01 La Compagnie s'engage à mettre gratuitement à la disposition des employés, les équipements spéciaux et les outils requis pour l'accomplissement de leurs travaux.
- 33.02 L'Employeur fournit gratuitement les vêtements exigibles en vertu des normes de sécurité ainsi que les autres vêtements déterminés par l'employeur selon les besoins opérationnels. Leur remplacement est effectué selon l'usure normale et sur retour de l'item utilisé.
- 33.03 Il est convenu que les équipements et les outils, spécifiés au paragraphe 33.01 en tout ou en partie, peuvent être remplacés, sans frais de la part de l'employé, par la Compagnie s'il y a évidence de la part de l'employé d'une usure résultant d'une utilisation normale.

ARTICLE 34 HARCÈLEMENT SEXUEL

- 34.01 La Compagnie, le Syndicat et les employés ne doivent tolérer aucune forme d'harcèlement sexuel.
- 34.02 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'un incident unique ou d'une série continue de incidents mineurs. En règle générale, le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel et non sollicité à caractère sexuel. Il a un pouvoir coercitif et à sens unique.
- 34.03 Les incidents reliés au harcèlement sexuel sont considérés comme discriminatoires et seront assujettis à la procédure de grief.
- 34.04 En plus des pouvoirs prévus à l'article 29.12, l'arbitre aura le pouvoir d'imposer un transfert pour régler le problème. Aucun transfert ne peut être imposé à la victime contre son gré.

ARTICLE 35 VERSEMENT DE SALAIRE ET SOMMES VERSÉES EN TROP

- 35.01 La paie de chaque employé lui est versée chaque deux (2) semaines, soit le jeudi avant la fin de la journée régulière de travail.
- 35.02 Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50\$) net ou plus imputable à la Compagnie, celle-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.
- 35.03 Un employé absent du travail le jour de paie peut autoriser la Compagnie à remettre son chèque de paie à une autre personne.
- 35.04 Si la Compagnie prétend que des sommes ont été versées en trop à un employé, il doit y avoir une entente entre l'employé, le Syndicat et la Compagnie sur les modalités de remboursement. Aucun prélèvement ne peut être fait sans son accord. À défaut d'accord, la Compagnie peut récupérer jusqu'à 10 % du salaire net de l'employé par paie.
- 35.05 L'employé qui encaisse par erreur un chèque de la CSST destiné à la Compagnie a l'obligation de remettre la somme en totalité dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ce fait. La Compagnie peut déduire du chèque de paie de l'employé la totalité de la somme si celui-ci ne se conforme pas à ce délai.

ARTICLE 36 COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

36.01 Les parties conviennent de travailler conjointement à l'établissement d'un programme pour favoriser l'accès à l'égalité.

À cette fin, les parties établissent un comité paritaire composé de deux (2) membres désignés par chacune des parties.

MANDAT DU COMITÉ

36.02 Les libérations nécessaires à ce comité sont autorisées et rémunérées par la Compagnie, en conformité avec les dispositions de l'article 5 de la convention collective.

36.03 Le comité analyse la situation des femmes, des minorités visibles, des autochtones et des handicapés à l'emploi de la Compagnie.

36.04 Le comité convient des règles et des moyens nécessaires à la réalisation de l'accès à l'égalité en matière d'emploi pour les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les handicapés à l'emploi de la Compagnie, en vertu de la convention collective.

Notamment, le comité peut définir :

- des mesures d'égalité ou de neutralisation de certaines pratiques d'emploi;
- des mesures de redressement;
- des mesures de soutien;
- des échéanciers de réalisation;
- des mécanismes de contrôle.

36.05 La Compagnie s'engage à rendre disponibles toutes données pertinentes à la réalisation du programme.

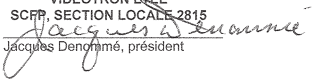
36.06 Le Syndicat négocie avec la Compagnie les modifications à la convention collective afin de favoriser l'accès à l'égalité.

ARTICLE 37 DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

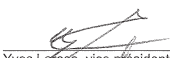
- 37.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au 31 août 2015. Elle se renouvellera automatiquement par la suite, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.
- 37.02 L'une ou l'autre partie peut, dans la période de quatre (4) mois précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention, requérir, au moyen d'un avis écrit, l'autre partie d'entamer des négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention ou de la conclusion d'une nouvelle convention.
- 37.03 À défaut par l'une ou l'autre des parties d'envoyer l'avis prévu au paragraphe 37.02 dans le délai stipulé, les dispositions du Code canadien du travail relatives au renouvellement ou à la révision de la convention collective s'appliquent.
- 37.04 Si un avis est envoyé tel que prévu ci-dessus, les dispositions de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective. Elles sont toutefois suspendues advenant que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out conformément au code canadien du travail.
- 37.05 Toutes les annexes, lettres d'entente et appendices mentionnés à la convention collective font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Montréal, ce 30^{ème} jour du mois de mars 2009.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815

Par : 
Jacques Denormandie, président

Par : 
Laffèche Gilbert, vice président externe

Par : 
Yves Larosé, vice président externe

Par : 
Nick Mingione, vice président interne

Par : 
Bruno Tremblay, conseiller syndical SCFP

VIDÉOTRON LTÉE

Par : 
Normand Vachon, vice-président
Ressources humaines

Par : 
Alain Ranger, directeur
Relations de travail

Par : 
Marie-Josée Marsan, vice-présidente
Finance, TI et chef de la direction financière

ANNEXE « A » : LISTE NOMINATIVE AU 20 JANVIER 2004

Mat.	Nom	Prénom	Dernière Embauche
82501	LEBEAU	MICHEL	1980.05.12
82500	HALL	BRUCE	1981.01.05
82502	GERMAIN	MARCEL	1981.04.07
82447	LATREILLE	PIERRE	1981.07.01
82450	SABOURIN	LUC	1983.10.01
82498	LAVELL	SEAN	1983.12.05
82532	GENDRON	DANIEL	1983.12.05
82456	BEDARD	LOUISE	1984.02.03
82481	DESORMEAUX	YVES	1984.10.01
82526	BRUYERE	CHRISTINE	1984.10.01
82468	DEFAYETTE	SYLVIE	1984.10.09
82514	LEVESQUE	PIERRE H.	1985.02.02
82512	AUGER	ANDRE	1985.04.01
82494	SAVOYARD	REJEAN	1986.12.01
82426	ARSENAULT	ANDRE	1987.11.02
82504	BIGRAS	SYLVAIN	1988.02.28
82499	MAYER	LUC	1990.04.17
82493	TESSIER	MARIO	1990.05.28
82495	BELISLE	YVES	1990.09.18
82483	BRUNET	CHANTAL	1991.05.01
82413	BOUCHER	LOUISE	1991.09.16
82446	MARTIN	JEAN	1992.09.03
82508	STAPPERT	BRIAN	1992.09.28
82506	FUGERE	ALEXANDRE	1994.01.24
82476	WATSON	DANIEL	1994.06.27
82455	TESSIER	ALAIN	1994.09.26
82430	QUINTAL	FRANCINE	1994.10.17

Mat.	Nom	Prénom	Dernière Embauche
82433	THIBODEAU	PIERRE	1994.10.17
82529	BIRON	FRANCE	1995.01.03
82496	TOMARO	MARC	1995.03.20
82457	LANGLOIS	NICOLE	1995.06.05
82511	LEFORT	JACQUES	1996.09.16
82492	CHOUINARD	DANIEL	1997.03.01
82510	PROULX	MARTIN	1997.04.01
82477	CHARPENTIER	DANIEL	1997.06.27
82429	RACICOT	GUYLAINE	1997.09.17
82435	GROULX	GUYLAINE	1997.12.16
82445	BEDDINGTON	GISELE	1997.12.16
82463	ROYER	FRANCOISE	1998.03.10
82469	ST-ONGE	LUC	1998.09.22
82458	GAUVREAU	NANCY	1998.11.28
82503	BLANCHETTE	JEAN-FRANCOIS	1998.11.28
82518	BROUILLARD	MICHEL	1998.11.30
82488	GROULX	SYLVAIN	1999.05.07
82467	RIOPEL	STEPHANE	1999.07.19
82419	MENARD	SYLVIE ANDREE	1999.08.09
82425	BRETON COTE	ERIC	1999.08.09
82517	BRAZEAU	ETIENNE	1999.10.18
82484	BASTIEN	ERIC	1999.11.29
81557	SANSOUCY	JESSICA	2000.03.22
82742	BOUTIN	JEAN-GILLES	2001.08.06
82749	METHOT	DENIS	2001.08.06
72972	DUTILLY	CHRISTIAN	2003.04.14

ANNEXE « B » : HORAIRE RÉGULIER ET PLAGE NORMALE DE TRAVAIL (article 16)

GROUPE « A-1 » (paragraphe 16.03a), 16.03b) et 16.07

Fonctions visées :

Technicien, installation-service
Magasinier

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures, réparties sur 4 jours
- Journée de 9 heures 22 minutes
- Plage normale de 7 h à 20 h du lundi au vendredi, et de 7 h à 17 h 07 le samedi
- 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs
- Fréquence d'offre des horaires : 3 fois par année.

GROUPE « A-2 » (paragraphe 16.03 a), 16.03 c) et 16.07

Fonctions visées :

- Technicien, construction et entretien de réseau
- Technicien, entretien de réseau régional*

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures, réparties en 4 jours consécutifs
- Journée de 9 heures 22 minutes
- Plage normale de 7 h à 20 h du lundi au vendredi, et de 7 h à 17 h 07 le samedi
- Fréquence d'offre des horaires : 3 fois par année

* Dans les localités où le technicien, entretien de réseau régional est seul (ex. : Maniwaki), il est inclus dans le Groupe B-2 tant qu'il demeure le seul titulaire de cette fonction.

GROUPE « A-3 » (paragraphe 16.03 a), 16.03 d) et 16.09

Fonctions visées :

- Technicien, réseau primaire d'alimentation
- Technicien, télécommunication région
- Réalisateur coordonnateur (Vox)
- Technicien de production (Vox)
- Agent à la programmation (Vox)
- Concepteur
- Commis, ingénierie

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures, réparties en 5 jours consécutifs
- Journée de 7,5 heures
- Plage normale de 7 h à 20 h du lundi au vendredi
- Fréquence d'offre des horaires : au besoin, avec un préavis de changement d'au moins 20 jours de calendrier

GROUPE « B » (paragraphe 16.04 et 16.08)

Fonctions visées :

- Conseiller ventes, service après vente
- Conseiller senior SAC

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37.5 heures réparties sur 5 jours consécutifs
- Journée de 7.5 heures
- Plage normale de 08 h 00 à 18 h 00 du lundi au vendredi
- Fréquence de l'offre des horaires : 4 fois par année

GROUPE « C » (QUARTS DE NUIT) (paragraphe 16.05)

Fonctions visées :

Aucune

Principales caractéristiques

- Semaine de 42 heures alternant avec une semaine de 33 heures réparties respectivement sur 4 et 3 jours consécutifs
- Quatre jours de travail consécutifs de 9.5 heures rémunérées 10,5 heures pour un total de 42 heures et trois jours de travail consécutifs de 10 heures rémunérées 11 heures pour un total de 33 heures;
- Chaque heure travaillée à taux régulier primée selon l'article 16.18
- Fréquence de l'offre des horaires : au besoin avec préavis d'au moins 20 jours de calendrier

ANNEXE « C » PÉRIODE DE REPAS
(paragraphe 16.15 et 16.16)

GROUPE « 1 » : PÉRIODE REPAS NON RÉMUNÉRÉE DE 45 MINUTES

Fonctions visées :

Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Magasinier
Technicien, installation – service

GROUPE « 2 » : PÉRIODE DE REPAS NON RÉMUNÉRÉE DE 60 MINUTES :

Fonctions visées :

Toutes les fonctions non mentionnées au groupe « 1 » de la présente annexe.

ANNEXE « D » CONGÉS FÉRIÉS (Fonctions visées par le paragraphe 8.01)

FONCTIONS VISÉES :

Conseiller, ventes service après vente
Conseiller senior SAC
Magasinier
Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, réseau d'alimentation primaire
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien installation-service

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES :

- cinq (5) congés fériés fixes :
 - le jour de l'An;
 - la fête nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - le jour de Noël.
- neuf (9) congés fériés mobiles à prendre selon les modalités prévues à l'article 8.

ANNEXE « E » CONGÉS FÉRIÉS

(Fonctions visées par le paragraphe 8.02)

FONCTIONS VISÉES :

Commis ingénierie
Concepteur de réseau
Réalisateur coordonnateur (Vox)
Technicien de production (Vox)
Agent à la programmation (Vox)
Technicien télécommunications, région

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES :

- douze (12) congés fériés fixes :
 - la veille du jour de l'An;
 - le jour de l'An;
 - le lendemain du jour de l'An;
 - le lundi de Pâques;
 - la fête des patriotes;
 - la fête nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l' Action de Grâce;
 - la veille de Noël;
 - le jour de Noël;
 - le lendemain du jour de Noël.
- deux (2) congés additionnels situés entre le Jour de Noël et le Jour de l'An.

ANNEXE « F » RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES POUR FINS DE CONGÉS (articles 8, 11, 17 et 22)

La présente annexe s'applique uniquement aux employés faisant partie de la liste nominative établie le 20 janvier 2004 (paragraphe 22.23 et suivants de la convention collective) sauf pour les congés fériés énumérés au paragraphe 22.22.

La règle générale est de 50% pour les employés faisant partie de la liste nominative sauf pour les exceptions suivantes :

EXCEPTIONS À LA RÈGLE GÉNÉRALE :

Groupe « I »

Fonctions visées :

Conseiller ventes, service après vente
Conseiller senior, ventes service après vente

Exceptions :

Période estivale (12 semaines consécutives comprises entre le 14 juin et le 7 septembre)	33 1/3 %
Six semaines prédéterminées et divisées en deux (2) périodes comprises entre le 14 juin et le 7 septembre	25 %
La semaine complète suivant la période des Fêtes	33 1/3 %

Groupe « II »

Fonctions visées :

Magasinier
Technicien, installation – service
Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien télécommunications, région

Exceptions :

Période estivale (12 semaines consécutives comprises entre le 1 ^{er} juin et 31 août)	33 1/3 %
Deux (2) dernières semaines de juin et deux premières semaines de juillet	25 %
Périodes fériées *	75 %

* Périodes fériées: le lundi de Pâques, la fête des patriotes, l'Action de Grâce, semaine du jour de Noël et semaine du jour de l'An.

Groupe « III »

Fonctions visées :

Technicien, réseau d'alimentation primaire

Exception :

Périodes fériées *	75 %
--------------------	------

* Périodes fériées : le lundi de Pâques, la fête des patriotes, l'Action de Grâces, semaine du jour de Noël et semaine du jour de l'An.

ANNEXE « G-1 » LISTE DES FONCTIONS

CLASSE 1

CLASSE 2

CLASSE 3

CLASSE 4

CLASSE 5

Commis, Ingénierie

CLASSE 6

Conseiller, ventes service après ventes

CLASSE 7

Agent à la programmation

CLASSE 8

CLASSE 9

CLASSE 10

CLASSE 11

Conseiller senior, SAC

CLASSE 12

Technicien de production

CLASSE 13

Magasinier

CLASSE 14

CLASSE 15

Inspecteur

Technicien, installation/service

Technicien, câblage et montage réseau

CLASSE 16

Réalisateur-coordonnateur

CLASSE 17

Concepteur de réseau

CLASSE 18

CLASSE 19

Technicien, entretien de réseau régional

Technicien, construction et entretien de réseau

Technicien télécommunications, région

CLASSE 20

Technicien, réseau d'alimentation primaire

CLASSE 21

CLASSE 22

ANNEXE G-2 Échelles des salaires

Niveau	Limite inf.2009	Limite sup.2009	Min Annuel 2009	Max Annuel 2009	Limite inf.2010	Limite sup.2010	Min Annuel 2010	Max Annuel 2010	Limite inf.2011	Min Annuel 2011	Max Annuel 2011
CL01	11,92 \$	19,84 \$	23 244,00 \$	38 688,00 \$	12,28 \$	20,44 \$	23 946,00 \$	39 858,00 \$	12,65 \$	21,05 \$	41 047,50 \$
CL02	12,51 \$	20,82 \$	24 394,50 \$	40 599,00 \$	12,89 \$	21,44 \$	25 135,50 \$	41 808,00 \$	13,28 \$	22,08 \$	43 056,00 \$
CL03	13,14 \$	21,85 \$	25 623,00 \$	42 607,50 \$	13,53 \$	22,51 \$	26 383,50 \$	43 894,50 \$	13,94 \$	23,19 \$	45 220,50 \$
CL04	13,33 \$	22,20 \$	25 993,50 \$	43 290,00 \$	13,73 \$	22,87 \$	26 773,50 \$	44 596,50 \$	14,14 \$	23,56 \$	45 942,00 \$
CL05	13,79 \$	22,95 \$	26 890,50 \$	44 752,50 \$	14,20 \$	23,64 \$	27 690,00 \$	46 098,00 \$	14,63 \$	24,35 \$	47 482,50 \$
CL06	14,47 \$	24,09 \$	28 216,50 \$	46 975,50 \$	14,90 \$	24,81 \$	29 055,00 \$	48 379,50 \$	15,35 \$	25,55 \$	49 822,50 \$
CL07	15,19 \$	25,31 \$	29 620,50 \$	49 354,50 \$	15,65 \$	26,07 \$	30 517,50 \$	50 836,50 \$	16,12 \$	26,85 \$	52 357,50 \$
CL08	15,44 \$	25,68 \$	30 108,00 \$	50 076,00 \$	15,90 \$	26,45 \$	31 005,00 \$	51 577,50 \$	16,38 \$	27,24 \$	53 118,00 \$
CL09	15,97 \$	26,56 \$	31 141,50 \$	51 792,00 \$	16,45 \$	27,36 \$	32 077,50 \$	53 352,00 \$	16,94 \$	28,18 \$	54 951,00 \$
CL10	16,19 \$	26,96 \$	31 570,50 \$	52 572,00 \$	16,68 \$	27,77 \$	32 526,00 \$	54 151,50 \$	17,18 \$	28,60 \$	55 770,00 \$
CL11	16,76 \$	27,89 \$	32 682,00 \$	54 385,50 \$	17,26 \$	28,73 \$	33 657,00 \$	56 023,50 \$	17,78 \$	29,59 \$	57 700,50 \$
CL12	17,62 \$	29,29 \$	34 359,00 \$	57 115,50 \$	18,15 \$	30,17 \$	35 392,50 \$	58 831,50 \$	18,69 \$	31,08 \$	60 606,00 \$
CL13	17,85 \$	29,73 \$	34 807,50 \$	57 973,50 \$	18,39 \$	30,62 \$	35 860,50 \$	59 709,00 \$	18,94 \$	31,54 \$	61 503,00 \$
CL14	18,49 \$	30,76 \$	36 055,50 \$	59 982,00 \$	19,04 \$	31,68 \$	37 128,00 \$	61 776,00 \$	19,61 \$	32,63 \$	63 628,50 \$
CL15	18,73 \$	31,23 \$	36 523,50 \$	60 898,50 \$	19,29 \$	32,17 \$	37 615,50 \$	62 731,50 \$	19,87 \$	33,14 \$	64 623,00 \$
CL16	19,41 \$	32,31 \$	37 849,50 \$	63 004,50 \$	19,99 \$	33,28 \$	38 980,50 \$	64 896,00 \$	20,59 \$	34,28 \$	66 846,00 \$
CL17	19,68 \$	32,79 \$	38 376,00 \$	63 940,50 \$	20,27 \$	33,77 \$	39 526,50 \$	65 851,50 \$	20,88 \$	34,78 \$	67 821,00 \$
CL18	20,36 \$	33,90 \$	39 702,00 \$	66 105,00 \$	20,97 \$	34,92 \$	40 891,50 \$	68 094,00 \$	21,60 \$	35,97 \$	70 141,50 \$
CL19	20,67 \$	34,44 \$	40 306,50 \$	67 158,00 \$	21,29 \$	35,47 \$	41 515,50 \$	69 166,50 \$	21,93 \$	36,53 \$	71 233,50 \$
CL20	21,71 \$	36,14 \$	42 334,50 \$	70 473,00 \$	22,36 \$	37,22 \$	43 602,00 \$	72 579,00 \$	23,03 \$	38,34 \$	74 763,00 \$
CL21	22,44 \$	37,40 \$	43 758,00 \$	72 930,00 \$	23,11 \$	38,52 \$	45 064,50 \$	75 114,00 \$	23,80 \$	39,68 \$	77 376,00 \$
CL22	22,79 \$	37,96 \$	44 440,50 \$	74 022,00 \$	23,47 \$	39,10 \$	45 766,50 \$	76 245,00 \$	24,17 \$	40,27 \$	78 526,50 \$

Niveau	Limite inf.2012	Limite sup.2012	Min Annuel 2012	Max Annuel 2012	Limite inf.2013	Limite sup.2013	Min Annuel 2013	Max Annuel 2013
CL01	13,03 \$	21,68 \$	25 408,50 \$	42 276,00 \$	13,42 \$	22,33 \$	26 169,00 \$	43 543,50 \$
CL02	13,68 \$	22,74 \$	26 676,00 \$	44 343,00 \$	14,09 \$	23,42 \$	27 475,50 \$	45 669,00 \$
CL03	14,36 \$	23,89 \$	28 002,00 \$	46 585,50 \$	14,79 \$	24,61 \$	28 840,50 \$	47 989,50 \$
CL04	14,56 \$	24,27 \$	28 392,00 \$	47 326,50 \$	15,00 \$	25,00 \$	29 250,00 \$	48 750,00 \$
CL05	15,07 \$	25,08 \$	29 386,50 \$	48 906,00 \$	15,52 \$	25,83 \$	30 264,00 \$	50 368,50 \$
CL06	15,81 \$	26,32 \$	30 829,50 \$	51 324,00 \$	16,28 \$	27,11 \$	31 746,00 \$	52 864,50 \$
CL07	16,60 \$	27,66 \$	32 370,00 \$	53 937,00 \$	17,10 \$	28,49 \$	33 345,00 \$	55 555,50 \$
CL08	16,87 \$	28,06 \$	32 896,50 \$	54 717,00 \$	17,38 \$	28,90 \$	33 891,00 \$	56 355,00 \$
CL09	17,45 \$	29,03 \$	34 027,50 \$	56 608,50 \$	17,97 \$	29,90 \$	35 041,50 \$	58 305,00 \$
CL10	17,70 \$	29,46 \$	34 515,00 \$	57 447,00 \$	18,23 \$	30,34 \$	35 548,50 \$	59 163,00 \$
CL11	18,31 \$	30,48 \$	35 704,50 \$	59 436,00 \$	18,86 \$	31,39 \$	36 777,00 \$	61 210,50 \$
CL12	19,25 \$	32,01 \$	37 537,50 \$	62 419,50 \$	19,83 \$	32,97 \$	38 668,50 \$	64 291,50 \$
CL13	19,51 \$	32,49 \$	38 044,50 \$	63 355,50 \$	20,10 \$	33,46 \$	39 195,00 \$	65 247,00 \$
CL14	20,20 \$	33,61 \$	39 390,00 \$	65 539,50 \$	20,81 \$	34,62 \$	40 579,50 \$	67 509,00 \$
CL15	20,47 \$	34,13 \$	39 916,50 \$	66 553,50 \$	21,08 \$	35,15 \$	41 106,00 \$	68 542,50 \$
CL16	21,21 \$	35,31 \$	41 359,50 \$	68 854,50 \$	21,85 \$	36,37 \$	42 607,50 \$	70 921,50 \$
CL17	21,51 \$	35,82 \$	41 944,50 \$	69 849,00 \$	22,16 \$	36,89 \$	43 212,00 \$	71 935,50 \$
CL18	22,25 \$	37,05 \$	43 387,50 \$	72 247,50 \$	22,92 \$	38,16 \$	44 694,00 \$	74 412,00 \$
CL19	22,59 \$	37,63 \$	44 050,50 \$	73 378,50 \$	23,27 \$	38,76 \$	45 376,50 \$	75 582,00 \$
CL20	23,72 \$	39,49 \$	46 254,00 \$	77 005,50 \$	24,43 \$	40,67 \$	47 638,50 \$	79 306,50 \$
CL21	24,51 \$	40,87 \$	47 794,50 \$	79 696,50 \$	25,25 \$	42,10 \$	49 237,50 \$	82 095,00 \$
CL22	24,90 \$	41,48 \$	48 555,00 \$	80 886,00 \$	25,65 \$	42,72 \$	50 017,50 \$	83 304,00 \$

Niveau	Limite inf.2014	Limite sup.2014	Min Annuel 2014	Max Annuel 2014	Limite inf.2015	Limite sup.2015	Min Annuel 2015	Max Annuel 2015
CL01	13.69 \$	22.78 \$	26 695.50 \$	44 421.00 \$	13.96 \$	23.24 \$	27 222.00 \$	45 318.00 \$
CL02	14.37 \$	23.89 \$	28 021.50 \$	46 585.50 \$	14.66 \$	24.37 \$	28 587.00 \$	47 521.50 \$
CL03	15.09 \$	25.10 \$	29 425.50 \$	48 945.00 \$	15.39 \$	25.60 \$	30 010.50 \$	49 920.00 \$
CL04	15.30 \$	25.50 \$	29 835.00 \$	49 725.00 \$	15.61 \$	26.01 \$	30 439.50 \$	50 719.50 \$
CL05	15.83 \$	26.35 \$	30 868.50 \$	51 382.50 \$	16.15 \$	26.88 \$	31 492.50 \$	52 416.00 \$
CL06	16.61 \$	27.65 \$	32 389.50 \$	53 917.50 \$	16.94 \$	28.20 \$	33 033.00 \$	54 990.00 \$
CL07	17.44 \$	29.06 \$	34 008.00 \$	56 667.00 \$	17.79 \$	29.64 \$	34 690.50 \$	57 798.00 \$
CL08	17.73 \$	29.48 \$	34 573.50 \$	57 486.00 \$	18.08 \$	30.07 \$	35 256.00 \$	58 636.50 \$
CL09	18.33 \$	30.50 \$	35 743.50 \$	59 475.00 \$	18.70 \$	31.11 \$	36 465.00 \$	60 664.50 \$
CL10	18.59 \$	30.95 \$	36 250.50 \$	60 352.50 \$	18.96 \$	31.57 \$	36 972.00 \$	61 561.50 \$
CL11	19.24 \$	32.02 \$	37 518.00 \$	62 439.00 \$	19.62 \$	32.66 \$	38 259.00 \$	63 687.00 \$
CL12	20.23 \$	33.63 \$	39 448.50 \$	65 578.50 \$	20.63 \$	34.30 \$	40 228.50 \$	66 885.00 \$
CL13	20.50 \$	34.13 \$	39 975.00 \$	66 553.50 \$	20.91 \$	34.81 \$	40 774.50 \$	67 879.50 \$
CL14	21.23 \$	35.31 \$	41 398.50 \$	68 854.50 \$	21.65 \$	36.02 \$	42 217.50 \$	70 239.00 \$
CL15	21.50 \$	35.85 \$	41 925.00 \$	69 907.50 \$	21.93 \$	36.57 \$	42 763.50 \$	71 311.50 \$
CL16	22.29 \$	37.10 \$	43 465.50 \$	72 345.00 \$	22.74 \$	37.84 \$	44 343.00 \$	73 788.00 \$
CL17	22.60 \$	37.63 \$	44 070.00 \$	73 378.50 \$	23.05 \$	38.38 \$	44 947.50 \$	74 841.00 \$
CL18	23.38 \$	38.92 \$	45 591.00 \$	75 894.00 \$	23.85 \$	39.70 \$	46 507.50 \$	77 415.00 \$
CL19	23.74 \$	39.54 \$	46 293.00 \$	77 103.00 \$	24.21 \$	40.33 \$	47 209.50 \$	78 643.50 \$
CL20	24.92 \$	41.48 \$	48 594.00 \$	80 886.00 \$	25.42 \$	42.31 \$	49 569.00 \$	82 504.50 \$
CL21	25.76 \$	42.94 \$	50 232.00 \$	83 733.00 \$	26.28 \$	43.80 \$	51 246.00 \$	85 410.00 \$
CL22	26.16 \$	43.57 \$	51 012.00 \$	84 961.50 \$	26.68 \$	44.44 \$	52 026.00 \$	86 658.00 \$

ANNEXE « H » PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS DU PERSONNEL SYNDIQUÉ

FACTEURS D'ÉVALUATION

FACTEURS	SOUS-FACTEURS
Connaissances	1. Formation 2. Expérience 3. Coordination et dextérité musculaire
Efforts	4. Autonomie 5. Complexité 6. Effort mental 7. Efforts physiques
Responsabilités	8. Communications 9. Responsabilités à l'égard des résultats 10. Responsabilités de surveillance
Conditions de travail	11. Milieu de travail

SOUS-FACTEUR 1: FORMATION

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des connaissances générales ou spécialisées nécessaires pour exercer les fonctions de l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises soit par l'instruction scolaire, soit par tout autre mode d'acquisition des connaissances.

Degré	Description
1	Connaissances de niveau secondaire reconnues par l'obtention d'un diplôme ou certificat de fin d'études secondaires ou l'équivalent.
2	Connaissances de niveau post-secondaire reconnues par l'obtention d'attestation ou de certificat spécialisé ou l'équivalent.
3	Connaissances de niveau collégial reconnues par l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou l'équivalent.
4	Connaissances de niveau universitaire reconnues par l'obtention d'un diplôme de premier cycle ou l'équivalent.

SOUS-FACTEUR 2: EXPÉRIENCE

Ce sous-facteur sert à évaluer la durée de l'expérience pratique pertinente requise pour exercer les fonctions de l'emploi.

Degré	Description
1	0 à 6 mois.
2	Plus de 6 mois jusqu'à 1 an.
3	Plus de 1 an jusqu'à 2 ans.
4	Plus de 2 ans jusqu'à 4 ans.
5	Plus de 4 ans jusqu'à 6 ans.
6	Plus de 6 ans.
Note :	À ce sous-facteur, la durée de l'expérience pratique pertinente inscrite au guide de fonction inclut la durée de l'expérience de travail pertinente ainsi que le temps d'apprentissage en cours d'emploi, nécessaire à l'accomplissement de toutes les tâches de la fonction. Le temps d'apprentissage par fonction est un concept lié à l'évaluation des fonctions. En ce sens, il n'a aucune incidence ou influence à l'égard de la période de probation, de la période d'initiation et d'essai et de la période de familiarisation prévue à la convention collective.

SOUS-FACTEUR 3: COORDINATION ET DEXTÉRITÉ

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de coordination gestuelle ou musculaire (simultanéité, concordance ou opposition des mouvements) et de dextérité nécessaire à la réalisation des tâches compte tenu de la vitesse et de la précision requises.

Il peut s'agir de motricité fine comme un doigté rapide aussi bien que d'une maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps.

Degré	Description
1	Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments qui ne requiert pas un niveau de dextérité ou de coordination supérieur à la moyenne.
2	Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments qui exige de la précision et de la coordination et où l'importance de la vitesse d'exécution est faible.

- 3 Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments qui exige de la précision et de la coordination et où l'importance de la vitesse d'exécution est forte.
- 4 Les tâches comportent l'utilisation d'une variété d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments de précision pour effectuer des opérations très exactes ou très précises.

Note : Les appareils, outils, machines ou instruments tels qu'ils sont mentionnés aux degrés ci-dessus décrits sont de nature suivante : outils à manche court, scie électrique, clavier de machine à écrire ou d'ordinateur, analyseur de spectre, etc.

De plus, la dextérité et la coordination musculaire requises pour les tâches manuelles exécutées sans l'utilisation d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments doivent également être évaluées. Il s'agit alors de déterminer le niveau requis en le comparant à ceux indiqués. Ces tâches peuvent être par exemple d'assembler à la main des pièces détachées.

SOUS-FACTEUR 4 : AUTONOMIE

Ce sous-facteur sert à mesurer le niveau d'autonomie et de jugement nécessaire à l'exécution du travail. Le niveau à ce sous-facteur augmente à mesure que diminuent le nombre et la précision des indications, conseils et précédents ainsi que de méthodes, procédures et politiques; il tient compte en un certain sens du degré de contrôle exercé par un supérieur.

Degré	Description
1	Le travail est encadré habituellement par des instructions orales ou écrites limitant beaucoup l'interprétation, la décision ou le choix. L'employé soumet les cas nouveaux ou les problèmes à son supérieur ou à une personne ressource.
2	Le travail est encadré habituellement par des instructions orales ou écrites, par des directives ou des méthodes de travail bien définies requérant un certain jugement pour des interprétations courantes ou pour résoudre des problèmes en choisissant une solution parmi quelques solutions définies et relativement faciles à identifier.
3	Le travail est encadré habituellement par des pratiques, des méthodes de travail ou de directives générales requérant un bon jugement pour l'accomplissement de tâches nécessitant de l'analyse ou pour des interprétations ou des adaptations significatives.
4	Le travail est encadré habituellement par des normes, pratiques et précédents diversifiés et complexes, couvrant la plupart des situations, mais requérant un très bon jugement pour analyser et régler diverses situations inusitées. Seuls les cas très inhabituels ou majeurs sont soumis à une personne ressource.

SOUS-FACTEUR 5: COMPLEXITÉ

Ce sous-facteur mesure le degré de difficulté que comporte l'exécution du travail (À ce sous-facteur, on tient compte de la variété et de la complexité des variables).

Degré	Description
1	Les tâches à accomplir sont courantes, simples et répétitives. Il est nécessaire de considérer un nombre minime d'informations connues pour agir.
2	Les tâches à accomplir sont légèrement complexes. Les situations à traiter exigent de considérer plusieurs informations pratiques et usuelles pour faire les choix.
3	Les tâches à accomplir sont modérément complexes. Les situations à traiter demandent une recherche et de la réflexion pour prendre en considération plusieurs informations aux relations difficiles à cerner.
4	Les tâches à accomplir sont complexes. Les situations à traiter nécessitent de considérer et d'évaluer une grande quantité d'informations aux interrelations parfois complexes.
5	Les tâches à accomplir sont très complexes. Les situations à traiter nécessitent une analyse et une démarche intellectuelle pour la recherche et l'évaluation d'une grande quantité d'informations et de variables aux interrelations complexes.

SOUS-FACTEUR 6: EFFORT MENTAL

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau d'effort mental provoqué par le degré de concentration sensorielle que nécessite l'emploi. L'effort mental peut se traduire par la nécessité de passer d'une activité à une autre, de subir des interruptions connexes et des distractions ou par l'obligation de manifester une attention sensorielle intense.

Degré	Description
1	Le travail nécessite un effort mental minimal. Il n'est pas requis d'utiliser l'un ou l'autre de ses sens de façon intense. Le travail est exécuté dans des conditions où les interruptions sont peu fréquentes.
2	Le travail nécessite un effort mental moyen (Exemples: lire, écrire, faire des calculs, conduire un véhicule, surveiller un instrument de contrôle, opérer ou utiliser une machine, un appareil ou un outil nécessitant des réglages fréquents). Le travail est exécuté dans des conditions d'interruptions qui entraînent la plupart du temps des changements d'activités.

- 3 Le travail nécessite un effort mental et une concentration soutenue (Exemples: préparation de rapports statistiques, exécuter des dessins à l'échelle). Le travail est exécuté dans des conditions d'interruptions qui exigent des efforts importants de concentration pour reprendre le travail.
- 4 Le travail exige un effort mental et une concentration importante (Exemples: dessins complexes de pièces mécaniques, surveillance ou ajustement d'appareils de grande précision exigeant une attention à plusieurs détails à la fois). Le travail est exécuté dans des conditions d'interruptions qui exigent des efforts très importants de concentration pour reprendre le travail.

SOUS-FACTEUR 7: EFFORTS PHYSIQUES

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau d'activités physiques inhérent à l'exécution des tâches d'une journée normale de travail. On ne doit pas tenir compte des situations exceptionnelles. Dans ce facteur, les efforts physiques couvrent les activités suivantes: marcher ou se tenir debout; lever, pousser, tirer, transporter des objets; grimper, ramper, travailler de façon courbée.

Degré	Description
1	Le poste n'exige normalement pas d'efforts physiques particuliers.
2	Le poste exige de légers efforts physiques (lever par exemple des poids de 10 à 25 livres) ou de déployer un effort physique équivalent.
3	Le poste exige des efforts physiques importants (lever par exemple des poids de 26 à 50 livres) ou de déployer un effort physique équivalent.
4	Le poste exige des efforts physiques très importants (lever par exemple des poids de plus de 50 livres) ou de déployer un effort physique équivalent.

Note: «L'effort équivalent» indiqué aux divers degrés de ce sous-facteur est relatif à celui déployé pour tirer, pousser, transporter ou déplacer des objets ou aux diverses postures de travail relatives à l'exécution des tâches.

SOUS-FACTEUR 8: COMMUNICATIONS

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des communications verbales et écrites que l'employé entretient avec d'autres personnes dans le cadre de l'exécution normale de son travail.

Degré	Description de la nature des communications	Int.	Ext.
1	Participer à des échanges de nature courante avec les autres personnes dans le cadre normal de l'exécution du travail. Fournir ou obtenir des faits ou des renseignements par exemple.	1	1
2	Donner ou recevoir des renseignements factuels relatifs au travail et de nature courante. Fournir des explications: comment un renseignement a été obtenu ou comment un chiffre a été calculé par exemple.	2	2
3	Interroger l'interlocuteur, répondre à ses questions ou lui expliquer ce qu'il cherche à comprendre à partir de ses interrogations et des informations qu'il désire obtenir. Obtenir ou donner des informations de nature particulière ou inhabituelle. Fournir des directives, des instructions ou des conseils techniques. Établir régulièrement des contacts qui amènent les interlocuteurs à faire l'acquisition des services de l'entreprise ou à les conserver, ou à fournir des biens et services à l'entreprise.	3	4
4	Établir des contacts dans le but de s'assurer de la compréhension, de la collaboration ou de l'accord d'autres personnes sur des questions importantes pour l'entreprise.	4	5
5	Persuader l'interlocuteur à prendre certaines mesures ou décisions lorsque celui-ci représente des intérêts divergents sur des questions importantes pour l'entreprise, dans un contexte où les personnes ne sont pas nécessairement disposées à collaborer.	5	5

DESCRIPTION DE L'OBJET DES COMMUNICATIONS

1. Communications internes.
2. Communications internes et externes ou externes.

SOUS-FACTEUR 9: RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES RÉSULTATS

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de responsabilités attachées à la fonction vis-à-vis:

- a) du succès et de la rentabilité d'un programme, d'un objectif, du service à la clientèle ou d'une activité (sur le plan administratif);
- b) de l'attention ou du soin à apporter dans l'utilisation de matériel, d'outillage ou autres équipements;

et ce, en tenant compte de la gravité des conséquences éventuelles, pour l'organisation, son personnel et ses clientèles, qui pourraient résulter des actes ou des gestes posés par l'employé(e).

Degré	Description
1	Les décisions ont un effet mineur sur l'entreprise. Les erreurs sont généralement découvertes par vérification et révision. Elles provoquent une désorganisation du travail, obligent à recommencer certaines opérations ou entraînent un gaspillage limité des ressources.
2	Les décisions ont un effet modéré sur l'entreprise. Les erreurs sont découvertes après coup et peuvent entraîner une interruption du travail et un gaspillage modéré des ressources. Les relations avec la clientèle peuvent en être affectées.
3	Les décisions ont un effet appréciable sur l'entreprise. Les erreurs sont découvertes après coup et peuvent entraîner de longs délais pour leurs corrections, correspondent à des dommages élevés ou à une inefficacité prolongée au niveau d'un service à la clientèle.
4	Les décisions ont un effet important sur l'entreprise. Les erreurs sont difficiles à découvrir et entraînent un gaspillage important des ressources tout en entravant l'efficacité de l'exploitation. Elles peuvent avoir des répercussions importantes sur les bénéfices, la productivité, la qualité des produits, la responsabilité de l'entreprise ou les relations avec la clientèle.
5	Les décisions ont un effet très important sur l'entreprise en termes de coûts, retards ou réalisation des objectifs. Les erreurs sont parfois irréparables et peuvent entraîner des pertes pouvant s'étaler sur de longues périodes.

SOUS-FACTEUR 10: RESPONSABILITÉS DE SURVEILLANCE

Ce sous-facteur sert à évaluer l'ampleur des responsabilités de l'emploi à l'égard de l'organisation et la vérification des activités et du travail d'autres personnes.

Degré	Description du niveau de surveillance	Description du nombre de personnes		
		<u>1 à 3</u>	<u>4 à 10</u>	<u>11 et plus</u>
1	Aider occasionnellement d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail ou n'avoir aucune responsabilité envers une ou plusieurs personnes.	1	1	1
2	Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont le travail ou l'activité est pratiquement identique.	2	3	4
3	Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont l'activité ou le travail est différente.	3	4	5

SOUS-FACTEUR 11: MILIEU DE TRAVAIL

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des désagréments du milieu de travail en tenant compte du nombre de désagréments reliés à l'emploi ainsi qu'à leur fréquence d'exposition. Ce sous-facteur sert aussi à mesurer un certain niveau de risque relatif aux tâches exécutées par l'employé; ce niveau de risque peut s'appliquer autant à celui qui exécute le travail de l'emploi que l'on évalue que d'autres personnes impliquées.

DESCRIPTION DES DÉSAGRÉMENTS ET RISQUES

1. Travail à l'extérieur.
2. Travail à proximité d'équipements de transport ou de distribution électrique.
3. Travail impliquant l'utilisation de matériaux, d'outils ou d'équipements qui requiert une attention particulière due à la présence d'autrui.
4. Poussières, vapeur, fumée, odeurs désagréables, etc... représentant un impact incontestablement irritant du travail et nécessitant l'utilisation ou l'installation d'appareils protecteurs.
5. Espace de travail difficile ou restreint (situations où il est incontestable que l'employé se sente physiquement à l'étroit).
6. Bruits élevés (situations où il est incontestable que l'employé soit exposé à un niveau sonore irritant ou élevé).
7. Utilisation d'outils tranchants.

8. Travail exécuté en hauteur ou dans les échelles.
9. Conduite d'un véhicule automobile ou opération d'un véhicule motorisé.
10. Manipulation de produits chimiques dangereux.
11. Contacts personnels incontestablement tendus, pénibles ou conflictuels avec des personnes internes ou externes à l'entreprise.
12. Le travail s'effectue à un rythme régulier mais à plusieurs occasions des délais contraignants doivent être respectés. L'employé fait partie d'une équipe et doit coordonner ses efforts avec les autres pour maintenir la continuité des opérations.

ÉCHELLE DE FRÉQUENCE

1. Occasionnellement: une fois de temps à autre la plupart des semaines.
2. Fréquemment: plusieurs fois par semaine la plupart des semaines.

Total entre	0 à 2	:	degré 1
	3 à 6	:	degré 2
	7 à 11	:	degré 3
	12 à 17	:	degré 4
	18 et plus	:	degré 5

Note: Lorsqu'on évalue un emploi à ce sous-facteur, on considère que toutes les installations et indications relatives à la santé et la sécurité des personnes sont fonctionnelles.

PONDÉRATION

1. FORMATION	Degré	1	2	3	4	
	Points	12	48	84	120	
2. EXPÉRIENCE	Degré	1	2	3	4	5 6
	Points	11	31	51	71	90 110
3. COORDINATION ET DEXTÉRITÉ	Degré	1	2	3	4	
	Points	7	28	49	70	
4. AUTONOMIE	Degré	1	2	3	4	
	Points	10	40	70	100	
5. COMPLEXITÉ	Degré	1	2	3	4	5
	Points	10	33	55	78	100

6. EFFORT MENTAL	Degré	1	2	3	4	
	Points	7	28	49	70	
7. EFFORTS PHYSIQUES	Degré	1	2	3	4	
	Points	7	28	49	70	
8. COMMUNICATIONS	OBJET					
		1	2			
	1	10	10			
	2	28	28			
Nature	3	46	64			
	4	64	82			
	5	82	100			
9. RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES RÉSULTATS	Degré	1	2	3	4	5
	Points	15	49	83	116	150
10. SURVEILLANCE	Degré	1	2	3	4	5
	Points	4	13	22	31	40
11. MILIEU DE TRAVAIL						
Total entre	0 à 2			:degré 1		
	3 à 6			:degré 2		
	7 à 11			:degré 3		
	12 à 17			:degré 4		
	18 et plus			:degré 5		
	Degré	1	2	3	4	5
	Points	7	23	38	54	70

ANNEXE «I»: RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. OBJECTIF

Le régime de congé à traitement différé (ci-après appelé « régime ») vise à permettre à un employé syndiqué d'étaler son salaire sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé sur une période déterminée.

2. RÉGLEMENTATION LÉGISLATIVE LIÉES AU RÉGIME

a) Compagnie

La Compagnie doit respecter le délai prévu par la loi. Les sommes différées par l'employé doivent lui être versées au plus tard lors de la septième année suivant la date du début de sa participation au régime.

La durée maximale de sept années civiles représente une exigence gouvernementale et a préséance sur toutes les dispositions prévues au régime.

b) Employé

L'employé doit commencer son congé immédiatement après la fin de la période de contribution sauf s'il y a suspension durant la période de contribution prévue au régime; le tout selon les stipulations mentionnées au paragraphe 13.

De plus, il doit s'engager à retourner au service de la compagnie pour une période correspondant au moins à la durée du congé.

3. DÉFINITIONS

« Compagnie »:

Vidéotron Ltée

« Contrat »:

L'entente intervenue entre l'employeur et l'employé, sous forme écrite, qui couvre les modalités et dispositions applicables au régime.

« Durée de la période de congé »:

Le temps ou le nombre de mois de la période de congé.

« Durée de participation au régime »:

La période de temps ou le nombre d'années qui inclut la période de contribution et la période de congé.

« Employé régulier » :

Un employé à temps plein ou à temps partiel qui a complété sa période de probation.

« Fiduciaire » :

L'institution financière retenue d'un commun accord pour administrer et gérer les actifs du régime.

« Période de congé » :

La période durant laquelle un employé est en congé.

« Période de contribution » :

La période durant laquelle un employé diffère un pourcentage de son salaire.

« Régime » :

Le régime comprend deux parties, soit une période de contribution et une période de congé.

« Salaire brut réel » :

Le salaire brut de l'employé applicable à son poste.

« Salaire brut versé » :

Le salaire brut réel moins les contributions au régime.

« Syndicat » :

Le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 2815.

4. CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Pour être admissible au régime, l'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être un employé régulier.
- b) Avoir fait deux années de service continu au sein de la compagnie avant la soumission de la demande de participation au régime.
- c) Être un employé actif, c'est-à-dire être au travail lors de l'entrée en vigueur du contrat ou de sa signature.

5. DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME

La durée de participation au régime peut être de deux, trois, quatre, cinq ou six ans. Elle peut cependant être prolongée dans certains cas spécifiques, tel qu'il est prévu au présent régime. La durée de participation au régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept ans. De plus, le cumulatif des prolongations ne doit pas excéder un an.

6. DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ

La durée de la période de congé peut être de six mois à un an.

7. PARTICIPATION

Pour participer au régime, l'employé régulier doit faire une demande écrite en précisant :

- a) la durée de participation au régime;
- b) la date d'entrée en vigueur du début de la période de congé;
- c) la durée de la période de congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec la compagnie et être consignées sous forme de contrat écrit. Ce contrat doit inclure les dispositions du présent régime. Des changements ultérieurs peuvent être apportés au contrat, sujets à l'accord de la Compagnie. Une copie du contrat doit être transmise au Syndicat pour information.

8. RETOUR AU TRAVAIL

À l'expiration de la période de congé, l'employé régulier doit retourner au service de la Compagnie pour une période correspondant au moins à la durée de la période de congé. Toutefois, si le poste que l'employé régulier détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employé régulier peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de déplacement prévues aux paragraphes 6.09 à 6.11 de la convention collective.

9. DÉSISTEMENT DE L'EMPLOYÉ RÉGULIER À LA PARTICIPATION AU RÉGIME

L'employé régulier qui décide de participer au régime s'engage à respecter le contrat intervenu avec la Compagnie, c'est-à-dire à différer son salaire et à se prévaloir de sa période de congé.

Cependant, l'employé régulier peut mettre fin à sa participation au régime. Il doit à cet effet faire parvenir un avis écrit à la compagnie au moins trente (30) jours avant que ne prenne fin sa participation au régime. Un employé qui s'est ainsi désisté ne peut s'inscrire à nouveau au régime avant une période minimale de trois (3) ans de la date de son désistement.

10. FIDUCIE DU RÉGIME

a) Sommes versées

Les sommes d'argent retenues sur le salaire de l'employé régulier sont confiées par la compagnie au fiduciaire agréé du régime.

Les sommes d'argent sont investies et gérées par le fiduciaire au profit de l'employé régulier conformément aux modalités du régime.

Les montants détenus en fiducie au profit de l'employé régulier constituent son avoir-propre.

b) Investissements

Les sommes versées en fiducie seront investies conformément aux dispositions prévues à la convention avec le fiduciaire.

c) Compte des participants

Le fiduciaire ouvrira et maintiendra un compte au nom de chaque employé régulier pour inscrire toutes les sommes et revenus de placements effectués.

d) Revenus

Le revenu de la fiducie (intérêts, dividendes, gains de capital, etc.) gagné au profit d'un employé régulier pour une année d'imposition sera versé à ce dernier au cours de cette année.

e) Frais de fiducie et autres frais

Les frais de fiducie et les autres frais relatifs aux sommes confiées au fiduciaire par l'employé régulier sont payables à même le fonds de fiducie et déduits du compte de l'employé régulier.

f) Paiement durant la période de congé

Durant la période de congé, l'employé régulier recevra une rémunération ne devant pas excéder le total des sommes accumulées durant la période de contribution (montants versés, plus revenus, moins frais). Les modalités de paiement sont celles prévues à la convention avec le fiduciaire.

g) Remboursement

Des modalités de remboursement seront prévues à la convention avec le fiduciaire concernant les paiements à l'employé régulier qui cesse de participer avant d'avoir pris son congé.

h) Relevés

Le fiduciaire devra fournir un relevé annuel à l'employé régulier participant.

11. MODALITÉS D'APPLICATION

Aux fins de ce régime, à moins de disposition contraire et spécifique à cet effet, le congé est considéré comme un congé sans solde pour l'application des conditions de travail incluses dans la convention collective.

Le congé du régime ne peut être pris dans l'année où l'employé prend sa retraite ou dans celle qui la précède.

a) Rémunération

i) Salaire brut versé

Pendant la période de contribution, l'employé régulier reçoit un pourcentage de son salaire brut réel, selon le tableau suivant :

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ					
Durée du congé	Durée de participation				
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
6 mois	75,00 %	83,34 %	87,50 %	90,00 %	91,67 %
7 mois	70,80 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %	90,28 %
8 mois	- -	77,76 %	83,32 %	86,60 %	88,89 %
9 mois	- -	75,00 %	81,25 %	85,00 %	87,50 %
10 mois	- -	72,22 %	79,15 %	83,32 %	86,11 %
11 mois	- -	- -	77,08 %	81,66 %	84,72 %
12 mois	- -	- -	75,00 %	80,00 %	83,33 %

Ce pourcentage est calculé sur le salaire brut réel en tenant compte de la révision annuelle des échelles salariales et de la progression d'échelon, le tout conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

Lors de la période de congé, le salaire versé à l'employé régulier correspond au total des sommes accumulées (montants versés plus les revenus moins les frais) durant sa période de contribution. Le versement de ces sommes s'effectuera conformément aux modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire.

ii) Primes et temps supplémentaire

Pendant la période de contribution, l'employé régulier reçoit intégralement les primes qui sont applicables à son poste et le calcul du temps supplémentaire est effectué sur la base de son salaire brut réel.

Lors de la période de congé, l'employé régulier n'a droit à aucune prime ou autre montant qui lui serait versé alors qu'il était au travail.

b) Régimes gouvernementaux et déductions à la source

Durant la période de contribution de l'employé régulier, la Compagnie doit verser des cotisations à l'assurance-emploi et à la CSST calculées sur la base du salaire brut réel de l'employé régulier.

Cependant, le calcul des remises pour le Régime de rentes du Québec et le Régime d'assurance maladie du Québec de même que les déductions à la source (impôt fédéral, provincial, etc.) doit être effectué en se basant sur le salaire brut versé à l'employé régulier.

Durant la période de congé, la compagnie ne verse aucune cotisation à l'assurance emploi et à la CSST. Cependant, la Compagnie effectue les remises nécessaires au Régime de rentes du Québec et au Régime d'assurance maladie du Québec et les déductions à la source, en se basant sur le montant versé à l'employé régulier durant sa période de congé.

c) Cotisations syndicales

Durant la période de contribution et durant la période de congé, l'employé régulier devra payer ses cotisations syndicales tel qu'il a été déterminé par le Syndicat.

d) Régime de fonds de pension

Pendant la période de contribution, la cotisation de l'employé régulier et celle de la Compagnie au régime de fonds de pension sont calculées en fonction du salaire brut réel de l'employé régulier. Cette contribution ne peut toutefois excéder 18 % du salaire brut réel.

Lors de la période de congé, l'employé et l'employeur ne peuvent contribuer au régime de retraite.

e) Prestations maladie de courte et de longue durées

Dans le cas où une invalidité non occupationnelle survient pendant la période de contribution au régime, les dispositions suivantes s'appliquent :

- i) Tant que l'employé compense ses journées d'absence à même sa banque de maladie, selon les dispositions de l'article 9 de la convention collective, sa contribution au régime se poursuit.
- ii) Dès que les dispositions prévues en i) ne s'appliquent plus, la période de contribution au régime est suspendue.
- iii) Si l'invalidité se prolonge plus d'un an, alors le régime cesse et les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées à l'employé régulier selon les modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire.

Les primes requises par l'assureur pour l'assurance salaire de longue durée, durant la période de contribution et durant la période de congé, seront basées sur le salaire brut réel de l'employé régulier.

f) Régime d'assurance collective

Pendant la période de contribution, les primes mensuelles du régime d'assurance collective sont défrayées selon les modalités des paragraphes 13.01, 13.02 et 13.03 de la convention collective et les employés sont couverts par le régime. La protection de l'assurance vie de l'employé est basé sur le salaire brut réel.

Pendant la période de congé, les dispositions relatives au maintien des protections d'assurances prévues aux paragraphes 11.08 et 11.09 de la convention collective s'appliquent.

Les protections de l'assurance invalidité long terme et de l'assurance vie de l'employé sont basées sur le salaire brut réel.

g) Vacances annuelles

- 1. Pendant la période de contribution, les vacances annuelles sont rémunérées en fonction du salaire brut versé.
- 2. Aucun congé de vacances annuelles n'est accordé pendant que l'employé est en période de congé.
- 3. Les vacances annuelles qui suivent la fin de la période de participation sont rémunérées en fonction du salaire brut réel.
- 4. Avant le début du congé à traitement différé, l'employé doit prendre les vacances durant cette année au prorata du temps travaillé qui précède son départ.

À son retour, l'employé doit prendre les vacances au prorata du temps travaillé pour le reste de l'année en cours. L'excédent sera pris l'année suivante.

5. Pour l'année durant laquelle se situe un congé, les bénéfices de vacances sont alloués au prorata du temps travaillé.

h) Congé de maladie

Pendant la période de contribution, les jours de congé de maladie non utilisés sont rémunérés sur la base du salaire brut réel.

Durant la période de congé, l'employé régulier n'a pas droit aux congés de maladie. Le nombre, pour une année, de journées de maladie pour lequel il se qualifie est réduit au prorata de la période de congé à l'intérieur de cette même année.

i) Congé sans solde

Pendant la période de contribution, l'employé régulier qui est en congé sans solde voit sa participation au régime suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé sans solde. La période de congé sans solde ne peut excéder un an. Un congé sans solde de plus d'un an met fin à la participation au régime.

j) Congé avec solde et fériés

Pendant la période de contribution, les congés avec solde et fériés sont rémunérés selon le salaire brut versé.

Cependant, durant la période de congé, l'employé régulier n'a pas droit aux congés avec solde ni aux congés fériés.

k) Crédits de congé

Lors de la période de contribution, les crédits de reprise de temps en lieu du paiement du temps supplémentaire sont rémunérés selon le salaire brut réel.

l) Congé de maternité

Durant la période de contribution, la participation au régime est suspendue dans le cas du congé de maternité et des congés prévus à l'article 12 de la convention collective. Au retour, la participation au régime est prolongée d'une durée équivalente au congé. Durant le congé de maternité prévu au paragraphe 12.07 de la convention collective, la prestation prévue aux paragraphes 12.17 à 12.19, lorsqu'elle trouve application, est établie sur la base du salaire brut réel.

Toutefois, si un congé prévu à l'article 12 survient avant le début de la période de congé du régime, l'employé peut mettre fin au régime. Les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées à l'employé selon les modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire.

m) Accident de travail

Pendant la période de contribution, un employé régulier qui devient invalide à la suite d'une lésion professionnelle ou d'un accident de travail, reçoit une prestation basée sur son salaire brut réel et sa participation au régime est suspendue. Si l'invalidité se prolonge plus d'un an, alors le régime cesse et les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées à l'employé régulier selon les modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire.

n) Mise à pied

Dans le cas où l'employé régulier est mis à pied, le régime est suspendu à la date de mise à pied et si la mise à pied dure plus de trois mois, les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées à l'employé régulier selon les modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire.

o) Ancienneté

Durant la période de contribution, l'employé régulier conserve et accumule son ancienneté.

Durant la période de congé, l'employé régulier cumule de l'ancienneté comme prévu au paragraphe 21.06 de la convention collective.

p) Mutation, promotion ou changement de statut

Lors d'une mutation, d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'un changement de statut, l'employé régulier continue sa participation au régime, en autant qu'il satisfasse aux conditions d'admissibilité. Si la compagnie ne peut maintenir la participation de l'employé régulier au régime, elle devra mettre un terme au régime.

q) Bris du contrat pour raison de renvoi, de saisie de salaire ou de décès

Advenant le renvoi, la saisie de salaire ou le décès de l'employé régulier, le contrat prend fin et:

- si la période de congé n'a pas été prise, les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées à l'employé régulier selon les modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire;

- si la période de congé est en cours, les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées à l'employé régulier selon les modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire. Le fiduciaire tiendra compte des sommes reçues par l'employé régulier durant la période de congé.

12. LIMITES DES AVANTAGES

L'employé qui est effectivement en période de congé ne bénéficie d'aucun avantage accordé aux employés au travail sauf ceux spécifiquement énumérés dans la présente entente. Durant la période où il est en congé, l'employé ne peut recevoir de son employeur ou de ses filiales que son salaire différé en vertu du présent régime. Il est convenu toutefois que l'employé conserve les privilèges du service du câble dans la mesure où il revient au travail pour une période au moins égale à son congé, faute de quoi, il est redevable du coût du service, pour la période du congé.

13. QUANTUM DE PARTICIPATION

Un maximum de deux (2) employés peuvent se prévaloir simultanément d'un congé à traitement différé avec un maximum de un (1) employé par fonction dans chaque localité.

(Sujet à approbation par Revenu Canada et la Standard Life)

ANNEXE « J »

CONTRAT TYPE – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu entre:

VIDÉOTRON LTÉE

et

(NOM DE L'EMPLOYÉ)

Les parties aux présentes conviennent de l'entente et des modalités suivantes:

- DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ:

La durée de participation au régime de congé à traitement différé sera de _____.

- DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ:

La durée de la période de congé sera de _____.

- **Pourcentage du salaire:**

Le pourcentage de salaire brut réel applicable pendant la période de contribution au régime de congé à traitement différé sera de _____ %.

- DATES APPLICABLES

La période de contribution au régime de congé à traitement différé débute le _____ et se termine le _____.

La période de congé débute le _____ et se termine le _____.

- **DÉSISTEMENT DE L'EMPLOYÉ RÉGULIER AU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ:**

L'employé régulier qui décide de participer au régime s'engage à respecter le contrat intervenu avec la Compagnie, c'est-à-dire à différer son salaire et à se prévaloir de sa période de congé.

Cependant, l'employé régulier peut, en tout temps, mettre fin à sa participation au régime. Il doit à cet effet faire parvenir un avis écrit à la Compagnie au moins trente (30) jours avant que ne prenne fin sa participation au régime. Un employé qui s'est ainsi désisté ne peut s'inscrire à nouveau au régime avant une période minimale de trois (3) ans de la date de son désistement.

- **SAISIE DE SALAIRE :**

Si l'employé régulier fait l'objet d'une saisie de salaire au cours du régime de congé à traitement différé, sa participation sera annulée et elle sera visée par les dispositions prévues au point 11 q) du régime.

- **BRIS DE CONTRAT :**

En cas de bris de contrat, les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées à l'employé régulier selon les modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire.

Il est entendu que l'ensemble des dispositions prévues au régime de congé à traitement différé fait partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____^e jour du mois _____ 20____.

Employé

Compagnie

LETTRE D'ENTENTE N° 1 – REPRÉSENTATION SYNDICALE SUR LES COMITÉS FORMÉS EN VERTU DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. À l'exception du comité de négociation (paragraphe 5.13) et du comité paritaire de santé et sécurité (paragraphe 32.03 à 32.05), les comités formés en vertu de la présente convention collective sont les mêmes comités que ceux formés en vertu de la convention collective régissant les employés membres de l'unité de négociation de Vidéotron Ltée, Région Ouest du Québec.
2. Compte tenu de ce qui précède, la représentation du Syndicat sur lesdits comités peut être composée, selon sa décision, de membres provenant de l'unité de négociation des employés de Vidéotron Ltée, Région Ouest du Québec ou de membres visés par la présente convention collective ou une combinaison des deux.
3. Le comité de négociation et le comité paritaire de santé et de sécurité prévus à la présente convention collective ne sont pas des comités communs aux deux unités de négociation. Toutefois, certains des membres désignés par le Syndicat sur lesdits comités peuvent provenir de l'unité de négociation de Vidéotron Ltée, Région Ouest du Québec. Le cas échéant, l'administration des libérations syndicales de ces membres est régie par les dispositions de la convention collective à laquelle ils sont normalement assujettis.

LETTRE D'ENTENTE N° 2 - PRINCIPES SPÉCIFIQUES RELATIFS À LA SOUS-TRAITANCE

Nonobstant les dispositions de l'article 2.10 et suivants de la convention collective les parties conviennent que :

1. Centres contacts clients

- Le ratio de base autorisé de sous-traitance pour les fonctions ou groupes de fonctions dans les centres contacts clients est de 50 % tout inclus (opérationnel, 3G, nouveaux produits) jusqu'au 31 décembre 2013. Au 1^{er} janvier 2014, les ratios applicables sont de 40 %;
- Lors d'attrition et uniquement lorsqu'il y a recours à la sous-traitance dans la fonction, la compagnie s'engage à pourvoir les postes laissés vacants et ce jusqu'au 31 décembre 2013;
- Les règles de comblement de l'utilisation excédentaire s'applique au-delà du ratio de 50 % de sous-traitance jusqu'au 31 décembre 2013. Au 1^{er} janvier 2014 les règles de comblement de l'utilisation excédentaire s'applique au-delà du ratio de 40 % de sous-traitance;
- La compagnie s'engage à maintenir le nombre de postes en place en date de la signature en plus de l'ajout des deux cents (200) nouveaux postes. Ce nombre est une garantie minimum au 1^{er} janvier 2014, tant qu'il y aura de la sous-traitance dans les fonctions.

2. Qualité technique

- Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009, il y a suspension des règles de comblement en vertu des dépassements du ratio de 40 % prévues à la convention collective sauf dans le cas où il y a dépassement du ratio de 59 %;
 - Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, il y a suspension des règles de comblement en vertu des dépassements du ratio de 40 % prévues à la convention collective sauf dans le cas où il y a dépassement du ratio de 40 %;
- 2.1 Au moment de faire les calculs de l'utilisation excédentaire de sous-traitance, les parties conviennent de déduire du nombre de postes dus à 100 %, les affectations temporaires, le nombre de postes affichés et non pourvus ainsi que le nombre de postes laissés vacants à la suite de toute attrition pour lesquels le processus de remplacement n'a pas encore été enclenché;

- 2.2 Il est entendu que le nombre de nouveaux postes résultant de l'utilisation excédentaire, que les postes affichés et non pourvus ainsi que le nombre de postes laissés vacants à la suite de toute attrition pour lesquels le processus de remplacement n'a pas encore été enclenché doivent être pourvus;
- 2.3 Les parties conviennent que les affectations temporaires de courte durée de même que les heures effectuées en service d'attente (2^e homme) sont déduites de la sous-traitance;
- 2.4 La Compagnie s'engage à maintenir le nombre de postes en place à la date de la signature, et ce, jusqu'au 31 décembre 2013, tant qu'il y aura de la sous-traitance dans la fonction;
- 2.5 Lorsqu'il y a de la sous-traitance dans les fonctions les postes vacants suite à l'attrition sont pourvus et ce jusqu'au 31 décembre 2013;

3. Ingénierie

3.1 Modernisation du réseau filaire

Les projets de modernisation du réseau sont effectués en sous-traitance. Toute disposition dans la convention collective qui a pour effet de restreindre le droit de la Compagnie de procéder ainsi est réputée sans effet à l'égard des travaux de modernisation uniquement.

On entend par modernisation l'augmentation de la capacité du réseau telle que réalisée à Québec et celle en cours de la région du grand Montréal. La présente définition exclue la segmentation des cellules/coupures des cascades telle qu'elle est définie au paragraphe 3.1.1.

3.1.1 Segmentation des cellules

Pour la segmentation des cellules/coupures des cascades (Élargissement de la bande passante à 798 MHz): le ratio de sous-traitance autorisé est de 70 %. Les travaux de segmentation doivent être réalisés au plus tard le 31 décembre 2010. Dès la complétion des travaux de segmentation, toute segmentation ultérieure fait partie de la charge de travail opérationnelle. Si les travaux ne sont pas réalisés au 31 décembre 2010, les parties se rencontrent pour faire le point et discuter des modalités à convenir.

3.2 Réseau sans fil 3G

Dans les fonctions affectés par le 3G: le ratio autorisé de sous-traitance est de 40 % jusqu'au 31 décembre 2013. À compter du 1^{er} janvier 2014 le ratio de base autorisé de sous-traitance est de 20 %.

Toutefois le recours à la sous-traitance est sans limite pour la construction, le déploiement du réseau 3G et le raccordement des tours au réseau de Vidéotron.

3.2.1 Travaux en hauteur

Pour les interventions et la formation des travaux en hauteur les modalités suivantes s'appliquent :

a) Intervention :

- Lors de pannes majeures de première ligne, l'employeur peut faire intervenir les techniciens interventions-équipement et les techniciens télécommunications, région qualifiés selon l'alinéa b);
- Pour les autres interventions, l'employeur peut avoir recours à la sous-traitance sans limite;

b) Formation :

- La formation pour le travail en hauteur est disponible pour l'ensemble du personnel de la fonction déjà à l'emploi et ce, sur une base volontaire;
- Seul le personnel qui réussit la formation sera appelé à réaliser ce type de travail;
- Aucun des salariés déjà à l'emploi dans la fonction ne sera discriminé pour les travaux autres que ceux en hauteur du fait de ne pas avoir réussi sa formation ou de ne pas avoir soumis sa candidature.

LETTRÉ D'ENTENTE N°3 - FLEXIBILITÉ PROVINCIALE ET SOUS-TRAITANCE/ CONCEPTION AFFAIRES ET TECHNIQUE AFFAIRES.

Les parties conviennent de ce qui suit :

La présente entente s'échelonne à partir de la date de la signature jusqu'au 31 décembre 2013;

Les Syndicats permettent la mobilité des travailleurs spécialisés sur la totalité du territoire, et ce, nonobstant la portée juridictionnelle des 4 (quatre) certificats d'accréditation;

L'Employeur s'engage, en autant que le volume d'affaires le justifie pour chacune des unités d'accréditations syndicales, à dispenser la formation nécessaire à l'acquisition des nouvelles habiletés technologiques ainsi que la formation nécessaire au transfert et à la maîtrise des connaissances;

À cette fin les modalités suivantes s'appliquent :

Flexibilité provinciale

1. Il est loisible à l'Employeur d'effectuer, dans les fonctions listées à la présente entente, des assignations de tâches physiquement effectuées dans une autre juridiction. Aux fins de contrôle, un rapport mensuel de mobilité inter-accréditations est déposé aux Syndicats;
2. Au terme de la présente entente, si le volume d'affaires n'a pas généré en région suffisamment de travail, l'Employeur peut effectuer des assignations de tâches dans une autre juridiction. Aux fins de contrôle, un rapport mensuel de mobilité inter-accréditations est déposé aux Syndicats;
3. Les parties se rencontrent annuellement, ou au besoin, afin d'évaluer les besoins de formation, quantifier la création de postes, déterminer les tâches pouvant être intégrées aux certificats existants et répartir, s'il y a lieu, les juridictions.
4. Si un déploiement nécessite des effectifs supérieurs à ceux disponibles dans une région donnée, le recours excédentaire à la sous-traitance n'est pas comptabilisé aux fins du calcul.

Toronto

À Toronto, la pratique actuelle en matière de sous-traitance demeure inchangée.

La présente entente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions des conventions collectives en vigueur.

LETTRÉ D'ENTENTE N° 4 – DÉMÉNAGEMENT

Compte tenu de l'étendu de nos territoires et dans le but d'éviter des déménagements inutiles tout en permettant une mobilité intéressante, les modalités de déménagement sont régies par les conditions suivantes :

L'employé en service d'attente qui obtient un poste dans une localité d'une autre région ne sera pas dans l'obligation de déménager s'il répond à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- i) Demeurer à l'intérieur des limites de territoires desservi par la localité;
- ii) Demeurer à l'intérieur d'un rayon de vingt (20) kilomètres à vol d'oiseau ou à moins de trente (30) minutes en voiture de l'adresse d'affaire de la Compagnie où il doit se présenter au début et à la fin de son quart de travail, s'il choisit de demeurer à l'extérieur du territoire desservi par la localité à laquelle il est rattaché.

L'employé en service d'attente qui ne rencontre pas l'une des conditions indiquées ci-dessus ou l'employé qui est transféré dans une autre localité située à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail qui était le sien à la suite d'une mise à pied, d'un déplacement ou d'une relocalisation, peut se prévaloir de la procédure prévue pour les déménagements et la Compagnie rembourse jusqu'à concurrence de mille trois cents dollars (1 300,00 \$) des frais admissibles sur présentation des pièces justificatives. Cette procédure ne s'adresse pas aux employés qui postulent sur un poste affiché.

LETTRE D'ENTENTE N° 5 - DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Afin de développer les compétences spécifiques requises et offrir des opportunités professionnelles aux employés, la compagnie élabore et dispense, de concert avec une institution collégiale reconnue, un plan de formation « type 201 » aux techniciens installation service et aux techniciens de la construction. Cette formation est dispensée en dehors des heures normales de travail. De plus, un module de formation « 101 » est intégré en préalable au plan de formation « 201 ».

LETTRE D'ENTENTE N° 6 – CENTRE D'APPELS

1. Virtualité

- a) En opérant ses centres d'appels en mode de virtualité, l'Employeur s'engage à respecter l'importance relative des centres d'appels régionaux les uns par rapport aux autres en tenant toutefois compte des exigences fonctionnelles.
- b) En cas de conflit de travail légal affectant les employés d'un centre d'appels relevant d'une autre unité de négociation, la présente entente de virtualité ne peut avoir pour effet d'obliger les employés d'un centre d'appels à desservir la clientèle normalement desservie par les membres de l'unité de négociation en conflit de travail.
- c) L'application des articles 6, 7, 8, 16, 17 et 22 de la convention collective des employés de la Région Ouest du Québec se fait par département dans la fonction de « conseiller, ventes et service après vente » et « conseiller senior, ventes et SAV » sans égard à la localité (Montréal et Longueuil). Autrement dit, aux fins de l'application de ces articles, les centres d'appels de la Région Ouest du Québec sont réputés ne constituer qu'une seule et même localité.

2. Sous-traitance

Sauf entente entre les parties, l'utilisation de la sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'éliminer un quart de travail régulier dans l'un des centres d'appels de Vidéotron.

3. Postes à temps complet

L'Employeur s'engage à respecter une proportion minimale de 50 % de postes à temps complet par fonction dans chaque région. À cette fin, l'Employeur procède à l'évaluation du nombre de postes à temps complet deux (2) fois par année (fin mars et fin septembre) et s'occupe de pourvoir les postes à temps complet requis, le cas échéant, dans les trente (30) jours qui suivent la dite évaluation.

Lorsqu'à la suite d'une réduction de personnel, l'Employeur n'est plus en mesure de rencontrer ses besoins opérationnels, du fait d'un trop grand nombre d'employés à temps complet (horaires fixes) par rapport au nombre d'employés à temps partiel (horaires variables), l'Employeur peut alors affecter par ordre inverse d'ancienneté des employés à temps complet sur des horaires variables en leur assurant le nombre d'heures de la semaine régulière de travail sans

toutefois réduire à moins de 50 % le nombre d'employés à temps complet continuant à bénéficier d'horaires fixes. Le retour à des horaires fixes des employés à temps complet visés par cette mesure se fait par ordre d'ancienneté au fur et à mesure que le volume de travail le permet.

4. Employés à temps partiel

L'Employeur confectionne les horaires des employés à temps partiel qui sont à son emploi à la date de signature de façon à leur assurer l'opportunité de travailler le nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

LETTRE D'ENTENTE N° 7 - TÉLÉTRAVAIL

Attendu la volonté de la compagnie de mettre de l'avant le télétravail dans le but de permettre à ses employés de réduire le temps et les coûts consacrés au transport et d'améliorer leur performance de même que de permettre une meilleure utilisation des espaces de bureau disponibles;

Attendu la nécessité d'une entente conjointe et volontaire entre Vidéotron, le syndicat et un employé permettant à ce dernier d'exécuter les fonctions de son poste à partir de sa résidence;

Attendu qu'il y a lieu d'établir les modalités et les conditions du télétravail;

Les parties conviennent de ce qui suit:

Aux fins du présent protocole d'entente le terme «employé» désigne toute personne couverte par un des certificats d'accréditation et régie par une convention collective;

1. Le projet pilote de télétravail s'adresse aux employés des fonctions suivantes:
 - Conseiller ventes service après ventes
 - Conseiller soutien technique
 - Conseiller administratif SAC/courrier électronique
 - Conseiller soutien technique/ courrier électronique
 - Conseiller support à l'exploitation (résidentiel et affaires)
 - Coordonnateur relation avec la clientèle (SRAC)
 - Préposé perception des comptes
 - Conseiller soutien technique affaires niveau 1

L'ajout de nouvelles fonctions doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

2. Pour être éligible au télétravail, l'employé doit demeurer dans un territoire desservi par Vidéotron.
3. Une entente conjointe doit être signée entre le supérieur immédiat de l'employé, un représentant du service des Ressources humaines, l'employé concerné et le syndicat. Par cette entente, l'employé s'engage à adopter le télétravail pour une durée minimale de trois (3) mois. Les cas d'exception (moins de trois (3) mois) sont évalués conjointement.

4. La compagnie s'engage à fournir le matériel, les logiciels et les équipements de travail nécessaires à l'exécution des fonctions du poste tels que: ordinateur, logiciels, modem, accès téléphonique, UPS, support à clavier, accès informatiques et papeterie. D'autre matériel, des logiciels et des équipements propres à un poste peuvent être ajoutés par Vidéotron.
5. Le matériel, les logiciels et les équipements demeurent en tout temps la propriété exclusive de Vidéotron et l'employé doit s'en servir à des fins d'affaires seulement. Ils sont récupérés par la compagnie en cas de départ de l'employé, lors de toutes absences prolongées ou lorsque l'entente conjointe de télétravail prend fin. Ils sont récupérés dans un délai de deux (2) mois dans toutes les autres situations.
6. La compagnie a la responsabilité d'installer chez l'employé le matériel, les logiciels et les équipements afin de s'assurer de leur fonctionnalité et de leur conformité. La compagnie accepte de payer les frais relatifs à l'installation et le débranchement /branchement occasionnés par un déménagement une fois par année seulement. Les cas d'exception feront l'objet de discussions entre les parties.
7. L'employé a la responsabilité de fournir l'ameublement, les accessoires tels que: mobilier de bureau, une chaise avec accoudoir et une lampe de travail si désirée. Sur demande, la compagnie avance les sommes nécessaires à l'achat de ce matériel. Le remboursement doit être effectué sur une période maximale de six (6) mois.
8. Les frais supplémentaires d'électricité, d'éclairage, de chauffage et de climatisation s'il y a lieu, sont assumés par l'employé.
9. Les frais additionnels autres que ceux énumérés dans la présente politique feront l'objet d'une évaluation conjointe afin d'en déterminer la responsabilité.
10. C'est la responsabilité de l'employé de s'assurer d'avoir à sa résidence un lieu de travail privé, sans bruit de fond, sans dérangement et distraction afin d'être en mesure d'exécuter un travail de façon concentrée, productive et efficace.
11. Le poste de travail de l'employé à sa résidence doit rencontrer les normes de Vidéotron en termes d'ergonomie et d'espace requis. Ces normes sont décrites dans l'entente conjointe. À cet effet, le comité paritaire santé sécurité retiendra les services d'une firme spécialisée qui s'assurera de la conformité de ces normes à la résidence de l'employé.
12. La convention collective, les règlements et politiques de Vidéotron, de même que toutes les lois et règlements relatifs à la sécurité de l'information clients, continuent de s'appliquer à l'employé comme s'il était dans un établissement de l'employeur. La signature de l'entente conjointe par l'employé signifiera qu'il a lu, compris et accepté les différents éléments de ce paragraphe.

13. L'employé est assujéti aux critères d'évaluation de la performance et de la productivité tels qu'ils sont définis par la direction de son service. Ces critères ne sont pas différents des critères applicables aux employés ne bénéficiant pas du télétravail et sont décrits dans l'entente conjointe de l'employé.
14. L'employé doit se présenter minimalement deux fois par mois sur les lieux de son travail. L'employeur s'engage à identifier ces journées de présence sur les lieux du travail selon le préavis prévu à l'alinéa 15.
15. L'employé s'engage à participer à toutes les sessions de formation, coaching, réunions, téléconférences et toutes autres activités requises par Vidéotron aux dates et lieux déterminés par celles-ci dans le cadre de son horaire normale de travail. A cette fin, l'employeur s'engage à donner un préavis de cinq (5) jours à l'employé sauf dans le cas de mesure disciplinaire. A la demande de son supérieur immédiat, l'employé doit terminer son quart de travail sur place.
16. Toutes les communications de la direction avec l'employé doivent se faire sur le temps de travail de l'employé sauf dans le cas d'offre de temps supplémentaire.
17. Vidéotron garantit une aire de postes de travail en partage en cas de problème ou de retour.
18. En cas de défaillance des systèmes, des équipements ou des logiciels, l'employé doit immédiatement entrer en communication avec le Service de support aux usagers et informer son supérieur immédiat. Sur demande de ce dernier et selon le délai de résolution de la défaillance, il peut être appelé à travailler au lieu de travail déterminé par Vidéotron. L'employé qui est dans l'impossibilité de se présenter au travail sera considéré en sans solde. Dans le cas où la défaillance se prolonge au-delà de la journée, l'employé doit se présenter au travail le ou les jours suivants.
19. Dans le cas où l'employé est appelé à se présenter à un lieu de travail différent de son lieu de travail habituel comportant une distance supérieure, les dispositions de la convention collective concernant le kilométrage et/ou le temps supplémentaire s'appliquent.
20. Tout travail fait par l'employé pour Vidéotron à partir de sa résidence doit être déposé dans les répertoires du réseau de Vidéotron et être accessible par son supérieur immédiat et, s'il y a lieu, ses collègues de travail.
21. L'employeur ne peut mettre fin à l'entente conjointe de télétravail sans motif valable. L'employeur s'engage à discuter de la situation au préalable.
22. L'employé peut, moyennant un préavis de dix (10) jours, mettre fin à l'entente de télétravail en avisant par écrit l'employeur et le syndicat.

23. L'employé qui met fin à l'entente de télétravail retourne à son lieu de travail habituel et ne sera plus éligible au télétravail. Ces situations feront l'objet d'une évaluation conjointe afin de déterminer l'éligibilité future ou non.
24. Le télétravail est octroyé par ancienneté aux employés en mesure d'exécuter normalement les tâches de leurs fonctions et qui n'ont pas recours à un support ou encadrement particulier.
25. Une liste sera confectionnée à partir des employés qui auront postulé lors de l'appel à tous et ce jusqu'à un maximum de cent (100) ETP. Avant de procéder à l'installation des postes de travail à la résidence des employés, l'employeur s'engage à faire parvenir au syndicat la liste des employés intéressés par certificat d'accréditation. La liste et le partage par certificat d'accréditation doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.
26. Le projet de télétravail est un projet pilote pour la durée de la convention collective. Les parties conviennent de procéder à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application tous les six (6) mois pour les deux (2) premières années du projet et annuellement par la suite.

La compagnie ou le syndicat se réservent le droit de mettre fin à l'entente conjointe de télétravail et s'engagent à donner un préavis de trente (30) jours ouvrables à l'autre partie.

LETTRE D'ENTENTE N° 8 - RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE 55 ANS ET PLUS

Les dispositions de la présente s'applique aux fonctions des centres contacts clients résidentiels et affaires et à la perception résidentielle.

- a) Un employé à temps plein peut demander de changer de statut pour un statut de temps partiel afin de réduire son temps de travail. La réduction doit être fixe quand à son quantum et ne peut être inférieur à vingt (20) heures semaine. L'employé conserve son statut d'employé à temps plein lors du choix d'horaire de travail. L'employé détermine les jours où il désire réduire sa semaine normale de travail et la compagnie doit respecter ce choix;
- b) L'employé à temps partiel peut aussi demander une réduction de temps de travail. La réduction doit être fixe quand à son quantum et ne peut être inférieur à vingt (20) heures semaine. La compagnie doit respecter ce choix;
- c) La personne éligible ou qui devient éligible exprime son choix (quantum d'heures et choix des jours de travail) une (1) fois par année. Ce choix entre en vigueur au moment de la prochaine offre d'horaires. Par la suite l'employé qui désire modifier son choix doit l'exprimer préalablement à la confection des horaires de travail de la première période de l'année;
- d) L'employé peut, moyennant un préavis de dix (10) jours, mettre fin à sa participation à la réduction du temps de travail. L'employé qui était à temps plein retourne dans son statut d'origine. L'employé qui était à temps partiel redevient pleinement disponible;
- e) Les employés qui se prévalent de ce programme ont des avantages et bénéfices cumulés selon les heures travaillées;
- f) Toutefois, l'employé bénéficiant d'une réduction de temps de travail devra exceptionnellement et à la demande de la compagnie, effectuer plus de vingt heures de travail par semaine à l'occasion de formation et de coaching;
- g) Toute difficulté d'application doit être discutée entre les parties;

LETTRE D'ENTENTE N° 9 - RETOUR AUX ÉTUDES

Les dispositions de la présente s'applique aux fonctions des centres contacts clients résidentiels et affaires et à la perception résidentielle

- a) Les employés qui retournent aux études dans un programme reconnu par le ministère de l'éducation avec un minimum de trois (3) cours par session auront un statut d'employé à temps partiel. L'employé doit fournir une confirmation de son retour aux études par le registraire de l'établissement;
- b) La compagnie ne garantit pas un minimum d'heures de travail;
- c) La Compagnie confectionne un horaire de travail selon les disponibilités exprimées par l'employé dans un quart de travail de soir et/ou de fin de semaine.
- d) L'employé ayant terminé ses études revient dans son statut d'origine.

LETTRE D'ENTENTE N° 10 - RÉSEAU DE DISTRIBUTION DE DÉTAIL

Réseau de distribution

Les parties conviennent que les activités de vente rémunérées à la commission, qui sont réalisées à travers les magasins et kiosques de Vidéotron ou d'un réseau de magasin de détail, sont autorisées à l'extérieur du certificat d'accréditation des syndicats.

Les parties conviennent que lorsque la compagnie donne accès à son système de gestion d'activation, seule cette activité est réalisée par les employés visés au paragraphe précédent.

LETTRE D'ENTENTE N° 11 - CAMPAGNE DE MOTIVATION DANS LES CENTRES CONTACTS CLIENTS

Campagne de motivation

Le syndicat consent à ce que l'employeur poursuive la pratique actuelle concernant les campagnes de motivation.

LETTRE D'ENTENTE N° 12 – PROGRAMMATION

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1.
 - a) Lorsqu'un employé du département de la programmation est poursuivi en justice à la suite d'actes faits de bonne foi, dans l'exercice normal de son travail, selon les dispositions des présentes et agissant sous les instructions ou sous la direction de la Compagnie, cette dernière assume la défense de l'employé, y compris éventuellement les dommages et intérêts.
 - b) Les décisions à tous les stades de la procédure, y compris le choix des procureurs et leur mandat sont prises par la Compagnie.
 - c) Si l'employé seul est poursuivi ou si la Compagnie y consent, l'employé peut ne pas se prévaloir des dispositions précédentes, se défendre par ses propres moyens et assumer les conséquences du jugement le cas échéant.
 - d) Si, à la suite d'actes prévus au paragraphe a), un employé appelé à comparaître à titre de partie, arrêté ou incarcéré, est empêché de travailler, la Compagnie maintient son traitement et l'employé accumule l'ancienneté.

2. De plus, les parties à la présente conviennent que les conditions de travail particulières suivantes continueront à s'appliquer jusqu'à ce qu'elles conviennent d'une autre entente s'appliquant tant aux employés de Vidéotron (Région Ouest du Québec) qu'à ceux de Vidéotron (Laurentien) dans le cadre des discussions déjà prévues entre elles afin de revoir les conditions de travail au Canal Vox :

- a) Attribution des horaires de travail réguliers: selon la pratique actuelle (par ancienneté, mais dans le cadre des réunions d'équipe en fonction des compétences et des affinités de chacun par rapport aux tâches à accomplir).
- b) Temps supplémentaire :
 - L'employé occupant une fonction de réalisateur-coordonnateur, de technicien de production ou de monteur peut être requis par l'employeur de poursuivre en temps supplémentaire un travail qu'il a lui-même amorcé durant ses heures régulières.
 - L'employeur offre le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté aux employés de la fonction faisant partie de l'équipe (équipe: groupe d'employés habituellement affecté à la production d'une émission ou d'une série). En cas de non disponibilité la procédure habituelle de la convention s'applique.

- c) Maintien de la pratique actuelle quant à l'utilisation des bénévoles en complétant des employés affectés à une production.
- d) L'entretien de l'équipement audio-visuel est assuré par un sous-traitant (personne à contrat).
- e) Les animateurs des émissions sont soit des pigistes, soit des bénévoles.

Sous réserve de ce qui précède, toutes les dispositions prévues à la présente convention collective s'appliquent aux employés affectés au Canal Vox.

Notes

[illegible]

Notes

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Notes

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Notes

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Notes

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



