CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VIDÉOTRON SENC

d'une part

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE VIDÉOTRON LTÉE SCFP, SECTION LOCALE 2815

d'autre part

EN VIGUEUR
DU 1er janvier 2014 au 31 décembre 2018

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : VIDÉOTRON SENC

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS 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'ACTIVITÉS, 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 SENC QUE DE L'ENSEMBLE DE SON PERSONNEL.

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE **PAGE**

1. But de la convention 1
2. Reconnaissance et juridiction syndicale 2
   - *Reconnaissance et juridiction*
   - *Sous-traitance*
3. Définitions 8
4. Droits de la Compagnie 13
5. Droits et privilèges du Syndicat 14
   - *Adhésion au Syndicat*
   - *Cotisations syndicales*
   - *Absences pour activités syndicales*
   - *Local syndical et tableaux d'affichage*
   - *Protection de la représentation syndicale*
6. Droits et privilèges des employés 19
   - *Période de probation*
   - *Sécurité d'emploi*
   - *Procédures de mise à pied et de déplacement*
   - *Indemnité de départ*
   - *Rappel au travail*
   - *Changement technologique*
   - *Employé temporaire*
   - *Utilisation des employés temporaires*
   - *Employé étudiant*
   - *Permission de s'absenter*
   - *Autres dispositions*
7. Transfert, assignation et affectation temporaire 28
   - *Assignation quotidienne temporaire*
   - *Transfert temporaire*
   - *Transfert permanent*
   - *Affectation temporaire*
   - *Affectation à un poste non syndiqué*
8. Congés fériés 31
   - *Description des congés fériés*
   - *Crédit d'heures aux fins de la prise et de la rémunération des congés fériés*
   - *Utilisation du crédit d'heures de congés fériés*
   - *Déplacement d'un jour férié*
   - *Modalités concernant la prise de congés fériés mobiles*
   - *Modalités particulières applicables pour les deux semaines comprenant Noël et le jour de l'An (période des Fêtes)*
   - *Départ volontaire*
9. Congés de maladie 36
   - *Crédits pour congés de maladie*
   - *Utilisation des crédits pour congés de maladie*
   - *Certificat médical*
   - *Régime d'assurance salaire court terme*
10. Congés spéciaux 40
11. Congé sans solde 42
   - *Dispositions générales*
   - *Congé sans solde en prolongation d'un congé spécial*
   - *Congé à traitement différé*
   - *Maintien des assurances*
   - *Vacances et congés de maladie*
   - *Congé sans solde offert par l'Employeur*

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE **PAGE**

12. Congé de maternité et congé parental 45

- *Congé de maternité*
- *Congé parental*
- *Prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP)*

13. Régime d'assurance collective 49

- *Description des régimes*
- *Comité paritaire*
- *Mandat du comité paritaire*

14. Utilisation d'un véhicule de la Compagnie 51

- *Stationnement du véhicule*
- *Permis de conduire*

15. Régime supplémentaire de rentes 52

16. Heures de travail 53

- *Horaire régulier et plage normale de travail*
- *Horaire régulier de travail des employés à temps complet*
- *Horaire régulier de travail des employés à temps partiel*
- *Autres dispositions*
- *Période de repas*
- *Période de repos*
- *Primes et indemnités*
- *Horaire temporaire de nuit*
- *Prime d'éloignement et indemnité quotidienne (per diem)*

17. Temps supplémentaire 59

- *Dispositions générales*
- *Offre du temps supplémentaire*
- *Rémunération du temps supplémentaire*
- *Période de repas*
- *Période de repos quotidien*
- *Rémunération minimale lors de suspension temporaire des opérations*
- *Services essentiels*
- *Personnel en service d'attente*
- *Composition des tableaux de service d'attente*
- *Changement au tableau de service d'attente*
- *Liste locale de disponibilité*
- *Dépannage par télétravail*

18. Avis d'absence 66

19. Transport, temps consacré aux déplacements 67

20. Mauvais temps 68

21. Ancienneté et service continu 69

- *Ancienneté*
- *Durée de service continu*
- *Liste d'ancienneté*

22. Congés de vacances 72

- *Année de référence*
- *Crédits pour congés de vacances*
- *Paiement des crédits de vacances*
- *Distribution des congés de vacances annuelles, de congés fériés mobiles...*
- *Ratios d'absences autorisées aux fins de congés de vacances...*
- *Autres dispositions concernant les vacances annuelles*

23. Clause d'interdiction de grève et de lock-out 78

24. Évaluation des fonctions 79

- *Plan d'évaluation*
- *Comité paritaire d'évaluation des fonctions*

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE **PAGE**

- *Manuel d'évaluation des fonctions*
- *Processus d'évaluation des fonctions*
- *Reclassement d'une fonction*
- *Règlement des litiges*
- *Autres dispositions*

25. Descriptions des échelles de salaire et modalités de progression à l'intérieur des échelles 83
    - *Échelle de salaire*
    - *Progression à l'intérieur des échelles*

26. Augmentations générales 84
    - *Majoration des salaires*

27. Promotion - Mutation - Rétrogradation 85
    - *Processus d'affichage des postes*
    - *Pourvoir à des postes affichés*
    - *Nomination*
    - *Période d'initiation et d'essai*

28. Réprimandes et mesures disciplinaires 89
    - *Dispositions générales*
    - *Progression des mesures disciplinaires*

29. Règlement de griefs 91
    - *Procédure de règlement de griefs*
    - *Arbitrage des griefs*
    - *Dispositions générales*

30. Non-discrimination 93

31. Formation professionnelle 94
    - *Généralités*
    - *Comité paritaire de formation*
    - *Formation en entreprise*
    - *Écoute et enregistrement des appels*
    - *Formation hors entreprise*
    - *Formation d'appoint*
    - *Produits de Vidéotron SENC*

32. Santé et sécurité au travail 98
    - *Généralités*
    - *Comités paritaires de santé et sécurité*
    - *Mandat et pouvoirs des comités paritaires*
    - *Formation des représentants syndicaux en santé et sécurité*
    - *Prévention*
    - *Droit de refus*
    - *Obligations de la Compagnie*
    - *Accidents de travail et maladies professionnelles*
    - *Autres dispositions*

33. Uniforme, équipements spéciaux et outils 106

34. Harcèlement sexuel 107

35. Versement de salaire et sommes versées en trop 108

36. Comité d'accès à l'égalité 109
    - *Mandat du comité*

37. Durée et renouvellement 110

ANNEXES

Annexe « A » – Carte des régions 111

Annexe « B » – Horaire régulier et plage normale de travail (article 16) 112

Annexe « C » – Périodes de repas (article 16) 115

Annexe « D » – Congés fériés selon le paragraphe 8.01
(Fonctions visées par le paragraphe 8.01) 116

Annexe « E » – Congés fériés selon le paragraphe 8.02
(Fonctions visées par le paragraphe 8.02) 118

Annexe « F » – Ratios d'absences autorisées aux fins de congés
(articles 8, 11, 17 et 22) 120

Annexe « G » – Maintien des services essentiels (paragraphe 17.20) 123

Annexe « H-1 » – Liste des fonctions 124

Annexe « H-2 » – Grille salariale 128

Annexe « I » – Plan d'évaluation des fonctions du personnel syndiqué
de Vidéotron SENC 131

Annexe « J » – Régime de congé à traitement différé 141

Annexe « K » – Contrat type – régime de congé à traitement différé 149

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n° 1 – Maintien des emplois 151

Lettre d'entente n° 2 – Principes spécifiques sous-traitance 152

Lettre d'entente n° 2.1 – Principes spécifiques sous-traitance qualité technique 155

Lettre d'entente n° 3 – Flexibilité provinciale et sous-traitance 157

Lettre d'entente n° 4 – Déménagement 158

Lettre d'entente n° 5 – Développement des compétences 159

Lettre d'entente n° 6 – Centres d'appels 160

Lettre d'entente n° 7 – Télétravail 162

Lettre d'entente n° 8 – Réduction du temps de travail (CCC 50 ans et plus) 165

Lettre d'entente n° 9 – Retour aux études 166

Lettre d'entente n° 10 – Affectations temporaires 167

Annexe A 170

Annexe B 171

Annexe C 172

Lettre d'entente n° 11 – Comptoirs 173

Lettre d'entente n° 12 – Réseau de distribution de détail 174

Lettre d'entente n° 13 – Campagne de motivation dans les centres contacts clients
..... 175

Lettre d'entente n° 14 – Programmation (MAtv) 176

Lettre d'entente n° 15 – Poste de technicien de production 179

Lettre d'entente n° 16 – La SETTE 180

Lettre d'entente n° 17 – Temps partiel sans heures garanties au CGR 181

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE		PAGE
Lettre d'entente n° 18	– Projet pilote écoute et enregistrement des appels à des fins disciplinaires	182
Lettre d'entente n° 19	– Processus de nomination des mentors dans les centres de contacts clients	184
Lettre d'entente n° 20	– Sous-comité paritaire santé et sécurité au travail	185
Lettre d'entente n° 21	– Horaires de nuit fonction technicien intervention	186
Lettre d'entente n° 22	– Activités de sous-traitance dans les têtes de lignes	187
Lettre d'entente n° 23	– Flexibilité horaires multiples – ingénierie conception	189
Lettre d'entente n° 24	– Flexibilité horaires multiples – technicien câblage montage réseau, commis installation (tête de ligne)	190
Lettre d'entente n° 25	– Collaboration aux activités de développement entre les employés syndiqués et non syndiqués secteur ingénierie	191
Lettre d'entente n° 26	– Comité de révision des guides de fonction	193
Lettre d'entente n° 27	– Conciliation travail et vie personnelle	194
Lettre d'entente n° 28	– Suivi de la sous-traitance	196
Lettre d'entente n° 29	– Application des règles de transfert, affectation, assignation aux centres de contacts clients	197
Lettre d'entente n° 30	– Flexibilité opérationnelle dans les dépôt de la Qualité technique	198
Lettre d'entente n° 31	– Congés sans solde de moins de trois mois	199
Lettre d'entente n° 32	– Programme de réduction du temps de travail pour les employés de 55 ans et plus	200
Lettre d'entente n° 33	– Règlement dossier CCRI – sous-traitance intra murale ingénierie	201
Lettre d'entente n° 34	– Chantier de griefs	203
Lettre d'entente n° 35	– Régime de retraite des employés syndiqués de Vidéotron région ouest	204
Lettre d'entente n° 36	– Gestionnaire de projet	205
Lettre d'entente n° 37	– Projet pilote technicien entretien réseau fibre	209
Lettre d'entente n° 38	– Sous-traitance à la conception des liens fibre affaires	211
Lettre d'entente n° 39	– Création de postes à l'ingénierie	212
Lettre d'entente n° 40	– Directorats à la conception	213

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 mésententes 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.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE

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 21 mars 1998 par le Conseil canadien des relations industrielles et modifié par l'ordonnance du 18 août 2011 (n° 10089-U) qui se lit comme suit :

« Tous les employés de Vidéotron SENC travaillant dans la région Ouest du Québec, à l'exclusion du personnel de supervision et ceux de rang supérieur et de ceux qui occupent les postes énumérés à l'annexe « A » ci-jointe. »

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 :

a) La Compagnie s'engage à donner un préavis de quatre (4) mois au Syndicat.

b) 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'éventuels transferts et/ou d'intégration des employés.

c) 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 fonctions 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 SENC convient d'associer son personnel à l'évolution en cours dans son champ 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 SENC, et ce, quel que soit le mode d'exploitation, la technologie ou les procédés techniques utilisés.

2.08 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 :

- 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;

- 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 SENC.

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 1er janvier au 31 décembre de l'année courante.

L'employeur et le syndicat se rencontrent suite à la remise des projections pour en faire le suivi.

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 1er janvier au 31 décembre de l'année courante.

2.13 Pour chaque période du 1er 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 effectué 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 ses 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 (MAtv), l'Employeur s'engage à ce qu'un minimum de 80 % du total de la masse salariale des employés syndiqués du MAtv 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 senc.

Aux 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, recherchistes, maquilleurs, coiffeurs, habilleurs, stylistes.

2.16 Aux 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 Aux fins d'application des paragraphes 2.13 et 2.14, les fonctions suivantes sont regroupées et font partie du département de la conception Affaires :

- Agent de relevé (agent de liaison);
- Agent intra bâtiment;
- Concepteur de réseau extérieur (concepteur de réseau);
- Concepteur de télécom;
- Concepteur génie civil;
- Responsable de chantier;
- Soutien administratif à la conception Affaires;
    - Agent bureau de projet ingénierie
    - Agent de coordination
    - Agent de planification
    - Commis ingénierie
    - Commis installation
    - Secrétaire senior
- Technicien dessinateur.

2.18 Aux fins d'application des paragraphes 2.13 et 2.14, les fonctions suivantes sont regroupées et font partie du département Technique secteur Affaires :

- Technicien déploiement équipement accès;
- Technicien déploiement équipement réseau;
- Technicien intégrateur réseau Internet;
- Technicien intervention équipement;
- Technicien télécom région;
- Technicien transfert;
- Technicien vidéo.

2.19 Nonobstant le paragraphe 2.13, pour chaque période du 1er janvier au 31 décembre, la Compagnie s'engage à ce qu'un minimum de 60 % de la charge annuelle de travail dans les fonctions de « technicien, installation service » (niv. I et niv. II) 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.

2.20 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.

2.21 Nonobstant le paragraphe 2.13, pour chaque période du 1er janvier au 31 décembre, la Compagnie s'engage à ce qu'un minimum de 75 % de la charge annuelle de travail dans le département de la perception soit effectuée par ses employés.

2.22 Nonobstant le paragraphe 2.13, la Compagnie peut, en plus des heures déjà prévues, donner annuellement en sous-traitance 3000 heures dans la fonction de « technicien, intégrité du réseau ».

2.23 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.

2.24 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 2.23 inclusivement de la présente convention collective.

Le Syndicat recevra, sur demande, une copie du rapport de vérification.

2.25 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.

2.26 Aux fins de référence, l'Employeur transmet régulièrement au Syndicat l'état des ressources humaines par fonction et par statut d'emploi.

2.27 La Compagnie s'engage dans les conditions de travail à ne pas privilégier les sous-traitants par rapport aux employés.

2.28 La Compagnie s'engage à rendre exclusif l'usage des locaux mis à la disposition de ses employés.

2.29 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.

2.30 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.

ARTICLE 3 **DÉFINITIONS**

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. Il est entendu qu'une période de six (6) mois équivaut à cent vingt-trois (123) jours travaillés pour un employé qui travaille cinq (5) jours par semaine et quatre-vingt-dix-neuf (99) jours travaillés pour un employé qui travaille quatre (4) jours par semaine.

3.02 **Assignation quotidienne temporaire**

Désigne le déplacement d'un employé d'une localité à une autre dans la même fonction. L'assignation 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 client ou d'un futur client.

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 a) **Région**

Désigne un territoire géographique défini comprenant une ou plusieurs localités :

1. Île de Montréal;
2. Île Jésus/Basses-Laurentides (Laval), Laurentides (Saint-Jérôme);
3. Montérégie (Saint-Hubert, Saint-Jean-sur-Richelieu, Châteauguay, Sorel, Longueuil);
4. Sud-Ouest (Dorion);
5. Lanaudière (Joliette, Repentigny, Le Gardeur);
6. Mauricie (Cap-de-la-Madeleine);
7. Bois-Francs (Victoriaville);
8. Estrie (Sherbrooke, Granby, Coaticook);
9. Mont-Laurier.

b) **Région adjacente**

Désigne une région contiguë à une autre et accessible par au plus un (1) pont. Ainsi :

- La région 1 a pour régions adjacentes les régions 2, 3, 4 et 5;
- La région 2 a pour régions adjacentes les régions 1 et 5;
- La région 3 a pour régions adjacentes les régions 1 et 4;
- La région 4 a pour régions adjacentes les régions 1 et 3;
- La région 5 a pour régions adjacentes les régions 1 et 2;

- La région 6 a pour régions adjacentes les régions 5 et 7;
- La région 7 a pour régions adjacentes les régions 6 et 8;
- La région 8 a pour régions adjacentes les régions 3 et 7;
- La région 9 n'a pas de région adjacente.

3.06 **Département**

Désigne les unités administratives de la Compagnie au plan organisationnel (ex. : service à la clientèle, soutien technique à la clientèle/Internet, perception, programmation, installation service, etc.).

3.07 **Employé**

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

3.08 **Employé temporaire**

Désigne un employé embauché pour remplacer un employé régulier absent tel qu'il est défini au paragraphe 6.34.

3.09 **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.

3.10 **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.

3.11 **Employé régulier**

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

3.12 **Équivalence**

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

3.13 **Exigences normales de la fonction**

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

3.14 **Fonction**

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

3.15 **Force majeure**

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

3.16 **Invalidité**

Lorsque l'employé est incapable, par suite d'une maladie ou d'une blessure accidentelle, de remplir la plupart des fonctions 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 **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.

3.18 **Mutation**

Lorsqu'un employé change de fonction à l'intérieur d'une même classe.

3.19 **Personnel**

Toute personne à l'emploi de la Compagnie et qui n'est pas un sous-traitant.

3.20 **Prérequis**

Formation et expérience professionnelle requises pour accéder à une fonction.

3.21 **Promotion**

Lorsqu'un employé accède à une fonction d'une classe mieux rémunérée.

3.22 **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.

3.23 **Rétrogradation**

Lorsqu'un employé accède à une fonction d'une classe moins bien rémunérée.

3.24 **Secteur de travail (Région Ouest)**

Désigne chacun des territoires suivants :

1. Montréal-Nord
2. Montréal-Sud
3. Montréal-Ouest
4. Montréal-Est
5. Laval/Basses-Laurentides
6. Le Gardeur
7. Dorion
8. Longueuil
9. Saint-Jean
10. Châteauguay
11. Granby
12. Sherbrooke
13. Cap-de-la-Madeleine
14. Victoriaville
15. Mont-Laurier

La notion de secteur de travail ne s'applique qu'aux fonctions suivantes :

- Coordonnateur, réseau régional;
- Technicien, construction et entretien de réseau;
- Technicien, entretien de réseau;
- Technicien, entretien de 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.).

3.25 **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.

3.26 **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.

3.27 **Travail par roulement**

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

3.28 **Pigiste**

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

3.29 **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.

3.30 **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 un tournage extérieur dans le cadre du projet qui le concerne ou lorsqu'il effectue un travail de recherche et d'animation.

ARTICLE 4 **DROITS DE LA COMPAGNIE**

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.

Nonobstant ce qui précède, les employés qui sont en affectation hors de l'unité d'accréditation sont exemptés du paiement des cotisations syndicales, et ce, pour la durée de l'affectation.

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 assujetti aux exigences du service et ils ne peuvent être refusés sans motifs valables.

5.11 La Compagnie convient d'allouer un total de 12 000 heures avec solde par année civile pour la libération de l'exécutif syndical, des représentants du Syndicat et tout autre membre désigné par le Syndicat des employés de Vidéotron ltée, SCFP section locale 2815. Toutes les heures de libérations syndicales excédant 12 000 heures seront à la charge du Syndicat. À cet effet, un rapport mensuel est préparé par la Compagnie et est transmis au Syndicat 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 coprésidence 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 huit (8) membres du comité de négociation syndical 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 au paragraphe 5.11. Lorsque la banque de 12 000 heures est écoulée, tout excédent 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 d'un accord entre les 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 trente (30) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie libère sans traitement un (1) employé pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective, et ce, pour une période indéterminée. Le syndicat s'engage à informer l'employeur de la durée prévue de la libération. La libération débute aussitôt que la Compagnie a pu remplacer l'employé qui a demandé la libération.

Durant ce congé, l'employé libéré assujetti à un autre contrat de travail et dont le lien d'emploi est maintenu, 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 6.10.

5.27 Si le président, un des vice-présidents, le secrétaire ou le 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 6.10, 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.

ARTICLE 6 DROITS ET PRIVILÈGES DES EMPLOYÉS

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.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

6.04 Nonobstant le paragraphe 2.05 de la présente convention collective, aucun employé régulier réputé à l'emploi de la Compagnie au 31 décembre 2005 ne peut être mis à pied ou baisser de salaire pendant la durée de la convention collective, ni affecté à des postes comportant des responsabilités moindres ou des conditions de travail inférieures.

6.05 Dans les cas prévus au paragraphe 6.04 ci-devant, les parties se rencontrent afin d'évaluer les mesures à prendre pour éviter les inconvénients pouvant résulter aux employés affectés par le changement. Les parties déterminent le recyclage et la relocalisation devant s'appliquer aux employés affectés par le changement. Dans tous les cas, la Compagnie procède par ancienneté.

6.06 Nonobstant le paragraphe 6.04 ci-devant, la Compagnie peut mettre à pied des employés protégés par les dispositions de ce paragraphe lorsque la clientèle de Vidéotron/Montréal baisse de 30 % par rapport au nombre d'abonnés au 1er mai 2005 pour le territoire desservi à cette date ou lorsque la situation financière de l'entreprise est suffisamment grave pour le justifier. Dans ce dernier cas, la Compagnie met à la disposition du Syndicat la totalité de ses livres comptables et financiers ainsi que les livres de toutes et chacune de ses filiales.

6.07 Dans le cas d'arbitrage, la Compagnie a le fardeau de la preuve et l'arbitre a entre autres pour mandat de décider si les mises à pied étaient le seul et unique moyen pour faire face à la situation.

PROCÉDURES DE MISE À PIED ET DE DÉPLACEMENT

6.08 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 et dans la localité visées.

6.09 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 un autre employé en exerçant l'une des deux options suivantes :

1) l'employé de la même fonction ayant le moins d'ancienneté selon l'ordre suivant :

   i) dans sa région;
   ii) dans l'ensemble des régions adjacentes à sa région;
   iii) dans l'ensemble de l'unité.

OU

2) l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre fonction à la condition qu'il puisse accomplir les tâches types de cette fonction, et ce, selon l'ordre suivant :

   i) à l'intérieur de sa localité;
   ii) dans sa région;
   iii) dans l'ensemble des régions adjacentes à sa région;
   iv) dans l'ensemble de l'unité.

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.

6.10 Pour se prévaloir de son droit de déplacement, l'employé régulier doit communiquer à la Direction des ressources humaines ses trois (3) 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).

6.11 Sous réserve des paragraphes 6.04 à 6.06 inclusivement et de la lettre d'entente numéro 1 « Maintien des emplois », 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.

6.12 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.

6.13 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, quelle que soit l'option qu'il exerce en vertu du paragraphe 6.09.

6.14 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.

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

INDEMNITÉ DE DÉPART

6.16 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

6.17 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.

6.18 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.

6.19 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.

6.20 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 s'il s'agit d'une localité de sa région, et dans les vingt (20) jours ouvrables s'il s'agit d'une localité dans une autre région.

6.21 L'employé qui refuse un rappel dans la fonction qu'il occupait lors de sa mise à pied (même fonction dans la même région) 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 6.16.

L'employé à temps complet qui refuse un rappel dans un poste à temps partiel ne perd pas son droit de rappel et conserve le droit à l'indemnité de départ.

6.22 Tout employé nouvellement affecté dans une fonction à la suite d'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.

6.23 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.

6.24 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

6.25 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 desdits changements qui se manifestent dans les douze (12) mois suivant leur introduction.

6.26 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.

6.27 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.

6.28 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.

6.29 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.

6.30 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.

6.31 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.

6.32 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 6.25 à 6.31 inclusivement.

6.33 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet de limiter les autres obligations de la Compagnie énoncées à la présente convention et en particulier celles prévues au paragraphe 6.04 et à la lettre d'entente numéro 1 « Maintien des emplois ».

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

6.34 **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 27.18. L'employé temporaire ne détient aucun poste régulier dans la Compagnie.

6.35 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.

6.36 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 dans cette localité et/ou département. De plus, cette même disposition ne s'applique pas lors d'une période quelconque de vacances.

UTILISATION DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

6.37 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.

6.38 L'employé temporaire ne cumule pas d'ancienneté et ne bénéficie pas des dispositions des paragraphes 6.01, 6.02, 6.03, 6.14, 6.15, 6.16 ainsi que des articles 13 et 15 de la convention collective.

EMPLOYÉ ÉTUDIANT

6.39 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.

6.40 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 1er septembre.

6.41 La Compagnie s'efforce de répartir équitablement le nombre d'emplois offerts aux étudiants recommandés par les employés.

PERMISSION DE S'ABSENTER

6.42 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.

6.43 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 son dossier d'assiduité, soit seul ou conjointement avec le représentant du Syndicat et en présence d'un représentant de la direction des ressources humaines.

6.44 Les absences octroyées aux employés en vertu des paragraphes 6.42 et 6.43 sont sans perte de salaire lorsqu'elles surviennent pendant les heures régulières de travail.

AUTRES DISPOSITIONS

6.45 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.

6.46 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 située dans la même région ou dans une région adjacente à celle-ci. 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 covoiturage) 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 située dans la même région ou dans une autre région adjacente à celle-ci. 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 localité de la même région, la Compagnie doit donner à l'employé un préavis de dix (10) jours ouvrables. Dans le cas d'un transfert permanent dans une localité d'une autre région, la Compagnie doit donner à l'employé un préavis de trois (3) mois.

7.06 Un transfert permanent ne peut être d'une durée inférieure à six (6) mois.

7.07 Lors d'un transfert dans une localité d'une autre région, 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 localité et/ou de département 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 attribuer 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 visée, 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. Aucune affectation temporaire dans un poste non syndiqué ne peut être inférieure à une journée. L'employé visé peut accepter ou refuser cette affectation et dans le cas d'acceptation, l'employé ainsi affecté voit son salaire de base majoré de 10% 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.

Pendant la durée de son affectation, l'employé visé ne paie pas de cotisation syndicale, conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas. Une telle affectation est d'une durée maximale de six (6) mois à moins d'une entente entre les parties.

En l'absence d'une telle entente, en plus de perdre ses droits d'anciennetés (21.05 e), l'employé est réputé avoir quitté son poste.

ARTICLE 8 CONGÉS FÉRIÉS

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 1er mai et le 30 avril inclusivement, et ce, sous la seule réserve des dispositions prévues au présent article et à l'article 22 (paragraphes 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 1er mai et le 30 avril inclusivement, et ce, sous la seule réserve des dispositions

prévues au présent article et à l'article 22 (paragraphes 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 congé fériés additionnels (mobiles) prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 ne peuvent être ni annulés ni reportés. Ils sont alors réputés être des jours fériés fixes. au même titre que les jours fériés prévus au paragraphe 8.01 a).

Nonobstant le paragraphe précédent, pour les centres de contacts client, les jours de congés fériés additionnels (mobiles) prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 inscrits à l'horaire, peuvent être annulés ou reportés par l'employé moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures, le tout sans entraîner de modification aux horaires de travail du département.

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 égale au nombre de jours de congé fériés auquel il a droit en vertu du présent article multiplié par sept heures et demie (7,5).

8.06 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 dixièmes pour cent (5,6 %) calculés 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 visée 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 (7,5 heures) et le nombre d'heures régulières 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 sept heures et demie (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 sept heures et demie (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 reporté 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 (1er 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 (paragraphes 22.22 et 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 congés 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 des Fêtes. 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 congés 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 (1er mai au 30 avril). Selon le solde de la banque de congés de l'employé, ces crédits de congés en trop ne lui sont pas payés ou sont déduits de sa dernière paie.

ARTICLE 9 CONGÉS DE MALADIE

CRÉDITS POUR CONGÉS DE MALADIE

9.01 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 heures et demie (7,5) 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 aux paragraphes 9.01 pour les employés réguliers à temps complet est renouvelable au 1er 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.

9.04 La Compagnie reconnaît la banque individuelle de congés de maladie accumulée par les ex-employés de CF Câble TV inc. et s'engage à les monnayer au moment où ils quittent la Compagnie. Ces congés de maladie sont alors payés sur la base du taux de salaire de base de l'employé.

9.05 La banque individuelle de congés de maladie décrite au paragraphe 9.04 peut également être utilisée par l'employé aux fins prévues aux paragraphes 9.06 à 9.09 ci-après.

UTILISATION DES CRÉDITS POUR CONGÉS DE MALADIE

9.06 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 9.13.

9.07 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.

9.08 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.

9.09 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.

CERTIFICAT MÉDICAL

9.10 L'employé doit présenter un certificat médical dans les cas suivants :

a) pour la troisième (3e) 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.

9.11 Dans le cas d'abus présumé d'un employé, l'Employeur peut exiger dudit 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.

9.12 Nonobstant le paragraphe 9.10 ci-dessus, tout employé peut être requis de fournir une attestation médicale à compter de la quatrième (4e) 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

9.13 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 aux paragraphes 9.14 et 9.15 qui suivent.

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 1er juin et le1er décembre.

L'employeur communique la décision de refus d'admissibilité pour l'invalidité court terme au syndicat sur présentation d'une autorisation de l'employé visé.

9.14 La période de carence désigne la période au cours de laquelle l'employé absent ne peut bénéficier du régime d'assurance salaire court terme.

9.15 La période de carence pour les employés est de trois (3) jours consécutifs.

9.16 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 9.14 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.

9.17 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.

9.18 Les frais relatifs à la production de formulaires et documents médicaux requis pour le traitement d'une demande de prestations en vertu du paragraphe 9.13 sont remboursés par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives.

9.19 Lorsque l'employeur exige qu'un employé en invalidité suit une thérapie dans le but d'améliorer son état de santé ou que le médecin traitant recommande le suivi d'une telle thérapie, l'employeur avance les fonds nécessaires sur présentation de pièces justificatives par l'employé, lequel s'engage à rembourser l'employeur selon les paramètres prévus au paragraphe 35.04 de la convention collective.

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 Vidéotron SENC. 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'intérêts avec MAtv.

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 suivant 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 dix (10) employés peut se prévaloir simultanément du congé à traitement différé conformément aux dispositions de l'annexe « J », 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 9.13 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 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 reçue 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 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.

Nonobstant le paragraphe précédent, la Compagnie peut offrir quotidiennement des congés sans solde dans les centres de contacts clients de la région Ouest. Ces offres de congé sans solde sont octroyées selon les dispositions convenues à la lettre d'entente #6.

BANQUE DE TEMPS CUMULÉ

11.15 La Compagnie autorise l'accumulation de temps régulier pour un maximum de sept heures et demie (7.5) par période de paie pour un maximum trente-sept heures et demie (37.5) par année de référence.

11.16 Le moment de la reprise de temps doit être autorisé par le supérieur immédiat en fonction des ratios d'absences autorisés en vertu des articles 22.22 et suivant.

11.16 La période de référence aux fins de l'accumulation de la banque de temps régulier est du 1er janvier au 31 décembre. Cette banque est non renouvelable en cours d'année de référence.

11.17 À moins que l'employé demande au plus tard le 1er décembre de l'année de référence que la portion de la banque de temps régulier cumulée non utilisée lui soit payée au 31 décembre de chaque année, le solde non utilisé est automatiquement reporté à l'année suivante. Dans le cas d'un report du solde inutilisé à l'année suivante, le cumul de la nouvelle banque ne pourra jamais dépasser trente-sept heures et demie (37.5h).

ARTICLE 12 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

CONGÉ DE MATERNITÉ

12.01 Lors de la maternité, l'employée obtient sur demande un congé non payé qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'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 (8e) 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 (19e) 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 (16e) ou de la dix-neuvième (19e) 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 augmentés ni diminués 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.

ARTICLE 13 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

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 au 31 décembre 2001 avec la compagnie d'assurance Desjardins, police numéro 888142 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 invalidité à long terme comparable à celui en vigueur au 31 décembre 2001 avec la Compagnie d'assurance Desjardins, police numéro 888142, 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 au 31 décembre 2001 avec la compagnie d'assurance Desjardins, police numéro 888142, 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, servira 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 a) 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.

b) À défaut de se conformer à l'alinéa a) parce qu'aucun véhicule n'est disponible, la compagnie verse à l'employé une compensation au kilomètre pour l'utilisation de son propre véhicule entre sa résidence et l'endroit où il doit prendre possession du camion et la même chose pour le retour.

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 réaffecté.

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 La contribution de la Compagnie et celle de l'employé au régime supplémentaire de rentes sont respectivement de six pour cent (6 %) du salaire de base, et ce, pour tous les employés admissibles au régime.

15.05 Conformément au paragraphe 9.02 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) réparties 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 7 h à 20 h et le samedi de 7 h à 17 h 07, à l'exception des fonctions du groupe A-3, dont la plage normale de travail est du lundi au vendredi de 7 h à 20 h.

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 (37,5) réparties sur cinq (5) jours de travail de sept heures et demie (7,5).

b) La plage normale de travail est du lundi au vendredi de 8 h à 18 h. 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 (9,5) rémunérées dix heures et demie (10,5) 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 inférieur 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 » (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-1 » (voir annexe « B »)**

a) L'entrée en vigueur des horaires réguliers de travail s'effectue quatre (4) fois par année, au début de la deuxième (2e) 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 ou département par ordre d'ancienneté dans la fonction.

Les dispositions du présent paragraphe pourraient s'appliquer à d'autres fonctions et départements sur entente écrite des parties.

16.09 **Fonctions du groupe « B-2 » et fonctions du groupe « C » (voir annexe « B »)**

Sauf dans le cas de force majeure (3.15) ou dans le cas d'horaire temporaire de nuit (16.19), lors de l'établissement de nouveaux horaires de travail ou lors de changements d'horaires de travail, la Compagnie offre lesdits horaires dans chaque 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.

e) Nonobstant ce qui précède, dans les centres de contact client, dans le cas où l'Employeur procède à un changement d'horaire d'un employé à temps partiel et que ledit changement a pour effet de modifier une absence autorisée déjà planifiée, alors que ce dernier est absent du bureau pour l'une des raisons prévues à la convention collective, l'Employeur s'engage à aviser l'employé dudit changement.

16.11 **Offre des horaires de travail**

a) Le jeudi de la deuxième (2e) semaine précédant leur entrée en vigueur, tous les horaires de travail sont offerts dans chaque localité ou département ou secteur de travail 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 à trente-sept heures et demie (37,5), peut, s'il le désire, accepter de travailler une sixième (6e) journée à taux régulier cette semaine-là à la condition de ne pas excéder trente-sept heures et demie (37,5) régulières.

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'heure 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 du paragraphe 17.14, la période de repas est non rémunérée et est prise entre la quatrième (4e) et la sixième (6e) 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 a) 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.

Cette disposition s'applique à tous les employés à compter de la première période de paie suivant la date de signature de la présente convention collective.

b) Pour les fonctions technicien transfert et technicien intervention, lorsqu'un horaire de nuit est appliqué, une prime de dix pour cent (10 %) des heures régulières est versée en supplément de celle prévue au paragraphe a).

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 (8 h) 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 $) 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 région visée.

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 heures et demie (7,5);
- 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 (2e) 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 heures et demie (7,5);
- au taux horaire majoré de 150 % (250 %) pour les quatre (4) heures suivantes; et
- au taux horaire majoré 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.

BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.13 La Compagnie autorise l'accumulation en temps d'un maximum de trente-sept heures et demie (37.5) de temps supplémentaire en remplacement du paiement. Le moment de la reprise doit être accordé par le supérieur immédiat en fonction des ratios d'absences autorisés en vertu des articles 22.22 et suivants.

La banque de temps supplémentaire ainsi constituée est d'un maximum de trente-sept heures et demie (37.5) par année de référence allant du 1er janvier au 31 décembre et n'est pas renouvelable en cours d'année de référence.

À moins que l'employé demande au plus tard le 1er décembre de l'année de référence, que la portion de la banque de temps supplémentaire non utilisée lui soit payée au 31 décembre de chaque année, le solde non utilisé est automatiquement reporté à l'année suivante. Dans le cas d'un report du solde inutilisé à l'année suivante, le cumul de la nouvelle banque ne pourra jamais dépasser trente-sept heures et demie (37.5).

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 heures et demie (7,5) 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 rémunérée. 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 rémunérée 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 rémunérée, laquelle doit être prise pendant la sixième (6e) 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.

Pour les fonctions de l'ingénierie et de la qualité technique, quand l'employé est rappelé au travail à l'intérieur de la période de huit heures et demie (8.5h), 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.

SERVICES ESSENTIELS

17.20 Les employés des fonctions mentionnées à l'annexe « G » peuvent être requis, selon l'ordre inverse d'ancienneté, de travailler en temps supplémentaire lors des cinq (5) jours fériés fixes mentionnés au paragraphe 8.01 si le nombre d'employés volontaires, lorsque offert selon l'ordre d'ancienneté dans la fonction, est insuffisant pour rencontrer les ratios de présence au travail indiqués au tableau de l'annexe « G » pour ces fonctions.

17.21 Les employés assignés au travail durant ces journées fériées doivent en être avisés au moins trente (30) jours civils à l'avance.

17.22 Le paragraphe 17.20 ne s'applique pas au jour de Noël ou au jour de l'An aux employés qui sont en congé pour une semaine complète correspondant à l'une ou à l'autre journée férié.

PERSONNEL EN SERVICE D'ATTENTE

17.23 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.

17.24 L'employé en service d'attente reçoit les indemnités suivantes:

- jour de travail régulier inscrit à l'horaire : 18 $/jour
- jour de repos hebdomadaire et jour férié : 42 $/jour

17.25 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.

17.26 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 au 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 au taux de temps supplémentaire.

17.27 Lorsque le travail d'urgence est terminé, l'employé en service d'attente qui a dû se déplacer peut retourner chez lui.

17.28 Tout travail résultant d'un rappel subséquent à l'intérieur de la période définie au paragraphe 17.26 n'est rémunéré que pour le temps qui excède cette période.

17.29 Tout employé qui n'est pas en service d'attente entre 20 h et 7 h 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.

17.30 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 17.26 a) et les paragraphes 17.17 et 17.18 ne s'appliquent pas.

17.31 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.

17.32 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

17.33 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.

17.34 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.

17.35 Les employés réguliers de la fonction « technicien, entretien de réseau (quart de nuit) » sont intégrés au tableau de service d'attente de leur localité.

17.36 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.

17.37 Il est établi que l'employé n'est pas en attente la semaine précédant sa période ou ses périodes de vacances annuelles.

CHANGEMENT AU TABLEAU DE SERVICE D'ATTENTE

17.38 L'Employeur affiche un nouveau tableau de service d'attente dans les deux (2) semaines suivant l'arrivée ou le départ d'un employé dans la fonction et la localité visées.

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

---

* Aux fins de l'application des paragraphes 17.33 et 17.34, l'expression "technicien de réseau" comprend les fonctions de « technicien, entretien de réseau », « technicien, réseau régional » et de « technicien, construction et entretien de réseau ».

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.

17.39 Le tableau de service d'attente pour la fonction de « technicien installation service » prévu au paragraphe 17.33 est composé sur la base de la proximité du lieu de résidence de l'employé en regard du secteur à desservir sous réserve de l'équilibre des effectifs en service d'attente à être maintenu par localité.

LISTE LOCALE DE DISPONIBILITÉ

17.40 Les employés inscrits au tableau de service d'attente de leur localité, mais qui ne sont pas en service d'attente, peuvent se déclarer disponibles auprès de leur superviseur pour être rappelés au travail en cas de besoin supplémentaire de personnel dans la localité.

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.

DÉPANNAGE PAR TÉLÉTRAVAIL

17.41 L'Employeur fournit, à ses frais, aux employés en service d'attente appelés à intervenir en mode de télétravail, les outils de travail et de communication nécessaires à l'accomplissement des tâches lorsque requis.

ARTICLE 18 **AVIS D'ABSENCE**

18.01 Dans le cas d'une absence non prévue, l'employé doit avertir son supérieur immédiat dans les meilleurs délais, selon la procédure établie ou 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 dans les meilleurs délais ou 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.

ARTICLE 20 **MAUVAIS TEMPS**

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.

Lorsque la Compagnie déclare la fermeture d'un établissement durant les heures de travail, l'employé qui a été rejoint et avisé de ne pas se présenter au travail n'est pas payé pour sa journée. Il en est de même pour les journées subséquentes. L'employé au travail au moment de la fermeture recevra 100% de son salaire pour la journée en cours et ne sera pas payé pour les journées subséquentes.

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.

ARTICLE 21 ANCIENNETÉ ET SERVICE CONTINU

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'employés réguliers 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 déjà créditée à l'employé régulier en date du 25 décembre 1999.

21.04 Compte tenu de ce qui précède, l'ancienneté se calcule en heures, en jours et 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 6.20;

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) 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 ainsi que dans les cas prévus au paragraphe 7.14 b).

DURÉE DE SERVICE CONTINU

21.08 Tous 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 1er 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 CONGÉS DE VACANCES

ANNÉE DE RÉFÉRENCE

22.01 L'année de référence aux fins de vacances commence le 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 sept heures et demie (7,5) jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine.

b) L'employé qui, entre le 1er 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 1er 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 au 1er mai 2002 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 de base à la date où il prend ses vacances.

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. Pour les employés qui bénéficiaient au 30 avril 2002 de journées additionnelles s'ajoute un montant égal à quatre dixièmes 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.

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 1er mai au 31 octobre;
- celle du 1er 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 1er mai en vertu de l'article 22 est affiché par la Compagnie du 1er au 15 avril pour la prise de vacances débutant durant la période comprise entre le 1er mai au 31 octobre.

Pour la prise de vacances débutant durant la période comprise entre le 1er 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 1er 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 deux (2) semaines de vacances 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 et le département et est effectuée sous réserve des ratios d'absences 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 assujetti 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 grâces
- 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 prises de congés prévus à l'annexe « F » continuent à s'appliquer pour les employés à l'emploi de la compagnie en date du 29 avril 2003 (liste nominative). 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.

Il est entendu qu'aux fins du calcul des ratios d'absences autorisés, les choix de vacances des employés en affectation temporaire, s'effectuent dans le département d'origine lors d'une affectation de moins de trois (3) mois.

Dans les cas d'affectation temporaire de trois (3) mois et plus ou dans les cas où la durée de l'affectation est inconnue, les choix s'effectuent dans la fonction d'affectation sauf pour les affectations hors de l'unité qui demeurent en tout temps calculées dans la fonction d'origine

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 congé 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. L'application de cette disposition se limite exclusivement aux périodes définies aux articles 22.14 et 22.15.

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.

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 (1) an ou plus perd l'effet d'accumulation de jours de vacances annuelles après la fin de la période de douze (12) mois.

22.32 Nonobstant le paragraphe 22.14, un employé âgé de 45 ans ou plus au 1er mai et qui a pris au moins 4 semaines de vacances dans l'année, peut reporter l'excédent dans une banque de vacances préretraite. Cette banque de vacances ainsi constituée doit être utilisée uniquement comme congé précédant immédiatement la retraite. Advenant le départ de l'employé avant la retraite, cette banque est remboursée au taux du salaire en vigueur au moment du départ.

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 « I » 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 fonctions 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.

RECLASSEMENT D'UNE FONCTION

24.16 Lors du reclassement d'une fonction à une classe supérieure, l'employé reçoit une majoration de cinq pour cent (5 %) de son taux de salaire.

24.17 Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.04 de la convention collective, lors d'un reclassement 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 Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.04, 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 toute autre disposition 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 « H-2 » appropriée, 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 de 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 (1 500) 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.

ARTICLE 26 AUGMENTATIONS GÉNÉRALES

MAJORATION DES SALAIRES

26.01 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2013 sont majorés au 1er janvier 2014 de deux pour cent (2 %).

26.02 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2014 sont majorés au 1er janvier 2015 de deux pour cent (2 %).

26.03 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2015 sont majorés au 1er janvier 2016 de un et demi pour cent (1.5 %). Tous les employés reçoivent également un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 0.5% de leur salaire annuel de 2015.

26.04 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2016 sont majorés au 1er janvier 2017 de un et demi pour cent (1.5 %). Tous les employés reçoivent également un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 0.5% de leur salaire annuel 2016.

26.05 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2017 sont majorés au 1er janvier 2018 de un et demi pour cent (1.5 %). Tous les employés reçoivent également un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 0.5% de leur salaire annuel de 2017.

ARTICLE 27 PROMOTION - MUTATION - RÉTROGRADATION

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'accréditation 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. L'employeur procède à un seul réaffichage et à défaut de combler le poste à l'interne, il procède à un affichage externe. Dans ce dernier cas, toute candidature provenant de l'interne doit être considéré prioritairement selon les dispositions prévues à la convention collective et être en mesure d'occuper le poste dans un délai maximal de quarante cinq (45) jours.

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 compris dans l'unité de négociation 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.

Tous les tests doivent être administrés sur le temps de travail du candidat interne.

Toutefois, si exceptionnellement l'employeur ne pouvait administrer le test sur le temps de travail, le temps pris par l'employé pour compléter le test à l'extérieur de son horaire de travail lui est remboursé à taux simple. De même, les frais de déplacements sont remboursés au taux du kilométrage prévu à la politique en vigueur au moment du déplacement.

Tout employé ayant réussi un test est exempté de refaire le test pour une période de vingt-quatre (24) mois pour l'obtention d'un même poste. Il en est de même pour l'employé qui veut revenir dans une fonction qu'il a occupé dans les 24 derniers mois.

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 quarante-cinq (45) jours travaillés incluant la période de formation. 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. L'employeur s'engage à donner accès au syndicat à la plainte venant de l'extérieur.

28.04 Dans le cas de mesures disciplinaires ou de griefs, l'employé a le droit d'être accompagné du syndicat s'il le désire. Toutefois, la libération syndicale d'un seul représentant sera à la charge de l'employeur.

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 de un (1) jour;
- quatrième offense : suspension de 1 à 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 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.

ARTICLE 30 **NON-DISCRIMINATION**

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 habiletés 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 huit (8) membres dont quatre (4) sont désignés par la Compagnie et quatre (4) par le Syndicat est mis en place.

31.04 Le comité a pour mandat 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.

Le comité a également pour tâches :

1) examiner les plans de formation globaux et sectoriels;
2) émettre des recommandations;
3) participer à l'établissement des priorités d'ajustement de formation;
4) faire des recommandations quant à la formation d'accueil et d'intégration en emploi;
5) faire des recommandations sur les plans de formation relatifs à des changements technologiques ou de processus.

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. Toutefois, ce préavis peut être de soixante-douze (72) heures si l'employé concerné y consent. Le syndicat sera informé de tout changement d'horaire relié à ces besoins de formation.

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 peuvent être effectués en tout temps et ne seront réalisés 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 En cas de litige quant à l'application ou à l'interprétation des paragraphes 31.11 à 31.14, 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

31.16 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.

31.17 Les employés qui suivent des cours, tels qu'ils sont définis au paragraphe 31.16, ont droit à un congé rémunéré d'une journée régulière de travail le jour de l'examen final.

FORMATION D'APPOINT

31.18 La Compagnie peut mandater un employé pour agir à titre de formateur d'appoint dans le cadre d'une activité de formation en entreprise.

31.19 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.

31.20 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 formateurs d'appoint.

31.21 Un formateur d'appoint peut retourner dans sa fonction avant la fin de son mandat.

PRODUITS DE VIDÉOTRON SENC

31.22 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 SENC, 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 (FATSUP) : frais mensuels de 3,99 $ pour un 2e 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 SENC;
- 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 (Fibre Hybride 10): 18.50 $/mois;
- Téléphonie mobile : selon la politique en vigueur;
- Téléphonie par câble : selon la politique en vigueur.

31.23 Les installations requises pour les équipements mis à la disposition des employés en vertu du paragraphe 31.22 doivent être effectuées sous le contrôle de la Compagnie.

31.24 Les employés retraités continuent de bénéficier des produits et services de Vidéotron SENC 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 29 avril 2003 conservent selon leurs droits acquis les produits et services qu'ils reçoivent actuellement dans la mesure où ces services sont encore offerts en vertu de l'article 31.22. 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.

COMITÉS PARITAIRES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

32.03 Les parties conviennent d'établir deux (2) comités paritaires en santé et sécurité composés chacun d'un nombre égal de représentants désignés par le Syndicat et de représentants désignés par la Compagnie. Ces comités paritaires sont :

a) le comité paritaire interne dont le mandat vise plus spécifiquement l'ensemble des fonctions s'exerçant principalement à l'intérieur des immeubles de la Compagnie;

b) le comité paritaire externe dont le mandat vise plus spécifiquement l'ensemble des fonctions s'exerçant principalement à l'extérieur des immeubles de la Compagnie.

32.04 Chacun des deux (2) comités paritaires définis au paragraphe 32.03 est composé d'au moins six (6) membres pour chacune des parties. Cette représentation peut être augmentée avec l'accord des parties.

32.05 Les comités paritaires prévus au paragraphe 32.03 sont coprésidés par un représentant désigné par la Compagnie et un représentant désigné par le Syndicat.

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 afin d'effectuer l'ensemble des activités paritaires en santé-sécurité.

32.07 Lors de danger imminent, enquêtes paritaires ou de toute autre activité commandée 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 réunions ou toute autre activité 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 recherche 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 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 paritairement ou non selon le besoin.

MANDAT ET POUVOIRS DES COMITÉS PARITAIRES

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 de 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 colloques en prévention des accidents et des maladies professionnelles donnés par un organisme reconnu.

32.22 La somme totale des absences prévues au paragraphe 32.21 ne peut pas dépasser quarante (40) jours ouvrables par année dont vingt (20) jours rémunérés.

32.23 La Compagnie peut exiger une preuve des lettres de créance du représentant autorisé ainsi que de sa présence à ces sessions de formation. L'octroi de ces permis est assujetti aux exigences du département et pas plus d'un (1) employé par région 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 vingt (20) 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, casques 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 tempêtes 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 toute autre condition jugée dangereuse, 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) » 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 d'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 usé.

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 continuelle d'incidents mineurs. En règle générale, le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel et non sollicité à caractère sexuel. Il a un pouvoir coercitif et 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 $) nets 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, lequel se réunira deux (2) fois par année.

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 décembre 2018. 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 qu'il est 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 2e jour du mois de juillet 2015.

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

Par : Jacques Dénommé, président

Par : Laflèche Gilbert, vice-président

Par : Nick Mingione, vice-président

Par : Loredana Lemmo, Déléguée

Par : Pierre-Nicolas Metthé, Délégué

Par : Lynda Normand, Déléguée

Par : Yves Rochon, Délégué

Par : Richard Quesnel, conseiller syndical SCFP

VIDÉOTRON SENC

Par : Alain Charlebois, vice-président Ressources humaines

Par : Sylvain Brosseau, vice-président principal, Opérations service client

Par : Hugues Simard, vice-président Finances et chef de la direction financière

Par : Isabelle Blais, directrice principale Relations de travail

ANNEXE « A » : CARTE DES RÉGIONS

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

GROUPE « A-1 » (paragraphes 16.03 c) et 16.07)

Fonctions visées :

Inspecteur
Préposé à la perception des comptes
Conseiller senior Perception
Répartiteur (à l'exception de 5 postes avec horaire de type 4/2/1)
Technicien, intégrité du réseau
Technicien, réseau d'alimentation

Principales caractéristiques :

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

GROUPE « A-2 » (paragraphes 16.03 et 16.07)

Fonctions visées :

Coordonnateur, réseau régional
Coordonnateur technique mobile
Magasinier
Technicien centraux, maintenance et troubles
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau
Technicien, installation – service
Technicien, réseau régional*

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures réparties en 4 jours consécutifs de 9 h 22 minutes
- Minimum de 60 % des horaires de travail (arrondi à l'entier inférieur) répartis sur 4 jours consécutifs
- Maximum de 40 % des horaires de travail (arrondi à l'entier supérieur) répartis sur un horaire 4 / 2 / 1 (4 jours de travail comportant 2 jours de repos consécutifs)
- Fréquence d'offre des horaires : 3 fois par année

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

GROUPE « A-3 »

Fonctions visées :

Chef d'équipe, mise en opération
Chef d'équipe, travaux de construction
Chef d'équipe, fusion fibre et mise en opération
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien, construction et mise en opération
Technicien, fusion de fibres et mise en opération
Technicien, réseau d'alimentation primaire/opérations

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures réparties sur 4 jours de 9 h 22 min.
- Plage normale de 7 h à 20 h du lundi au vendredi
- Minimum de 40 % des horaires de travail (amendé à l'entier inférieur) répartis sur 4 jours consécutifs
- Maximum de 60 % des horaires de travail répartis sur un horaire 4/2/1 (4 jours de travail comptant 2 jours de repos consécutifs)
- Fréquence d'offre des horaires : 3 fois par année

GROUPE « B-1 » (paragraphes 16.04 et 16.08)

Fonctions visées :

Analyste, planification téléphonie
Commis senior contrôle de qualité
Conseiller administratif SAC / communications électroniques
Conseiller contrôle de qualité
Conseiller senior SAC affaires
Conseiller senior SAC/CQ
Conseiller senior SAC/VIP
Conseiller senior STC
Conseiller senior STC Affaires
Conseiller STC
Conseiller STC / communications électroniques
Conseiller STC Affaires
Conseiller ventes après vente service à la clientèle affaires
Conseiller ventes résidentielles et distribution (Ligne partenaire)
Conseiller, extensions de réseau
Conseiller, SAC/VIP
Conseiller, support aux ventes ILM
Conseiller, ventes et service après-vente
Représentant administratif service GSR

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures réparties en 5 jours consécutifs
- Journée de 7,5 heures
- Plage normale de 8 h à 18 h du lundi au vendredi
- Fréquence de l'offre des horaires : 4 fois par année

GROUPE « B-2 » (paragraphes 16.04 et 16.09)

Fonctions visées :

- Toutes les fonctions non mentionnées dans les groupes « A », « B-1 » et « C ».

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures réparties sur 5 jours consécutifs
- Journée de 7,5 heures
- Plage normale de 8 h à 18 h du lundi au vendredi
- Fréquence de l'offre des horaires : au besoin, avec un préavis d'au moins 20 jours civils

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

Fonctions visées :

Conseiller STC
Répartiteur
Technicien de système du niveau I
Technicien de système niveau 2 (OSS/NMS)
Technicien de système niveau 2 (SRIP)
Technicien Opérations OSS/VAS
Technicien opérateur de réseau SRIP
Technicien opération Réseau Accès IP
Technicien Qualification (CGVN)
Technicien réseau d'alimentation primaire-opérations
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien, centraux maintenance et troubles
Technicien-opérateur CGR

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 civils
- Pour les secteurs de l'ingénierie, la plage horaire débute entre 21h et 0h.

ANNEXE « C » **PÉRIODE DE REPAS**
(article 16.16)

PÉRIODE DE REPAS NON RÉMUNÉRÉE DE 45 MINUTES :

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

Fonctions visées :

Chef d'équipe, mise en opération
Chef d'équipe, travaux de construction
Chef d'équipe, fusion fibre et mise en opération
Coordonnateur, réseau régional
Inspecteur
Magasinier
Préposé à la perception des comptes
Préposé, entretien mécanique
Répartiteur
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, construction et mise en opération
Technicien, entretien de réseau
Technicien, équipements audiovisuels
Technicien, fusion de fibres et mise en opération
Technicien, installation – service
Technicien, intégrité du réseau
Technicien, réseau primaire d'alimentation / opérations
Technicien, réseau primaire d'alimentation
Technicien, réseau régional

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 :

Centres d'appels

Commis senior , Contrôle Qualité
Conseiller administratif SAC / communications électroniques
Conseiller contrôle qualité
Conseiller senior SAC affaires
Conseiller senior SAC
Conseiller senior STC
Conseiller senior STC affaires
Conseiller STC / communications électroniques
Conseiller STC affaires
Conseiller STC / quart de nuit
Conseiller ventes après vente service à la clientèle affaires
Conseiller ventes résidentielles et distribution (Ligne partenaire)
Conseiller, ventes service après-vente
Préposé, perception des comptes
Représentant administratif service GSR

Finances

Commis, conciliation des usages
Préposé aux encaissements
Préposé senior, service de la caisse

Gestion des réseaux

Coordonnateur, réseau d'alimentation primaire/opérations
Technicien centraux (acheminement & livrables)
Technicien centraux (maintenance & troubles)
Technicien centraux (maintenance & troubles) / quart de nuit
Technicien de système niveau 1(CGR) / quart de nuit
Technicien de système niveau I (CGR)
Technicien de système niveau II (SHFC)
Technicien de système niveau II (SHFC) / quart de nuit
Technicien de système niveau II (SRIP)
Technicien de système niveau II (SRIP) / quart de nuit
Technicien Opérations IREG
Technicien Opérations OSS/VAS
Technicien Opérations OSS/VAS / quart de nuit
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien, câblage et montage réseau / quart de nuit
Technicien, opérateur de réseau IP (SRIP)
Technicien, qualification (CGVN)
Technicien, qualification (CGVN) / quart de nuit
Technicien, réseau d'alimentation primaire
Technicien, réseau d'alimentation primaire-opérations
Technicien, réseau d'alimentation primaire-opérations / quart de nuit
Technicien-opérateur CGR
Technicien-opérateur CGR / quart de nuit

Entretien du réseau

Coordonnateur réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau

Technicien, entretien de réseau régional

Programmation

Médiatiseur
Opérateur, centre de mise en ondes
Opérateur, centre de mise en ondes régional

Qualité technique

Répartiteur
Répartiteur / quart de nuit
Technicien, installation service

Administratif affaires

Analyste planification téléphonie

Technique secteur affaires

Technicien vidéo

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 :

Administratif

Agent service aux télécommunicateurs
Analyste, gestion des équipements aux clients
Commis administratif
Commis compétition locale
Conseiller senior, SAC / VIP
Conseiller senior, Téléphonie
Conseiller, SAC / VIP
Conseiller, support à l'exploitation
Coordonnateur, relation avec la clientèle
Coordonnateur, Tarification & Contrats
Gestionnaire de comptes (Soutien ventes affaires)
Gestionnaire de comptes niveau 2
Gestionnaire de comptes GSAT
Secrétaire intermédiaire
Secrétaire senior
Analyste, support aux ventes ILM
Conseiller, extensions de réseau
Conseiller senior support aux ventes ILM
Conseiller, support aux ventes ILM

Finances

Acheteur chaîne d'approvisionnement
Commis comptabilité
Commis comptes à recevoir
Commis senior à la paie
Commis senior, comptes à payer
Comptable senior, encaissements
Comptable senior, comptabilité financière
Comptable senior, redevances
Magasinier
Préposé à la gestion des réparations
Agent chaîne d'approvisionnement
Préposé entretien mécanique
Préposé, parc des véhicules

Informatique

Commis services informatiques
Programmeur-analyste

Ingénierie

Agent Bureau de Projets Ingénierie
Agent de coordination
Agent de liaison
Agent intrabâtiments
Chef d'équipe, mise en opération
Chef d'équipe, travaux de construction
Chef d'équipe fusion fibre et mise en opération
Commis, coordination
Commis, ingénierie
Commis installation
Commis, services techniques
Concepteur civil
Concepteur de réseau

Concepteur Télécom
Coordonnateur, fibre optique et mise en opération
Magasinier
Responsable de chantier
Spécialiste support géomatique
Technicien de travaux de construction et mise en opération
Technicien déploiement équipement d'accès
Technicien déploiement équipement réseau
Technicien intégrateur réseaux internet
Technicien intervention équipement
Technicien transfert
Technicien, fusion de fibre et mise en opération
Technicien-dessinateur
Technicien télécommunication, région

Programmation

Agent à la programmation
Coordonnateur montage et postproduction
Coordonnateur technique mobile télévision
Coordonnateur de production
Coordonnateur à la mise en ondes et à l'entretien technique
Graphiste
Infographiste 3 D
Monteur audio-visuel
Préposé à l'accueil
Préposé, affectations
Préposé, grilles horaires
Réalisateur-coordonnateur
Recherchiste
Technicien de production
Technicien de production régional
Technicien, équipements audio-visuels
Vidéothécaire

Qualité technique

Inspecteur
Technicien, intégrité de réseau
Conseiller senior intégrité du réseau

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 grâces;
  - la veille de Noël;
  - le jour de Noël;
  - le lendemain du jour de Noël.

- deux (2) congés fériés mobiles additionnels.

ANNEXE « F » **RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES AUX 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 29 avril 2003 (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 :

Analyste, Planification téléphonie
Commis recouvrement
Commis senior, Contrôle de Qualité
Conseiller administratif SAC / communications électroniques
Conseiller Contrôle de Qualité
Conseiller extensions de réseau *
Conseiller SAC affaires *
Conseiller senior SAC
Conseiller senior STC
Conseiller senior STC Affaires *
Conseiller senior, SAC affaires *
Conseiller STC
Conseiller STC / communications électroniques
Conseiller STC / quart de nuit
Conseiller STC Affaires *
Conseiller support aux ventes ILM *
Conseiller ventes résidentielles et distribution (Ligne partenaire) *
Conseiller ventes, service après-vente
Conseiller senior perception
Gestionnaire de comptes (Soutien aux ventes affaires) *
Gestionnaire de comptes niveau II
Préposé à la perception des comptes

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 excluant les fonctions marquées d'un astérisque (*)	33 1/3 %

Groupe « II » - Fonctions visées :

Coordonnateur, réseau régional
Répartiteur
Répartiteur / quart de nuit
Répartiteur niveau II
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau
Technicien, installation – service
Technicien I/S niveau II
Technicien, réseau régional

Exceptions :

Période estivale (12 semaines consécutives comprises entre le 1er 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 grâces, veille de Noël et du jour de l'An, lendemain de Noël et du jour de l'An.

Groupe « III » - Fonctions visées :

Technicien de système niveau 2 (OSS/NMS)
Technicien, réseau d'alimentation
Technicien, réseau d'alimentation primaire

Exception :

Périodes fériées *	75 %

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

Groupe « IV » - Fonctions visées :

Technicien de système niveau 1 (CGR)
Technicien de système niveau 1 (CGR) / quart de nuit
Technicien de système niveau 2 (SRIP)
Technicien déploiement équipement accès
Technicien déploiement équipement réseau
Technicien intégrateur réseaux internet
Technicien intervention équipement
Technicien opérateur CGR
Technicien opération Réseau Accès IP
Technicien opération Réseau Accès IP / quart de nuit
Technicien opérateur de réseau (SRIP)
Technicien transfert

Exception :

Toute l'année	33 1/3 %

Groupe « V » - Fonctions visées :

Technicien centraux, acheminement et livrables
Technicien centraux, maintenance et trouble
Technicien centraux, maintenance et trouble / quart de nuit
Technicien Opérations IREG
Technicien OSS/VAS
Technicien OSS/VAS / quart de nuit
Technicien qualification CGVN
Technicien qualification CGVN / quart de nuit
Technicien vidéo

Exception :

Toute l'année	25 %

Groupe « VI » - Fonctions visées :

Technicien, entretien de réseau / quart de nuit

Exceptions :

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

ANNEXE « G » **MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS (paragraphe 17.20)**

Pourcentage maximum d'employés par fonction pouvant être visés par l'application du paragraphe 17.20 de la convention collective ayant pour but le maintien des services essentiels de la Compagnie durant les congés fériés suivants :

- le jour de l'An (1er janvier);
- la fête nationale du Québec (24 juin);
- la fête du Canada (1er juillet);
- la fête du Travail (1er lundi de septembre);
- le jour de Noël (25 décembre).

1. **Maintien des services à 25 % des effectifs réguliers :**

Technicien de système niveau 2 (OSS/NMS)

2. **Maintien des services à 50 % des effectifs réguliers :**

Conseiller STC
Conseiller STC (quart de nuit)
Conseiller STC Affaires
Médiatiseur
Opérateur, centre de mise en ondes (CMO)
Représentant administratif , service GSR
Technicien centraux, acheminement et livrables
Technicien centraux, maintenance et trouble
Technicien centraux, maintenance et trouble / quart de nuit
Technicien de systèmes, niveau II (SRIP)
Technicien de systèmes, niveau II (SRIP) / quart de nuit
Technicien opérateur de réseau (SRIP)
Technicien opération Réseau Accès IP
Technicien opération Réseau Accès IP / quart de nuit
Technicien Opérations IREG
Technicien OSS/VAS
Technicien OSS/VAS / quart de nuit
Technicien vidéo
Technicien, réseau primaire d'alimentation / opération
Technicien, réseau primaire d'alimentation / opération / quart de nuit

3. **Maintien des services à 66 2/3 % des effectifs réguliers :**

Technicien de système, niveau 1 (CGR)
Technicien de système, niveau 1 (CGR) / quart de nuit

4. **Maintien des services à 75 % des effectifs réguliers :**

Technicien qualification (CGVN)
Technicien qualification (CGVN) / quart de nuit

ANNEXE H-1 LISTE DES FONCTIONS

CLASSE 1

CLASSE 2

Préposé aux encaissements

CLASSE 3

Commis administratif
Préposé à l'accueil
Secrétaire intermédiaire

CLASSE 4

CLASSE 5

Commis, conciliation des usages
Commis, ingénierie
Commis services informatiques
Préposé senior, service de la caisse
Préposé, gestion du parc des véhicules

CLASSE 6

Commis recouvrement
Conseiller administratif, SAC/communications électroniques
Conseiller extensions de réseau
Conseiller STC
Conseiller STC / quart de nuit
Conseiller STC – communications électroniques
Conseiller STC Affaires
Conseiller support aux ventes ILM
Conseiller ventes résidentielles et distribution (ligne partenaire)
Conseiller, Contrôle de Qualité
Conseiller, SAC/VIP
Conseiller, ventes après-vente SAC Affaires
Conseiller, ventes service après-vente
Gestionnaire de compte GSAT
Gestionnaire de comptes (Soutien ventes Affaires)
Agent chaîne d'approvisionnement
Préposé à la perception des comptes
Représentant administratif, service GSR

CLASSE 7

Agent à la programmation
Commis comptabilité
Commis comptes à recevoir
Commis senior contrôle de qualité
Commis senior comptes à payer
Commis, coordination
Secrétaire senior
Vidéothécaire

CLASSE 8

CLASSE 9

Agent de planification
Agent, service aux télécommunicateurs (SAT)
Commis, services techniques
Médiatiseur
Opérateur, centre de mise en ondes
Préposé, grilles horaires

CLASSE 10

Répartiteur
Répartiteur / quart de nuit

CLASSE 11

Acheteur chaine d'approvisionnement
Agent de coordination
Agent, Bureau de Projets Ingénierie
Analyste, gestion de l'équipement aux clients
Analyste, Planification Téléphonie
Analyste, Support aux Ventes ILM
Commis senior à la paie
Comptable senior, encaissements
Comptable senior, comptabilité financière
Comptable senior, redevances
Conseiller senior à la perception
Conseiller senior SAC/VIP
Conseiller senior, Intégrité du réseau
Conseiller senior, SAC Affaires
Conseiller senior, SAC/CQ
Conseiller senior, Support aux ventes ILM
Conseiller, support à l'exploitation
Coordonnateur, relation avec la clientèle
Coordonnateur, Tarification et contrat
Gestionnaire de compte niveau II
Préposé à la gestion des réparations

CLASSE 12

Opérateur, centre de mise en ondes régional
Technicien de production

CLASSE 13

Commis installation
Magasinier

CLASSE 14

Graphiste
Infographiste 3D
Monteur audiovisuel
Préposé, affectation
Recherchiste
Répartiteur, niveau 2
Technicien de production régional

CLASSE 15

Agent de liaison
Inspecteur
Responsable de chantier
Technicien de système, niveau 1 (CGR)
Technicien de systèmes, niveau 1 (CGR) / quart de nuit
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien, câblage et montage réseau / quart de nuit
Technicien, construction et mise en opération
Technicien, fusion de fibre et mise en opération
Technicien, installation/service
Technicien, intégrité du réseau
Technicien, travaux de construction
Technicien-dessinateur

CLASSE 16

Conseiller senior STC
Conseiller senior STC affaires
Conseiller senior, Sécurité
Conseiller senior, Téléphonie
Coordonnateur montage et postproduction
Coordonnateur de production
Préposé, entretien mécanique
Réalisateur-coordonnateur

CLASSE 17

Agent intrabâtiments
Chef d'équipe, travaux de construction
Concepteur civil
Concepteur de réseau
Concepteur télécom
Coordonnateur, fibre optique et mise en opération
Spécialiste Géomatique
Technicien déploiement équipement accès

CLASSE 18

Programmeur-analyste
Technicien-opérateur CGR
Technicien-opérateur CGR / quart de nuit

CLASSE 19

Chef d'équipe, mise en opération
Chef d'équipe, fusion de fibre et mise en opération
Concepteur-coordonnateur
Technicien déploiement équipement réseau
Technicien intervention équipement
Technicien télécommunications, région
Technicien vidéo
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau / quart de nuit
Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, transfert
Technicien installation service niveau II

CLASSE 20

Technicien centraux, acheminement et livrable
Technicien centraux, maintenance et trouble
Technicien centraux, maintenance et trouble / quart de nuit
Technicien de système niveau II (OSS/NMS)
Technicien de système niveau II (OSS/NMS) / quart de nuit
Technicien de système niveau II (SRIP)
Technicien de système niveau II (SRIP) / quart de nuit
Technicien intégrateur réseaux internet
Technicien Opérations IREG
Technicien Opérations OSS/VAS
Technicien Opérations OSS/VAS / quart de nuit
Technicien Opérations Réseau Accès IP
Technicien Opérations Réseau Accès IP / quart de nuit
Technicien, opérateur de réseau (SRIP)
Technicien, opérateur de réseau (SRIP) / quart de nuit
Technicien, qualification (CGVN)
Technicien, réseau d'alimentation
Technicien, réseau d'alimentation primaire
Technicien, réseau d'alimentation primaire / opérations
Technicien, réseau d'alimentation primaire / opérations / quart de nuit
Technicien, réseau d'alimentation régional

CLASSE 21

Coordonnateur réseau d'alimentation primaire/opérations
Coordonnateur système CGR
Coordonnateur technique mobile télévision
Technicien, équipement audiovisuel

CLASSE 22

Coordonnateur, réseau régional
Coordonnateur, mise en ondes et entretien technique

ANNEXE H-2 GRILLE SALARIALE

	Augmentation de 2%				Augmentation de 2%				Augmentation de 1.5%			
Niv.	Limite inf. 2014	Lim. supér. 2014	Min Annuel 2014	Max Annuel 2014	Limite inf. 2015	Lim. supér. 2015	Min Annuel 2015	Max Annuel 2015	Limite inf. 2016	Lim. supér. 2016	Min Annuel 2016	Max Annuel 2016
CL01	13,69	22,78	26 696	44 421	13,96	23,24	27 222	45 318	14,17	23,59	27 632	46 001
CL02	14,37	23,89	28 022	46 586	14,66	24,37	28 587	47 522	14,88	24,74	29 016	48 243
CL03	15,09	25,10	29 426	48 945	15,39	25,60	30 011	49 920	15,62	25,98	30 459	50 661
CL04	15,30	25,50	29 835	49 725	15,61	26,01	30 440	50 720	15,84	26,40	30 888	51 480
CL05	15,83	26,35	30 869	51 383	16,15	26,88	31 493	52 416	16,39	27,28	31 961	53 196
CL06	16,61	27,65	32 390	53 918	16,94	28,20	33 033	54 990	17,19	28,62	33 521	55 809
CL07	17,44	29,06	34 008	56 667	17,79	29,64	34 691	57 798	18,06	30,08	35 217	58 656
CL08	17,73	29,48	34 574	57 486	18,08	30,07	35 256	58 637	18,35	30,52	35 783	59 514
CL09	18,33	30,50	35 744	59 475	18,70	31,11	36 465	60 665	18,98	31,58	37 011	61 581
CL10	18,59	30,95	36 251	60 353	18,96	31,57	36 972	61 562	19,24	32,04	37 518	62 478
CL11	19,24	32,02	37 518	62 439	19,62	32,66	38 259	63 687	19,91	33,15	38 825	64 643
CL12	20,23	33,63	39 449	65 579	20,63	34,30	40 229	66 885	20,94	34,81	40 833	67 880
CL13	20,50	34,13	39 975	66 554	20,91	34,81	40 775	67 880	21,22	35,33	41 379	68 894
CL14	21,23	35,31	41 399	68 855	21,65	36,02	42 218	70 239	21,97	36,56	42 842	71 292
CL15	21,50	35,85	41 925	69 908	21,93	36,57	42 764	71 312	22,26	37,12	43 407	72 384
CL16	22,29	37,10	43 466	72 345	22,74	37,84	44 343	73 788	23,08	38,41	45 006	74 900
CL17	22,60	37,63	44 070	73 379	23,05	38,38	44 948	74 841	23,40	38,96	45 630	75 972

Niv.	Limite inf. 2014	Lim. supér. 2014	Min Annuel 2014	Max Annuel 2014	Limite inf. 2015	Lim. supér. 2015	Min Annuel 2015	Max Annuel 2015	Limite inf. 2016	Lim. supér. 2016	Min Annuel 2016	Max Annuel 2016
CL18	23,38	38,92	45 591	75 894	23,85	39,70	46 508	77 415	24,21	40,30	47 210	78 585
CL19	23,74	39,54	46 293	77 103	24,21	40,33	47 210	78 644	24,57	40,93	47 912	79 814
CL20	24,92	41,48	48 594	80 886	25,42	42,31	49 569	82 505	25,80	42,94	50 310	83 733
CL21	25,76	42,94	50 232	83 733	26,28	43,80	51 246	85 410	26,67	44,46	52 007	86 697
CL22	26,16	43,57	51 012	84 962	26,68	44,44	52 026	86 658	27,08	45,11	52 806	87 965

Augmentation de 1.5% Augmentation de 1.5%

Niv.	Limite inf. 2017	Lim. supér. 2017	Min Annuel 2017	Max Annuel 2017	Limite inf. 2018	Lim. supér. 2018	Min Annuel 2018	Max Annuel 2018
CL01	14,38	23,94	28 041	46 683	14,60	24,30	28 470	47 385
CL02	15,10	25,11	29 445	48 965	15,33	25,49	29 894	49 706
CL03	15,85	26,37	30 908	51 422	16,09	26,77	31 376	52 202
CL04	16,08	26,80	31 356	52 260	16,32	27,20	31 824	53 040
CL05	16,64	27,69	32 448	53 996	16,89	28,11	32 936	54 815
CL06	17,45	29,05	34 028	56 648	17,71	29,49	34 535	57 506
CL07	18,33	30,53	35 744	59 534	18,60	30,99	36 270	60 431
CL08	18,63	30,98	36 329	60 411	18,91	31,44	36 875	61 308
CL09	19,26	32,05	37 557	62 498	19,55	32,53	38 123	63 434
CL10	19,53	32,52	38 084	63 414	19,82	33,01	38 649	64 370

Niv.	Limite inf. 2017	Lim. supér. 2017	Min Annuel 2017	Max Annuel 2017	Limite inf. 2018	Lim. supér. 2018	Min Annuel 2018	Max Annuel 2018
CL11	20,21	33,65	39 410	65 618	20,51	34,15	39 995	66 593
CL12	21,25	35,33	41 438	68 894	21,57	35,86	42 062	69 927
CL13	21,54	35,86	42 003	69 927	21,86	36,40	42 627	70 980
CL14	22,30	37,11	43 485	72 365	22,63	37,67	44 129	73 457
CL15	22,59	37,68	44 051	73 476	22,93	38,25	44 714	74 588
CL16	23,43	38,99	45 689	76 031	23,78	39,57	46 371	77 162
CL17	23,75	39,54	46 313	77 103	24,11	40,13	47 015	78 254
CL18	24,57	40,90	47 912	79 755	24,94	41,51	48 633	80 945
CL19	24,94	41,54	48 633	81 003	25,31	42,16	49 355	82 212
CL20	26,19	43,58	51 071	84 981	26,58	44,23	51 831	86 249
CL21	27,07	45,13	52 787	88 004	27,48	45,81	53 586	89 330
CL22	27,49	45,79	53 606	89 291	27,90	46,48	54 405	90 636

ANNEXE « I » - PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS DU PERSONNEL SYNDIQUÉ DE VIDÉOTRON SENC

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 postsecondaire 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 requière 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 d'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		
		1 à 3	4 à 10	11 et plus
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
		1 à 3	4 à 10	11 et plus
3	Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont l'activité ou le travail est différent.	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 requièrent une attention particulière en raison de 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
Nature	1	10	10
	2	28	28
	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 « J » : 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 LIÉE 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 SENC

« 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 d'un, 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 trois 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 prévue 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 dispositions contraires et spécifiques 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 de participation					
Durée du congé	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
3 mois	75%	87,50%	91,67%	93,75%	95,00%	95,83%
4 mois	_	83,33%	88,89%	91,67%	93,33%	94,44%
5 mois	_	79,16%	86,11%	89,58%	91,67%	93,06%
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 seraient versés 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 durée**

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 basée sur le salaire brut réel.

Pendant la période de congé, l'employé régulier peut maintenir son adhésion au régime d'assurance collective, à la condition d'en défrayer les coûts à 100 %.

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 dix (10) employés peut se prévaloir simultanément d'un congé à traitement différé avec un maximum de un (1) employé par fonction dans chaque localité ou service.

(Sujet à approbation par Revenu Canada et le fiduciaire)

ANNEXE « K » CONTRAT TYPE – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Contrat intervenu entre : VIDÉOTRON SENC

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___.

LETTRE D'ENTENTE N° 1 – MAINTIEN DES EMPLOIS

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Sous réserve des dispositions de la convention collective applicables, notamment l'article 6,04, la Compagnie peut mettre en place des programmes volontaires de réduction des effectifs généraux ou ciblés à certaines fonctions. Ces programmes sont préalablement soumis au Syndicat et peuvent viser des réductions temporaires (ex. : congés à des fins de formation) ou permanentes d'effectifs (ex. : préretraite, départ volontaire).

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

Nonobstant les dispositions de l'article 2.10 et suivants de la convention collective, les parties conviennent que des modalités suivantes pour la durée de la convention collective :

1. Centres contacts clients

a) 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, , TMO, nouveaux produits) jusqu'au 31 décembre 2018. Au 1er janvier 2019, les ratios applicables sont de 40 % tel que prévu à la convention collective;

b) 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 2018;

c) Les règles de comblement de l'utilisation excédentaire s'appliquent au-delà du ratio de 50 % de sous-traitance jusqu'au 31 décembre 2018. Au 1er janvier 2019, les règles de comblement de l'utilisation excédentaire s'appliquent au-delà du ratio de 40 % de sous-traitance;

d) La compagnie s'engage à maintenir le nombre de postes en place en date de la signature tel qu'établie dans l'annexe A à la lettre d'entente #2. Ce nombre est une garantie minimum au 1er janvier 2019, tant qu'il y aura de la sous-traitance dans les fonctions.

2. Ingénierie

2.1 Construction et conception HFC

a) Le ratio de base autorisé de sous-traitance pour les fonctions ou groupes de fonctions concernés est de 30 % jusqu'au 31 décembre 2018. Au 1er janvier 2019, les ratios applicables sont de 20 % tel que prévu à la convention collective;

b) Il y a suspension des règles de comblement en vertu des dépassements du ratio de 20 % de sous-traitance prévues à la convention collective, sauf dans le cas où il y a dépassement du ratio de 30 % jusqu'au 31 décembre 2018.

c) À compter du 1er janvier 2019, les règles de comblement prévues à la convention collective s'appliquent lors du dépassement du ratio de base de 20 % de sous-traitance seront réparties équitablement entre toutes les localités de la région ouest.

d) La Compagnie s'engage à maintenir le nombre de postes en place à la date de la signature tel qu'établie dans l'annexe « A » de la lettre d'entente 2 , et ce, jusqu'au 31 décembre 2018, tant qu'il y aura de la sous-traitance dans les fonctions.

e) Lorsqu'il y a de la sous-traitance dans les fonctions, les postes vacants à la suite de l'attrition sont pourvus, et ce, jusqu'au 31 décembre 2018.

f) En contrepartie des ratios de sous-traitance excédentaire consentis par la présente, la Compagnie s'engage à faire les efforts nécessaires au niveau de la formation de ses employés afin d'assurer le maintien et le développement de l'expertise de ses employés.

2.2 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 :

- Travaux de conception, de construction et de mise en opération pour élargir les voies Amont du réseau HFC (Hybride Fibre-Coax) à 85 Mhz ou plus;
- Travaux de conception, de construction et de mise en opération pour élargir les voies Aval du réseau HFC (Hybride Fibre-Coax) à 1Ghz ou plus;
- Travaux de conception, de construction et de mise en opération pour le remplacement de la couche optique du réseau HFC (Hybride Fibre-Coax) à 1Ghz ou plus;
- Travaux de conception, de construction et de mise en opération pour l'implantation de l'architecture Fibre au voisinage sur des cellules de 125 portes en moyenne tel qu'effectué actuellement dans la région du Grand Montréal (programme connu sous le nom du MGM).

2.3 Participation des employés syndiqués à la modernisation

Interne

L'employeur s'engage à créer une cellule de dix (10) employés dont huit (8) concepteurs et deux (2) employés administratifs.

Externe :

L'employeur vise la participation de tous les employés affectés au réseau HFC. Pour rencontrer cet objectif, les actions suivantes seront prises :

1. Participation de l'équivalent de deux (2) ETP MEO fibre; 2. Participation de l'équivalent de deux (2) ETP construction MEO – Coax;
3. Participation de l'équivalent de quatre (4) ETP construction MEO pour le projet Swap 85 MHz lorsque le déploiement de ce projet débutera;
4. Participation du groupe d'entretien réseau au projet Swap 85 MHz lorsque le déploiement de ce projet débutera. Pour des fins d'appropriation et de familiarisation et selon le déploiement, la durée approximative de participation sera d'un mois par dépôt.

2.4 Réseau sans fil

Dans les fonctions affectées par le réseau sans fil le ratio autorisé de sous-traitance est de 30 % jusqu'au 31 décembre 2018. À compter du 1er janvier 2019, le ratio de base autorisé de sous-traitance est de 20 %.

Toutefois, le recours à la sous-traitance est sans limites pour la construction, le déploiement du réseau sans fil et le raccordement des tours au réseau de Vidéotron excluant la conception Fibre affaires dont le ratio autorisé est de 40% pour trois (3) ans à compter de la date de signature de la convention collective, en raison du déploiement du réseau RCI. .

2.5 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 intervention 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 limites;

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.

LETTRE D'ENTENTE N° 2.1- PRINCIPES SPÉCIFIQUES DE SOUS-TRAITANCE À LA QUALITÉ TECHNIQUE

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

1. En comblement du dépassement des ratios de sous-traitance autorisés prévus à la convention collective en vigueur du 30 mars 2009 au 31 décembre 2013, l'employeur s'engage à pourvoir à deux cent cinquante (250) postes de techniciens installation-service, incluant douze (12) postes de technicien niveau II et incluant vingt-six (26) postes déjà comblé dans le courant de l'année 2014;

2. L'engagement de l'Employeur prévu au paragraphe 1 des présentes dispose complètement du dépassement desdits ratios de sous-traitance autorisés;

3. Les parties conviennent d'une double cible en matière de sous-traitance, à savoir, un plancher d'emploi en croissance progressive pendant la durée de la convention collective, de même que de l'atteinte du ratio de sous-traitance à 50% en 2018;

4. Plus spécifiquement, l'Employeur s'engage à respecter les cibles suivantes :

	EMBAUCHE	POSTES AU 31 DÉCEMBRE	TAUX DE SOUS-TRAITANCE AU 31 DÉCEMBRE
2013		286	79.2%
2014	26	312	72.9%
2015	85	397	64.9%
2016	75	472	58.1%
2017	64	536	52.3%
2018		536	50%

5. À compter du 1er janvier 2019, les parties conviennent que le ratio de sous-traitance à la Qualité technique est de 40% et que les règles de comblement prévues à la convention collective s'appliquent lors du dépassement de ce ratio.

6. Dans le cadre du comblement des postes prévu à la présente lettre d'entente, l'Employeur procédera par affichage de poste conformément à la convention collective;

7. Dans le cadre du calcul du ratio de la sous-traitance, les parties conviennent que les activités du projet RAC (retrait de l'analogique) sont exclues. Toutefois, cette exclusion est conditionnelle à l'atteinte des cibles annuelles d'embauche et des ratios tels que prévus au tableau ci-dessus;

   Au premier janvier de chaque année, les parties conviennent que l'exclusion des activités RAC est suspendue dans le cas où l'Employeur ne parvient pas à rencontrer les cibles d'embauches et les ratios prévus pour l'année précédente (voir tableau ci-dessus). Cette suspension sera levée dès que l'Employeur aura atteint les dites cibles.

8. 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;

9. 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;

10. Les parties conviennent que les affectations temporaires de courte durée de même que les heures effectuées en service d'attente (2e homme) sont déduites de la sous-traitance;

11. Lorsqu'il y a de la sous-traitance dans les fonctions, les postes vacants à la suite de l'attrition sont pourvus, et ce, jusqu'au 31 décembre 2018.

LETTRE 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 2018;

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'accréditation syndicale, 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;

A 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 départager, 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.

LETTRE D'ENTENTE N° 4 – DÉMÉNAGEMENT

Compte tenu de l'étendue 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 du territoire 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'affaires 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, à la suite d'une mise à pied, d'un déplacement ou d'un transfert n'a pas d'autre choix, car il ne peut déplacer dans sa région et à moins de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail qui était le sien avant le déplacement, peut se prévaloir de la procédure prévue pour les déménagements et la Compagnie rembourse jusqu'à concurrence de mille trois cents dollars (1300 $) des frais admissibles sur présentation des pièces justificatives. Cette procédure ne s'adresse pas aux employés qui postulent 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 ».

Un employé qui occupe un poste non visé par la présente lettre d'entente pourra demander de participer au programme prévu ci-haut. L'Employeur conserve toute la discrétion pour accepter les candidats.

LETTRE D'ENTENTE N° 6 – CENTRES 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. L'Employeur fournit au syndicat, deux (2) fois par année (15 mars et 15 septembre), un rapport écrit de la répartition de la clientèle et des effectifs pour chacune des régions desservies par l'entreprise.

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.

2. **Répartition des horaires entre les localités**

L'Employeur s'engage à répartir de façon équitable entre les localités, les blocs horaires de ses centres d'appels. Cette équité s'établit sur la proportion d'effectif par localité.

3. **Application particulière de l'ancienneté**

a) L'application des articles 8, ,11, 17, et 22 de la convention collective des employés de la Région Ouest du Québec se fait par département dans les fonctions de « conseiller, ventes et service après-vente », « conseiller senior, ventes et SAV », « conseiller STC » et « conseiller senior STC » et « conseiller communications électroniques » sans égard à la localité. Autrement dit, aux fins de l'application de ces articles, les centres d'appels résidentiels de la Région Ouest du Québec sont réputés ne constituer qu'une seule et même localité.

b) L'application des articles 6, 7 et 16 de la convention collective se fait par département dans les fonctions de « conseiller, ventes et service après-vente », « conseiller senior, ventes et SAV », « Conseiller STC » et « Conseiller senior STC » « conseiller communications électroniques » sans égard à la localité (Montréal et Longueuil). Autrement dit, aux fins de l'application de ces articles, les centres d'appels de Montréal et Longueuil sont réputés ne constituer qu'une seule et même localité.

4. **Comité de relations de travail sur le suivi de la logistique dans les centres de contacts clients**

Les parties conviennent de la mise en place d'un comité paritaire ayant pour mandat de valider les règles d'attribution , de planification et de changement en matière d'horaires, de temps supplémentaire, de congés et de vacances. Les réunions de ce comité se tiennent à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'employeur et le syndicat s'adjoignent toute personne nécessaire à la tenue de ces rencontres.

5. **Création d'un nouveau centre d'appels**

Advenant la mise en opération d'un nouveau centre d'appels dans la Région Ouest en cours de convention collective, les conditions de travail de la nouvelle localité devront faire l'objet d'une entente entre l'employeur et le syndicat.

6. **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.

7. **Postes à temps complet**

L'Employeur s'engage à respecter une proportion minimale de 60 % de postes à temps complet par fonction dans chaque localité. 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, selon la procédure suivante :

a) Si le poste est comblé par un employé provenant d'une autre fonction, ce dernier transférera sur son poste au début de la prochaine cohorte de formation suivant l'affichage. L'horaire du poste laissé vacant est alors distribué aux employés à temps partiel de la fonction jusqu'au transfert du nouveau titulaire;

b) Si le poste est comblé par un employé provenant de la même fonction, le transfert sur le poste se fait immédiatement;

c) En tout temps, un poste devenu vacant est affiché immédiatement avec le même statut.

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 60 % 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.

8. **Statut de temps complet avec horaire flexible**

Dans les centres contacts clients résidentiels, l'Employeur crée le statut d'employé à temps complet avec horaire flexible. Les employés assujettis à ce statut bénéficient des conditions de travail d'un employé régulier à temps complet, incluant la semaine normale de 37,5h sur 5 jours. Toutefois, ces employés sont assujettis aux dispositions de l'article 16 portant sur la composition et l'offres des horaires des employés à temps partiel. L'employeur s'engage à maintenir dans ce statut, un minimum de 15% de ses effectifs par localité.

9. **Employés à temps partiel**

L'Employeur confectionne les horaires des employés à temps partiel qui sont à son emploi au 29 avril 2003 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 tâches de sa fonction 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 télétravail s'adresse aux employés des fonctions suivantes :

   - Conseiller ventes service après-vente (65)
   - Conseiller soutien technique (44)
   - Conseiller administratif SAC (3)
   - Conseiller soutien technique/ communication électronique (2)
   - Conseiller support à l'exploitation (résidentiel et affaires) (4)
   - Coordonnateur relation avec la clientèle (SRAC) (1)
   - Préposé perception des comptes (16)
   - Conseiller perception des comptes, niveau 2 (2)
   - Conseiller soutien technique affaires niveau 1 (4)
   - Conseiller contrôle de qualité (7)
   - Conseiller SAC/CQ niveau 2 (6)
   - Conseiller soutien technique niveau 2 (6)
   - Conseiller ventes résidentiels et distribution (activation) (3)

   Le tout constituant un total de 163 postes.

   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 toute absence prolongée 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 client, 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 assujetti aux critères d'évaluation de la performance et de la productivité tels qu'il 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 toute autre activité requise par Vidéotron aux dates et lieux déterminés par celle-ci dans le cadre de son horaire normal de travail. À cette fin, l'employeur s'engage à donner un préavis de cinq (5) jours à l'employé sauf dans le cas de mesure disciplinaire. À 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 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. 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. Les parties conviennent de procéder annuellement à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application de la présente.

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 50 ANS ET PLUS

Les dispositions de la présente s'appliquent 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 quant à son quantum et ne peut être inférieure 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 quant à son quantum et ne peut être inférieure 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 (20) 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'appliquent 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) L'employé doit fournir à l'Employeur un minimum de quinze (15) heures de disponibilité;

d) 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.

e) L'employé ayant terminé ses études revient dans son statut d'origine.

LETTRE D'ENTENTE N° 10 - AFFECTATIONS TEMPORAIRES

OBJET : **Processus de comblement des banques d'affectations temporaires au sein de la vice-présidence SAC résidentiel**

CONSIDÉRANT le protocole d'entente de juin 2005 en vertu duquel les parties se sont entendues pour renouveler la convention collective jusqu'au 31 décembre 2009;

CONSIDÉRANT le besoin opérationnel de l'Employeur de s'assurer de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée pour combler en tout temps ses différents besoins d'affectation temporaire dans les fonctions suivantes :

- conseiller senior SAC (incluant conseiller senior CQ);
- conseiller senior STC;
- conseiller administratif SAC/communications électroniques;
- conseiller STC – quart de nuit;
- conseiller administratif STC/communications électroniques;
- secrétaire senior;
- conseiller ventes résidentielles et distribution (Ligne partenaire);
- conseiller contrôle qualité;
- coordonnateur relation à la clientèle;
- conseiller support à l'exploitation.

CONSIDÉRANT l'objectif du Syndicat de permettre à un plus grand nombre d'employés, notamment les conseillers SAC et les conseillers STC, d'aller acquérir une expérience dans des fonctions différentes;

CONSIDÉRANT que l'objectif de la présente lettre d'entente pour l'Employeur et le Syndicat est d'établir le cadre d'application du processus de comblement des affections temporaires dans les différentes fonctions précitées;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie de la présente entente;

Banques d'affectation

1. L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur la création de banques d'affectation temporaire pour chacune des fonctions précitées;

2. L'Employeur et le Syndicat s'entendent que lesdites banques d'affectation temporaire s'appliqueront uniquement pour les affectations court terme de trois (3) mois et moins. Les banques d'affectation pourront également être utilisées pour combler quotidiennement des absences non prévues;

3. L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour limiter le nombre de places dans les banques d'affectation en tenant compte de l'évolution des besoins opérationnels;

4. L'Employeur s'engage à faire un affichage dédié pour créer les banques d'affectation temporaire quatre (4) fois l'an, un mois avant la mise en vigueur des nouveaux horaires (février, mai, août et novembre) pour les fonctions précitées, selon la mécanique prévue aux annexes A, B et C qui font partie intégrante de la présente entente;

5. L'Employeur se réserve le droit de faire un affichage supplémentaire entre les affichage dédiés prévus au paragraphe précédent si une banque d'affectation est vide ou si l'affichage dédié précédent n'a pas permis de combler son besoin.

6. L'application de la présente lettre d'entente à d'autres fonctions doit faire l'objet d'une entente entre les parties;

7. En utilisant le formulaire de « Demande de préférence » (voir annexes A et C qui font partie intégrante de la présente entente), les employés peuvent poser leur candidature pour le nombre de banques d'affectation qu'ils souhaitent sans restriction;

8. Pour être éligibles aux banques d'affectation, les candidats doivent au préalable réussir un test visant à s'assurer de leur capacité à remplir les tâches types de la fonction visée;

9. Nonobstant le paragraphe précédent, aucun test n'est requis pour les conseillers SAC, les conseillers administratifs SAC courriel et les conseillers senior SAC qui posent leur candidature dans la banque d'affectation temporaire conseiller ventes résidentielles & distribution (Activation);

10. Pour toutes les fonctions visées par la présente entente, excluant la fonction de conseiller ventes résidentielles & distribution (Activation) la sélection des candidats se fait sur la base de l'ancienneté;

11. Tel qu'il est prévu à l'annexe « A » des présentes, les tests se feront dans les 15 jours suivant la remise des « Demandes de préférences » des employés. Les employés convoqués à un test en seront informés dans un délai minimum de 48 heures précédant le dit test. Le résultat des tests réussis est valide pour une période de vingt-quatre (24);

12. Pour être retenus dans une banque d'affectation temporaire, les employés doivent être disponibles et présents au travail à la date prévue pour faire les tests;

13. L'Employeur consent à transmettre les informations suivantes au Syndicat relativement auxdits processus de comblement des banques : les affichages dédiés, la liste des candidats ayant répondu à l'offre dans les délais prescrits et les banques finales d'affectation par fonction. De plus, l'Employeur s'engage à fournir mensuellement au Syndicat la liste effective des affectations, la durée et les raisons desdites affectations (remplacement de maladie, surcroît de travail, etc.);

14. L'employé qui échoue un ou des test(s) dans le processus de comblement des banques d'affectation n'est pas éligible à participer au processus de comblement de poste régulier visant la ou les même(s) fonction(s) avant l'affichage dédié suivant (février, mai, août et novembre);

15. Nonobstant ce qui précède, un employé qui a échoué le test à deux reprises dans une fonction dans une période de 12 mois ne pourra repasser le test pour cette fonction avant une période de 6 mois suivant la date de son dernier échec;

16. L'Employeur reconnaît qu'un employé qui s'est qualifié pour une affectation temporaire est par le fait même qualifié pour pourvoir le poste régulier dans le cas d'un affichage pour le même poste;

17. Seuls les candidats qui se sont qualifiés en vertu du processus qui fait l'objet de la présente entente et qui font partie des banques d'affectation peuvent être affectés dans les fonctions visées par la présente entente, pour la durée de la période prévue pour l'affectation;

18. Les employés qualifiés pour une banque d'affectation se voient exclus de ladite banque suite à trois (3) refus de leur part. Ces employés seront de nouveau éligibles à s'inscrire dans la banque d'affectation visée lors de l'affichage dédié suivant;

19. Les employés qui sont confirmés dans une affectation temporaire dans une fonction différente de celles visées par la présente entente sont automatiquement exclus des banques d'affectation. Ils auront l'opportunité d'y être inclus à nouveau lors de l'affichage dédié suivant la fin de leur affectation temporaire dans la fonction non couverte par la présente entente;

20. Les employés dont la candidature aura été retenue dans une ou plusieurs banque(s) d'affectation temporaire devront être disponibles et présents au travail lorsque des quarts en affectation dans lesdites banques leur seront offerts. Dans le cas où tous les employés de la banque refusent, l'Employeur peut désigner l'employé le moins ancien de la banque d'affectation pour faire le travail;

21. L'Employeur s'engage, dans un délai raisonnable, à organiser une rencontre individuelle avec les employés ayant échoué aux tests prévus à la présente entente afin de préciser à l'employé les sujets qui lui ont fait échouer le test. De plus, l'Employeur s'engage à indiquer à l'employé les moyens à prendre pour se qualifier relativement aux futurs tests;

Temps supplémentaire

22. Lors des besoins de ressources en temps supplémentaire dans les fonctions mentionnées dans la présente entente, l'offre sera faite dans l'ordre suivant :

    Par ordre d'ancienneté aux employés de la fonction et de la localité ou département visés, et ce, conformément aux dispositions de la lettre d'entente signée entre les parties le 9 décembre 2004 et pour les fonctions mentionnées à ladite entente;

    Par ordre d'ancienneté aux employés affectés dans la fonction au moment où le temps supplémentaire est offert;

    Par ordre d'ancienneté aux employés faisant partie de la banque d'affectation de la fonction et de la localité ou département visés, et ce, conformément aux dispositions de la lettre d'entente signée entre les parties le 9 décembre 2004 et pour les fonctions mentionnées à ladite entente;

    Par ancienneté dans une autre fonction visée par l'Employeur;

Dispositions spécifiques au SRAC et Documentation

23. Les employés qui sont affectés dans l'une ou l'autre des fonctions du SRAC et de la Documentation (Conseiller support à l'exploitation et Coordonnateur relation avec la clientèle) pour une durée de plus de trois (3) mois sont soumis aux banques de congés fixes et mobiles de la fonction qu'ils occupent en affectation au prorata de leur banque résiduelle d'origine. L'Employeur s'engage à mentionner cette façon de faire aux candidats lors de l'affichage de l'affectation temporaire de plus de trois mois;

ANNEXE « A » DE LA LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

MÉCANIQUE DE MISE EN CANDIDATURE POUR LES BANQUES D'AFFECTATION

Les parties à l'entente conviennent de la mécanique suivante pour les mises en candidature dans les banques d'affectation pour les fonctions citées dans l'entente :

1. Un affichage dédié visant le comblement des banques d'affectation temporaire sera transmis aux employés de la vice-présidence SAC résidentielle au moment de l'affichage dédié pour les « Demandes de préférences » pour les horaires de travail. L'affichage dédié se retrouve à l'annexe B des présentes;

2. Le formulaire de « Demande de préférences » pour les horaires de travail sera amendé pour inclure une portion spécifiquement réservée à l'usage des employés de la vice-présidence SAC résidentielle qui voudront postuler dans les banques d'affectation pour les fonctions visées par la présente entente. Le formulaire de « Demande de préférences » ainsi amendé se retrouve à l'annexe C des présentes;

3. Dans les 15 jours suivants la remise des choix de préférences, l'Employeur s'engage à faire passer les tests prévus à l'entente pour chacun des employés avec un préavis par courriel de 48 heures tel qu'il est prévu au paragraphe 12 de l'entente. Le résultat des tests réussis est valide pour une période de vingt-quatre (24);

4. Au moment de la communication des nouveaux horaires de travail (février, mai, août et novembre de chaque année), l'Employeur communiquera au Syndicat la composition des nouvelles banques d'affectation, lesquelles entreront en vigueur au même moment que les nouveaux horaires.

ANNEXE « B » DE LA LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

MODÈLE D'AFFICHAGE DÉDIÉ

Les parties conviennent que le modèle suivant sera utilisé lors des affichages dédiés :

« AFFICHAGE DÉDIÉ
À
TOUS LES EMPLOYÉS DE LA VICE-PRÉSIDENCE SAC RÉSIDENTIELLE »

Dans le cadre de l'exercice de comblement des banques d'affectation temporaire de la vice-présidence SAC, nous sollicitons les candidatures pour des affectations temporaires dans les fonctions suivantes :

- conseiller administratif. SAC/communications électroniques (...);
- conseiller administratif. STC/communications électroniques (...);
- conseiller contrôle qualité (...);
- conseiller senior SAC (incluant conseiller senior CQ) (nombre de places dans la banque);
- conseiller senior STC (nombre de places dans la banque);
- conseiller STC – quart de nuit (...);
- conseiller support à l'exploitation (...).
- conseiller ventes résidentielles et distribution (Ligne partenaire) (...);
- coordonnateur relation à la clientèle (...);
- secrétaire senior (...);

Renseignements spécifiques :

- Lieu de travail : Centre d'appels Montréal, St-Hubert et Joliette dépendamment du besoin;
- Date d'entrée en fonction : sur appel en fonction des besoins opérationnels;
- Nombre de postes requis : selon les besoins opérationnels;
- Horaire de travail : selon l'affectation temporaire à combler;
- Tâches principales : les principales tâches types de chacune des fonctions sont incluses aux guides de fonction;
- Pour les affectations à une classe supérieure, une prime de 5 % sera versée;
- Pour chacune des fonctions visées, des tests devront être réussis.

Pour tous les intéressés, veuillez remplir la section du formulaire de « Demande de préférences » prévue à cet effet et le transmettre à la logistique dans les délais prévus pour le prochain choix d'horaire *(mettre date)*. Les candidats seront contactés pour passer les tests prévus pour chaque fonction dans les deux semaines suivant la remise des préférences pour passer des tests et seront avisés 48 heures à l'avance de la date desdits tests.

Il est entendu qu'après avis au Syndicat, l'Employeur se réserve le droit de modifier la forme du modèle d'affichage dédié pour répondre à ses besoins opérationnels sans toutefois modifier le fond.

ANNEXE « C» DE LA LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

MODÈLE DE CHOIX DE PRÉFÉRENCE

Les parties s'entendent que le modèle de choix de préférence sera utilisé pour les mises en candidature pour les banques d'affectation dans les fonctions citées dans l'entente. Le formulaire de choix de préférence sera amendé pour inclure à la fin du formulaire la portion suivante :

« CANDIDATURE AUX BANQUES D'AFFECTATION TEMPORAIRE »

Je souhaite poser ma candidature pour les banques d'affectation suivantes (cocher les banques appropriées) : (adapter la liste à la fonction visée ex. : SAC ou STC)

conseiller administratif. SAC/communications électroniques;

conseiller administratif. STC/communications électroniques;

conseiller contrôle qualité;

conseiller senior SAC;

conseiller senior STC (assurance service);

conseiller senior STC;

conseiller STC – quart de nuit;

conseiller support à l'exploitation.

conseiller ventes résidentielles et distribution (Ligne partenaire);

coordonnateur relation à la clientèle;

secrétaire senior;

Il est entendu que les candidats aux banques d'affectation temporaire seront disponibles les soirs et les week-ends, ou selon les besoins opérationnels.

Il est entendu qu'après avis au Syndicat, l'Employeur se réserve le droit de modifier la forme du modèle de choix de préférence pour répondre à ses besoins opérationnels sans toutefois modifier le fond.

LETTRE D'ENTENTE N° 11 – COMPTOIRS

ATTENDU que la Compagnie a confié aux magasins Superclub Vidéotron certaines activités qui étaient exécutées en exclusivité dans les comptoirs de Vidéotron SENC afin d'améliorer sa compétitivité et de faire face à la concurrence, les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. Les activités visées par la présente sont :

   a) la distribution d'appareils et de télécommandes;

   b) l'échange d'appareils et de télécommandes;

   c) la récupération d'appareils, de télécommandes et de câblosélecteurs;

   d) certaines activités administratives reliées aux activités qui précèdent, comme suit :

      - fournir de l'information nécessaire sur les produits et services relatifs aux appareils distribués;
      - enregistrement des appareils distribués, échangés ou récupérés (type d'appareil, numéro de série);
      - enregistrement de la nature de l'opération effectuée (ajout, échange ou récupération);
      - enregistrement de l'état de l'appareil récupéré (en état, défectueux);
      - enregistrement des services inclus avec l'appareil;
      - remise de cavaliers (3-6 pieds), fils audio, etc.;
      - changements ou corrections des numéros de téléphone et NAS;
      - suivi de l'inventaire.

2. Les activités énumérées au paragraphe précédent et qui seront exécutées par les Superclub Vidéotron seront considérées comme de la sous-traitance. Elles feront l'objet d'un rapport mensuel pour l'ancienne division de Montréal.

   Chaque opération effectuée et facturée par les Superclub Vidéotron concernant les activités sous-traitées correspondra à un volume de sous-traitance équivalant à la durée standard requise pour effectuer telle opération.

3. Les activités réalisées sur le territoire de l'ancienne division de Montréal seront soumises aux dispositions de l'article 2 de la convention collective. Le pourcentage de sous-traitance sera établi sur la charge de travail de la fonction élargie de « conseiller, ventes, service après-vente » de Montréal. Le calcul débutera à compter du moment où des activités seront transférées dans les Superclub Vidéotron.

LETTRE D'ENTENTE N^0 12- 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 magasins 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^{0} 13- 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. Dans le cadre de ces campagnes, les gains peuvent être sous forme de cadeaux, argent comptant ou autre et peuvent provenir autant de campagnes organisées par des fournisseurs de Vidéotron que par Vidéotron. Les gains seront assujettis aux règles applicables en vigueur en matière d'impôt sur le revenu.

LETTRE D'ENTENTE N° 14– PROGRAMMATION (MAtv)

1. Poursuite en justice :

   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. Nonobstant les dispositions du paragraphe 6.04, la Compagnie s'engage, pendant la durée de la convention collective, à maintenir un (1) poste de recherchiste régulier à temps complet.

3. Nonobstant certaines dispositions de l'article 17 de la convention collective, l'Employeur peut déplacer jusqu'à deux (2) jours de congé hebdomadaires par période de quatre (4) semaines pour les employés occupant les fonctions de réalisateurs-coordonnateurs et de techniciens de production. Le cas échéant, les conditions suivantes s'appliquent :

   a) L'Employeur offre ledit déplacement par ordre d'ancienneté dans la fonction et la localité visées. Si tous les employés refusent, il peut désigner les employés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté sous réserve du paragraphe b) suivant.

   b) Un congé hebdomadaire contigu à un jour férié ou à un jour de congé autorisé (y compris la reprise par l'employé d'un congé hebdomadaire déplacé) ne peut être déplacé.

   c) Les premières sept heures et demie (7,5) d'un congé hebdomadaire déplacé sont rémunérées à taux simple et versées dans la banque de congés de l'employé. Ces heures ne sont pas monnayables. Les heures travaillées suivantes sont rémunérées au taux de salaire majoré de 50 % le samedi et au taux horaire majoré de 100 % le dimanche.

   d) L'employé doit inscrire à l'horaire les congés ainsi accumulés dans sa banque au plus tard dès que cette banque compte cinq (5) jours et ils doivent être pris dans les douze (12) mois suivants. Tels congés peuvent être pris consécutivement ou non sous réserve des dispositions de l'article 22 (vacances) de la présente convention collective.

4. Nonobstant le paragraphe 17.01 de la convention collective, 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.

D'autre part, 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 affectés à la production d'une émission ou d'une série). En cas de non-disponibilité, la procédure habituelle de la convention s'applique.

5. **Affectations**

L'Employeur, notamment le directeur des programmes, détermine les affectations des réalisateurs-coordonnateurs après consultation avec ces derniers.

Les affectations sont établies en tenant compte de l'ancienneté, des habilités, des expériences, des intérêts et de la charge de travail de chacun dans la matière à traiter.

6. **Horaire**

Les horaires de travail sont établis à chaque début de saison de programmation et sont modifiés afin de tenir compte des ajustements nécessaires à la programmation. Les changements à l'horaire seront communiqués quatorze (14) jours avant leur entrée en vigueur.

7. **Monteurs**

a) Les quarts de travail de jour et de soir sont répartis à parts égales au cours d'une année. Pour la période des fêtes et des vacances, le nombre de quarts de jour et/ou de soir peut être modifié.

Un tableau de service indiquant les horaires de travail est remis aux employés la deuxième semaine de décembre et couvre toute l'année suivante.

Un tableau des horaires d'été sera remis aux employés la deuxième semaine de mai.

Nonobstant ce qui précède, les horaires peuvent être modifiés par la Compagnie en fonction des absences autorisées par la présente convention collective et en cas de force majeure.

b) Pour tous les employés embauchés après le 22 février 1989, la semaine normale de travail est de cinq (5) jours consécutifs, répartis entre le lundi et le dimanche inclusivement. Toutefois, l'horaire de travail ne doit pas inclure deux fins de semaine (samedi, dimanche) consécutives.

8. **Employé à temps partiel sur appel dans les fonctions de « médiatiseur » et « d'opérateur, centre de mise en ondes » :**

Désigne un employé qui exprime sa disponibilité et qui est appelé à effectuer du remplacement de façon sporadique et irrégulière.

Lorsqu'aucun employé à temps partiel ou à temps partiel sur appel ou temporaire n'est disponible pour combler un quart de travail, la Compagnie peut désigner le moins ancien des employés à temps partiel sur appel et l'employé est tenu de travailler.

9. **Restrictions quant au choix des vacances**

Par exception aux dispositions de l'article 22 de la convention, pour les fonctions de réalisateurs-coordonnateurs, monteurs, infographistes 3-D, graphistes, la prise de vacances annuelles ne peut avoir lieu dans la période de trente (30) jours précédant la date du début d'une nouvelle programmation pour les employés de ces fonctions faisant partie de l'équipe affectée à cette nouvelle programmation à moins que cet employé ait inscrit à l'horaire ses vacances avant de recevoir son affectation.

LETTRE D'ENTENTE N° 15- POSTES DE «TECHNICIEN DE PRODUCTION » À TEMPS PARTIEL SUR APPEL ET SANS HEURES GARANTIES AU MAtv

OBJET : Création et dotation de (4) postes de « technicien de production » à temps partiel sur appel et sans heures garanties au MAtv - Vidéotron Région Ouest

---

Attendu le besoin pour les centres de production régionaux de MAtv-Vidéotron Région Ouest (Sherbrooke, Victoriaville, Cap-de-la-Madeleine et Sorel-Tracy) d'avoir recours à un technicien (ne) de production de plus aux fins de remplacement et de surcroît occasionnel de travail;

Attendu que le volume de travail estimé s'avère insuffisant pour justifier la création de postes réguliers à temps partiel avec une garantie minimale de 20 heures/semaine;

Attendu le caractère exceptionnel des opérations de MAtv à l'intérieur de l'entreprise et plus particulièrement en région périphérique;

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur affichera quatre (4) postes de technicien (ne) de production sur appel sans heures garanties et assimilables aux postes de l'article 8 de la lettre d'entente n° 14 programmation (MAtv) de la convention collective de la section locale SCFP-2815.

2. Toutefois, le deuxième paragraphe de l'article 8 de la lettre n° 14 ne trouvera pas application pour ces postes;

3. Les localités de Sherbrooke, Victoriaville, Cap-de-la-Madeleine et Sorel-Tracy se verront attribuer chacune l'un de ces postes;

4. L'utilisation de ce personnel sera complémentaire au personnel régulier à temps complet et à temps partiel et ne devra pas priver ce personnel des privilèges usuels de la convention collective, tels que la maximisation des heures régulières et l'offre de temps supplémentaire, etc.

5. Cette entente est valable jusqu'au prochain renouvellement de la convention collective sauf si le volume de travail devenait plus important (1000 heures/année). Dès lors, les parties se rencontreraient pour revoir le statut de ces postes.

6. Sur constatation par le Syndicat du non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de la présente entente, ce dernier peut mettre fin à la présente entente par un avis écrit et les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent alors intégralement.

La présente lettre d'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 de la convention collective en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE N° 16 – SETTE

Nonobstant les dispositions de la convention collective, les parties conviennent que l'Employeur peut affecter un (1) technicien d'équipement audiovisuel à son emploi pour exécuter toutes les tâches reliées à cette fonction au bénéfice de SETTE et selon les besoins déterminés par cette entreprise. Les conditions de travail de ce salarié sont celles prévues à la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE N° 17 - TEMPS PARTIEL SANS HEURES GARANTIES AU CGR

Au centre de gestion du réseau résidentiel et affaires, dans les fonctions de technicien système niveau 1 (CGR), de technicien système niveau 1 (CGR)/quart de nuit et de technicien opérateur CGR, les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur convertit parmi les postes existants et sans affichage, six (6) postes de technicien système niveau 1 CGR résidentiel à temps partiel en postes à temps complet;

2. L'utilisation d'un maximum de huit (8) employés temps partiel sur appel à zéro heure de travail garantie, sans qu'il soit nécessaire que ces employés remplacent des employés réguliers absents. L'utilisation de ces employés ne sera possible qu'après la maximisation des horaires des employés à temps partiel au CGR en fonction des besoins opérationnels. Un employé temps partiel sur appel qui refuse le travail offert trois fois dans une période de trente jours sera retiré de la liste et perd ainsi son lien d'emploi;

3. L'employeur crée une banque d'affectation composée de techniciens système niveau 1 CGR Affaires à temps partiel qui pourront compléter leur horaire de travail au CGR Résidentiel, une fois qu'ils auront reçu la formation appropriée. Le nombre d'employés qui recevront la formation sera établi en fonction des besoins opérationnels de l'employeur;

4. La distribution des heures parmi les techniciens à temps partiel au CGR Résidentiel se fait comme suit :
   a. Maximisation des horaires des techniciens à temps partiel au CGR Résidentiel;
   b. S'il existe encore des besoins, maximisation des horaires des techniciens à temps partiel au CGR Affaires qui font partie de la banque de techniciens qualifiés à travailler au CGR Résidentiel;
   c. Finalement, utilisation des techniciens à temps partiel à zéro heure de travail garantie.

5. Les nouveaux techniciens qui obtiennent un poste à temps partiel au CGR Affaires pourront se qualifier pour la banque d'affectation au CGR Résidentiel que lorsque leur formation au CGR Affaires sera complétée à 100%;

La mise en opération de la présente lettre d'entente s'échelonnera sur une période de douze (12) mois à compter de la date de la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 18 – PROJET PILOTE ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS À DES FINS DISCIPLINAIRES

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'importance qu'accordent les parties aux hauts standards de service à la clientèle établis chez Vidéotron;

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur de se conformer à la norme COPC pour les centres de contacts clients;

CONSIDÉRANT la volonté des parties à encadrer les mesures disciplinaires découlant de l'écoute des appels;

Nonobstant les articles 31.11 et 31.12 de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Il est convenu entre les parties que l'Employeur peut procéder à l'écoute des appels en tout temps à des fins disciplinaires aux conditions suivantes :

    1. Le syndicat doit être impliqué dans le processus d'enquête avec accès aux appels et plaintes des clients;
    2. L'Employeur doit rencontrer le syndicat avant d'imposer une mesure disciplinaire;
    3. Les parties conviennent de définir un comportement fautif et non fautif;
    4. L'entente doit être sous-forme de Projet pilote;
    5. Le renouvellement de l'entente doit être conditionnel à une entente entre les parties;
    6. L'entente doit prévoir une évaluation périodique du projet;
    7. L'entente doit définir les notions de mesures disciplinaires et administratives;
    8. Uniquement un appel écouté par un gestionnaire pourra faire l'objet de mesures disciplinaire;

2. Les parties conviennent que des mesures disciplinaires peuvent être imposées dans le but de corriger un comportement fautif de l'employé. Les mesures administratives découlant du droit de la direction visent des gestes non fautifs ou involontaires reliés à la performance ou au rendement de l'employé.

3. Advenant que l'Employeur, lors de l'écoute et l'enregistrement des appels, identifie des comportements fautifs qui ne correspondent pas aux critères de service à la clientèle établis, l'Employeur pourra prendre les mesures disciplinaires nécessaires afin de corriger le comportement de l'employé;

4. Il est entendu que seuls les comportements fautifs captés durant les écoutes effectuées par un membre du personnel de gestion pourront faire l'objet de mesures disciplinaires. Il est de plus entendu que toute mesure disciplinaire découlant de la présente est soumise à un délai de prescription de vingt (20) jours suivant le comportement fautif reproché. Dans le cas d'une plainte écrite d'un client, le délai de prescription débute à la date de réception de ladite plainte par l'employeur. Dans ce dernier cas, la mesure disciplinaire peut tenir compte d'événements reliés à cette plainte ayant eu cours jusqu'à 90 jours précédent la réception de ladite plainte.

5. Pour les fins d'application de la présente lettre d'entente, les parties conviennent qu'un comportement fautif signifie notamment : une faute majeure de courtoisie envers la clientèle, incluant l'utilisation d'un langage abusif, le blasphème, raccrocher la ligne au nez du client, ou tout autre comportement de même nature.

6. Les parties procèderont à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application de la présente lettre d'entente à tous les six (6) mois. De plus, les parties se rencontreront au besoin afin de résoudre les difficultés qui pourraient survenir concernant l'application de la présente entente;

7. La présente entente constitue un projet pilote et vise tous les centres de contacts clients (CCC résidentiels, CCC affaires, perception et répartition). Elle entre en vigueur à la signature de la convention collective pour une durée d'un an et pourra être reconduite après entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE N° 19 – PROCESSUS DE NOMINATION DES MENTORS DANS LES CENTRES DE CONTACTS CLIENTS

Les parties conviennent que l'employeur peut recourir aux services d'employés occupant des fonctions de niveau I ou de niveau II au service à la clientèle ou au soutien technique à la clientèle pour agir à titre de mentor auprès de leurs collègues;

Pour la nomination des mentors, l'employeur procède selon la procédure suivante :

1. Envoi d'un appel à tous;

2. Les candidats peuvent soumettre eux-mêmes leur candidature ou être mis en nomination par un collègue;

3. Un formulaire de mise en candidature est mis à la disposition des employés;

4. Les gestionnaires procèdent au choix des candidats et ces derniers rencontrent le gestionnaire qualité du centre d'appels;

5. L'employeur procède au choix final des mentors et en communique la liste au syndicat;

6. L'employeur et le syndicat se rencontrent à tous les trois (3) mois afin de faire le point sur le choix des mentors et de résoudre toutes difficultés dans l'application du programme de mentorat.

LETTRE D'ENTENTE N° 20 – SOUS-COMITÉ PARITAIRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL – CENTRES DE CONTACTS CLIENTS

CONSIDÉRANT l'étude du Professeur Denis Harrison de l'UQAM portant sur « Les conditions de travail dans les centres d'appels: les personnes syndiquées du SCFP au Québec »;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'assurer le bien-être, la santé et la sécurité des employés;

1. Les parties conviennent de créer un sous-comité santé et sécurité au travail consultatif spécifique aux centres de contacts clients;

2. Le sous-comité santé et sécurité sera composé de quatre (4) membres représentant l'employeur et de quatre (4) membres représentant le syndicat;

3. Les membres du comité doivent tenir une première rencontre dans les 90 jours suivants la signature de la présente convention collective et déterminent à cette occasion la fréquence des rencontres subséquentes ainsi que les règles de fonctionnement du comité;

4. Le comité aura notamment pour mandat de prendre connaissance de ladite étude et d'en analyser les observations et les conclusions;

5. Le comité aura également pour mandat de formuler des recommandations sur des mesures à adopter permettant l'amélioration de la qualité de vie au travail;

6. Dans les six (6) mois suivant la présentation à l'Employeur de recommandations du comité, l'Employeur rencontre le comité pour l'informer des mesures qu'il entend prendre et du délai pour le faire.

7. Au terme de cet exercice, le comité évaluera la pertinence de poursuivre ses activités;

LETTRE D'ENTENTE N° 21 – HORAIRES DE NUIT FONCTION TECHNICIEN INTERVENTION

Les parties conviennent d'implanter des horaires permanents de nuit pour deux (2) postes de technicien intervention au secteur affaires dont l'horaire sera de 00h à 8h étalé sur cinq (5) jours. Les techniciens qui obtiendront ces horaires seront exclus de la liste de disponibilité du service d'attente.

LETTRE D'ENTENTE no 22 - ACTIVITÉS DE SOUS-TRAITANCE DANS LES TÊTES DE LIGNES

CONSIDÉRANT la volonté des parties de clarifier la situation entourant les interventions techniques requises dans les lieux physique des têtes de ligne;

CONSIDÉRANT la définition de la sous-traitance prévue à la convention collective (article 3.25) ;

CONSIDÉRANT que la convention collective ne permet pas l'utilisation de la sous-traitance dans les tâches de télésurveillance et de gestion de réseau dans les têtes de ligne (notamment l'article 2.10);

CONSIDÉRANT que les environnements de développement tels que les laboratoires ne font pas partie des têtes de ligne;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente;

2. Il est convenu que les interventions sur les équipements des réseaux à l'intérieur des lieux physiques appelés tête de ligne sont restreints aux interventions techniques du personnel syndiqué de Vidéotron seulement;

3. L'Employeur ne se servira pas de la sous-traitance autorisée du secteur Affaires pour exécuter des travaux dans les têtes de ligne;

4. Les dispositions de la convention collective autorisant la sous-traitance dans le secteur Affaires s'appliqueront dans les POP, incluant ceux positionnés à l'intérieur des têtes de ligne;

5. Les parties conviennent également que la liste d'activités inscrites à l'Annexe « A » de la présente lettre ne constitue pas de la sous-traitance;

6. Les parties conviennent d'adresser et discuter toute mésentente qui pourrait survenir en lien avec la présente.

Annexe « A »

A) Livraison des services affaires par des tiers dans les POP et les salles des serveurs ;

B) Installation et la maintenance de l'électricité et des équipements électromécaniques /électroniques :

- Des systèmes AC : UPS, Ondulateur, Transferswitch, etc.;
- Des systèmes DC à l'exemption de l'installation des câbles de la baie DC au patch panel de la baie d'équipement;
- Les installations électriques qui sont régis par le code électrique;
- La climatisation, l'humidification et la ventilation;
- Les génératrices et leur ravitaillement.

C) L'immeuble et ce qui s'y rattache :

- Entretien ménager;
- Réparation et entretien du bâtiment;
- Système de sécurité et de surveillance;
- Entretien et remplacement des batteries;
- Systèmes de contrôle automatisé (ex : Johnson, AC-4, etc.)
- Systèmes de protection incendie;
- Passage de conduits et câbles d'alarmes;
- Travaux d'installation des cabinets, gouttières à fibres optiques et mise à la terre;
- Transport des cabinets et équipements exceptionnellement lourd.

D) Installation d'équipements liés à un contrat clés en main (Ex : Équipements Éricsson) :

E) Installation et maintenance d'équipement appartenant à des tiers (Ex : Bell, Cogéco, Nurun, etc.) .

LETTRE D'ENTENTE no 23 - FLEXIBILITÉ HORAIRES MULTIPLES – INGÉNIERIE CONCEPTION

CONSIDÉRANT l'intérêt manifesté par les employés du département de la conception de pouvoir bénéficier d'horaires mieux adaptés à leurs besoins ;

CONSIDÉRANT que l'Employeur et le Syndicat ont convenu en janvier 2011 de mettre en place sur une base temporaire un système d'horaires multiples afin d'en évaluer les impacts sur les opérations ;

CONSIDÉRANT que le projet-pilote a été bénéfique pour les employés ;

CONSIDÉRANT que la grande majorité des employés se sont montrés favorables à l'adoption par l'Employeur d'un tel système sur une base permanente ;

CONSIDÉRANT dans le cadre de ce projet, les horaires offerts par l'Employeur qui sont à l'extérieur de la plage horaire définie à la convention collective le sont pour répondre aux besoins des employés et ne sont pas occasionnés par des besoins opérationnels ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Pour accommoder son personnel, l'Employeur instaure un système d'horaires multiples dans les départements de la conception, et ce, incluant toutes les fonctions faisant partie des groupes sous la Direction Principale Planification du Réseau Filaire;

2. Les employés visés par la présente entente pourront choisir l'heure de début de leur journée de travail, soit 7h00 ou 7h30;

3. Les employés qui choisiront des horaires de travail qui débordent de la plage horaire normale prévue pour leur fonction ne seront pas admissibles à la prime prévue à l'article 16.18 de la convention collective. Toutefois, tout changement d'horaire survenant à la demande de l'employeur demeure assujetti aux dispositions de la convention collective, notamment 16.18;

4. La présence d'un minimum de 50% des employés est requise entre 8h00 et 16h00 par superviseur, par titre d'emploi et en fonction de l'ancienneté;

5. La présente lettre d'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 de la convention collective en vigueur.

6. Sur décision de l'Employeur ou du Syndicat du non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de la présente entente, l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit d'un (1) mois. Par la suite, les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent intégralement.

LETTRE D'ENTENTE no 24 - FLEXIBILITÉ HORAIRES MULTIPLES – TECHNICIEN CÂBLAGE ET MONTAGE RÉSEAU, COMMIS INSTALLATION (TÊTE DE LIGNE)

CONSIDERANT l'intérêt manifesté par les employés de pouvoir bénéficier d'horaires mieux adaptés à leurs besoins ;

CONSIDERANT que l'Employeur accepte de modifier les horaires de travail afin de répondre aux préoccupations des employés visés par la présente ;

CONSIDERANT que les horaires offerts par l'Employeur sont à l'extérieur de la plage horaire définie à la convention collective et ne sont pas occasionnés par des besoins opérationnels.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Pour accommoder son personnel, l'Employeur instaure un horaire de travail qui débutera à 6h30.

1. Les employés qui choisiront des horaires de travail qui débordent de la plage horaire normale prévue pour leur fonction ne seront pas admissibles à la prime prévue à l'article 16.18 de la convention collective. Toutefois, tous changement d'horaire survenant à la demande de l'employeur demeure assujetti aux dispositions de la convention collective, notamment 16.18;

2. La présente lettre d'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 de la convention collective en vigueur.

3. Sur décision de l'Employeur ou du Syndicat du non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de la présente entente, l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit d'un (1) mois. Par la suite, les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent intégralement.

LETTRE D'ENTENTE no 25 - COLLABORATION AUX ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT ENTRE LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS ET NON-SYNDIQUÉS, SECTEUR INGÉNIERIE

CONSIDERANT QUE le développement constant de nouvelles technologiques dans le domaine des télécommunications ;

CONSIDERANT QUE Vidéotron a mis en place un environnement propice lui permettant d'étudier et même de développer de nouvelles technologies, notamment les Laboratoires ;

CONSIDERANT QUE Vidéotron doit s'adapter à ces nouvelles technologies afin de demeurer un leader dans le domaine des télécommunications et d'accroître sa clientèle ;

CONSIDERANT QU' il est de l'intérêt des parties que l'ensemble du personnel puisse avoir accès à l'expertise relative aux nouvelles technologies ;

CONSIDERANT QUE les employés, autant syndiqués que non syndiqués, peuvent être appelés à travailler de façon conjointe aux différentes activités reliées aux nouvelles technologies;

CONSIDERANT QUE Vidéotron entend faire participer de façon active ses employés syndiqués aux projets de développement selon les compétences et l'expertise de chacun.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie de la présente entente.

1. a) Le personnel non syndiqué est responsable des activités entourant l'étude du réseau par l'ajout de nouvelles technologies matérielles ou logicielles;

   b) Les environnements sont sous la responsabilité du personnel non syndiqué ;

   c) Les activités de développement logiciel sont réalisées par du personnel non syndiqué qui pourra requérir l'assistance de techniciens qualifiés ;

   d) Le personnel non syndiqué utilisera les systèmes du laboratoire pour se familiariser avec les nouvelles technologies et la rédaction de procédures écrites (documentation);

   e) Une fois le développement en laboratoire finalisé, les activités entourant les essais de qualification et de comportement en production, l'installation, l'intégration au réseau de production et la mise en opération des technologies en production sont réalisées par le personnel syndiqué en collaboration avec le personnel non syndiqué;

2. a) Les activités de production seront effectuées par le personnel syndiqué;

   b) Par production on entend l'installation, la configuration, les ajustements et l'entretien des équipements et des systèmes distribuant les signaux et services à la clientèle;

   Nonobstant ce qui précède, les fournisseurs d'équipements ou de services peuvent procéder à l'installation et à la calibration de leurs produits. Le travail doit être réalisé sous la supervision du personnel syndiqué;

3. Les parties entendent collaborer dans l'application de la présente de façon à privilégier l'implication de tous, d'optimiser l'atteinte des objectifs et partager les expertises développées. À cette fin, les parties conviennent de tenir au minimum 2 rencontres annuelles et de se réunir au besoin à la demande de l'une ou l'autres des parties;

4. La présente lettre d'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 de la convention collective en vigueur;

5. La présente entente entre en vigueur à sa signature et ce, pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 26 – COMITÉ DE RÉVISION DES GUIDES DE FONCTION

CONSIDERANT l'article 24 de la convention collective;

CONSIDERANT les discussions entre les parties dans le cadre de la négociation menant au renouvellement de la convention collective;

CONSIDERANT la volonté des parties de réviser et mettre à jour les guides de fonction;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les parties conviennent de créer un comité de révision des guides de fonction qui aura pour mandat de revoir l'ensemble des guides de fonction de l'unité syndicale et d'en faire la mise à jour au besoin;

2. Le comité de révision des guides de fonction sera composé de trois (3) membres représentant l'employeur et de trois (3) membres représentant le syndicat.

3. Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, les membres du comité se réunissent et déterminent la fréquence des rencontres, ainsi que les règles de fonctionnement du comité;

4. Avant le début des travaux, l'employeur s'engage à remettre au syndicat une liste actualisée des fonctions;

5. Les travaux du comité se poursuivront pour la durée de la convention collective;

6. À l'expiration de la convention collective, les parties conviennent de discuter des résultats des travaux du comité et de la suite à y donner.

7. Les parties conviennent de suspendre l'article 2.04 de la convention collective jusqu'au terme de l'exercice de mise à jour des guides de fonction.

LETTRE D'ENTENTE N° 27 – CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

CONSIDERANT le protocole d'entente du 23 février 2015 en vertu duquel les parties se sont entendues pour renouveler la convention collective du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2018 ;

CONSIDERANT les demandes du Syndicat relativement à l'assouplissement de certaines règles dans un objectif de favoriser la conciliation travail et vie personnelle des employés ;

CONSIDERANT l'engagement de l'Employeur à favoriser la conciliation travail et vie personnelle de ses employés dans les limites du respect de ses besoins opérationnels ;

CONSIDERANT que les parties conviennent de certains assouplissements pour la durée de la convention collective ;

CONSIDERANT que les engagements prévus dans le cadre de la présente lettre d'entente sont pris nonobstant les dispositions de la convention collective eu égard à l'organisation du travail ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;

2. L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour assouplir certaines dispositions de la présente convention collective afin de favoriser la conciliation travail et vie personnelle ;

HORAIRE DE TRAVAIL FLEXIBLE

3. Pour les fonctions non directement en lien avec la clientèle, et nonobstant l'article 16 de la convention collective, l'Employeur consent à analyser au cas par cas les demandes transmises par le syndicat relatives aux horaires flexibles, à savoir le déplacement du début du quart de travail ;

4. L'Employeur analyse les demandes sur la base de ses besoins opérationnels, lesquels peuvent fluctuer et se réserve le droit d'accepter ou de refuser toute demande ;

5. Il est cependant entendu que l'aménagement d'horaires flexibles ne peut avoir pour conséquence de générer du temps supplémentaire ou d'engendrer le versement de primes qui n'auraient pas autrement été dues dans le cadre de l'horaire normal de la fonction ;

CONGE D'URGENCE SANS MOTIF

6. Nonobstant le paragraphe 8.16 de la convention collective, dans une situation d'urgence, un employé peut obtenir un maximum de deux jours de congé sans motif, non consécutifs ;

7. Ces congés doivent être puisés dans les banques personnelles de congés de l'employé dans l'ordre suivant: banques de temps accumulé ou supplémentaire, mobiles, vacances fractionnables, maladies ou congés sans solde ;

8. Les congés prévus au paragraphe précédent peuvent être pris par un employé après en avoir informé son supérieur immédiat dans les meilleurs délais ou au plus tard à l'heure où débute son quart de travail ;

TELETRAVAIL SPORADIQUE

9. L'Employeur s'engage à analyser la possibilité d'accorder du télétravail sporadique selon des paramètres à définir en fonction des besoins opérationnels ;

10. Lorsque l'employé soumet une demande, l'Employeur s'engage à informer le syndicat de la possibilité d' accorder de telles demandes dans le département visé ;

11. L'Employeur s'engage à analyser chaque demande au cas par cas, selon les besoins opérationnels ;

12. Les paragraphes 9 à 11 des présentes ne trouvent pas application pour les fonctions des CCC, déjà visées par la Lettre no 7.

LETTRE D'ENTENTE No 28 – SUIVI DE LA SOUS-TRAITANCE

CONSIDERANT le protocole d'entente du 23 février 2015 en vertu duquel les parties se sont entendues pour renouveler la convention collective du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2018 ;

CONSIDERANT les obligations de l'Employeur eut égard aux rapports de sous-traitance, lesquelles sont prévues aux paragraphes 2.10 et suivants de la convention collective ;

CONSIDERANT la Lettre d'entente no 2 relative aux principes spécifiques de sous-traitance ;

CONSIDERANT la lettre d'entente no 2.1 relative aux principes spécifiques de la sous-traitance à la Qualité technique

CONSIDERANT les demandes syndicales eut égard aux rapports de sous-traitance et à la communication de ces rapports ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;

2. Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de sous-traitance, lequel sera composé de représentants patronaux et syndicaux et dont les rencontres se tiendront comme suit :

    a. Une rencontre annuelle dans les quinze jours suivant la production du rapport de projections prévu au paragraphe 2.12 de la convention collective ;
    b. Une rencontre dans les quinze jours suivants le dépôt des rapports aux deux (2) bornes de comblement telle que prévues au paragraphe 2.14 de la convention collective ;

3. Quant au format des rapports de sous-traitance mensuels prévus au paragraphe 2.14 de la convention collective, l'Employeur s'engage à :

    a. Produire des rapports les plus précis possible ;
    b. Analyser les propositions syndicale visant la modification du format des rapports ;
    c. Rencontrer le syndicat au besoin pour répondre aux questions soulevées par les rapports de sous-traitance ou éclaircir toute ambigüité relative à ceux-ci ;

4. Pour les fins des calculs de sous-traitance, un ETP (équivalent temps plein) équivaut à 1733 heures.

LETTRE D'ENTENTE No 29 – APPLICATION DES RÈGLES DE TRANSFERT, AFFECTATION ET ASSIGNATION AUX CENTRES DE CONTACTS CLIENTS

LES PARTIES CONVIENNENT D'APPLIQUER LES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 7 DANS LES CENTRES DE CONTACTS CLIENTS DE LA FAÇON SUIVANTE :

1. Dans la mesure du possible, l'employé qui est affecté temporairement à une fonction autre que la sienne pourra effectuer le travail dans son lieu de travail habituel ;

2. Les parties conviennent que dans les cas d'affectation temporaire à la demande de l'employé et qui doit s'effectuer à l'extérieur de son lieu habituel de travail , le paragraphe 7.03 ne trouve pas application ;

3. Nonobstant l'article 7.03 de la convention collective, lorsque l'employeur exige le transfert temporaire d'un groupe (2 employés ou plus) de salariés dans un autre lieu de travail, l'Employeur verse aux employés visés une compensation équivalente au salaire d'une demie (0.5) heure de travail par jour au taux de salaire de l'employé.

LETTRE D'ENTENTE No 30 – FLEXIBILITÉ OPÉRATIONNELLE DANS LES DÉPÔTS DE LA QUALITÉ TECHNIQUE

CONSIDÉRANT les besoins opérationnels de l'Employeur et les efforts constants des parties pour assurer la qualité du service au département de la Qualité technique de Vidéotron SENC;

CONSIDÉRANT les besoins ponctuels du secteur de la Qualité Technique d'assigner à ses techniciens installation service, des tâches connexes en support à ses activités principales

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'adresser les situations de limitations fonctionnelles du personnel de la Qualité technique;

CONSIDÉRANT la volonté commune des parties de se doter de tous les moyens nécessaires à assurer le fonctionnement des opérations le plus efficacement possible;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;

2. Les parties conviennent que les tâches suivantes sont réservées à des techniciens installation service ayant des limitations fonctionnelles permanentes les empêchant de remplir les exigences normales de la fonction et qui sont présentement assignés aux différents dépôts de l'Employeur ou à des techniciens installation service en assignation temporaire :

   - Traiter et distribuer le courrier;
   - Faire le nettoyage des camions de l'Employeur;
   - Entretenir, surveiller et diriger le stationnement;
   - Faire de l'assistance de deuxième homme dans les camions, lorsque requis;
   - Faire la gestion du matériel et de l'équipement destinés aux abonnés (illico, modem, MTA) et reliés à la fonction technicien installation service;
   - Faire la gestion du matériel et de l'équipement de réseau ou autre matériel et équipement réservés aux techniciens;
   - Ainsi que toute autre tâche respectant les limitations fonctionnelles permanentes, à la discrétion de l'Employeur.

3. Toutefois, le Syndicat s'engage à accorder toute la flexibilité opérationnelle nécessaire à l'Employeur pour faire exécuter les tâches mentionnées au paragraphe 2 des présentes, en tout ou en partie, par des techniciens installation service n'ayant aucune limitation fonctionnelle pour un maximum de trois (3) heures par jour;

4. De plus, les parties conviennent du droit de l'Employeur de transférer un technicien installation service ayant des limitations fonctionnelles permanentes qui se voit assigné les tâches mentionnées au paragraphe 2 des présentes, dans un autre dépôt de l'Employeur de façon temporaire ou permanente, le tout, selon les besoins opérationnels de l'entreprise;

5. La présente entente a pour seul objectif d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective en vigueur entre les parties;

6. Les dispositions de la présente entente ne deviendront effectives qu'après signature de la convention collective et pour la durée de celle-ci.

LETTRE D'ENTENTE No 31 – CONGÉS SANS SOLDE DE MOINS DE TROIS (3) MOIS

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'encadrer l'accessibilité aux congés sans solde de moins de trois (3) mois;

CONSIDÉRANT l'article 22.14 et suivants de la convention collective;

CONSIDÉRANT les discussions dans le cadre des négociations qui ont permis au syndicat de sensibiliser l'Employeur aux besoins des employés en ce qui a trait à la conciliation travail et vie personnelle;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Les demandes de congés sans solde sont octroyées aux employés qui en font la demande, selon la procédure et règles prévue aux paragraphes 22.14 et suivants de la convention collective;

3. L'employé qui souhaite se prévaloir de son droit de demander un congé sans solde pour les fins de la présente entente doit d'abord avoir épuisé sa banque de vacances non préalablement autorisées de même que sa banque de congés fériés/mobiles non cédulés avant de se voir octroyer un congé sans solde;

4. Un employé peut présenter jusqu'à cinq (5) demandes de congés sans solde d'une journée à la fois par année civile. Ces demandes seront accordées en fonction du respect des ratios d'absence autorisées aux fins de congés de vacances annuelles, de congés fériés mobiles, de congés pour temps compensé;

5. Un employé peut faire un maximum de deux (2) demandes de congés sans solde de deux (2) jours consécutifs et plus par année. Ces demandes seront accordées en fonction du respect des ratios d'absence autorisées aux fins de congés de vacances annuelles, de congés fériés mobiles, de congés pour temps compensé;

6. La présente entente prendra effet à la signature de la convention collective pour la durée de cette dernière.

LETTRE D'ENTENTE No 32 –PROGRAMME DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL (55 ANS ET PLUS)

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent permettre aux employés ayant 55 ans et plus de profiter de la réduction de temps de travail en fonction de certains paramètres et conditions mentionnés à la présente;

CONSIDÉRANT QUE des modalités spécifiques d'un tel programme existent déjà au sein des Centres Contacts Clients (CCC) résidentiels et affaires et à la perception résidentielle;

CONSIDÉRANT QUE des modalités spécifiques sont envisageables au sein des autres fonctions et secteurs de Vidéotron;

CONSIDÉRANT QUE plusieurs employés de l'organisation ont manifesté le souhait de réduire leur temps de travail;

CONSIDÉRANT QUE la réduction de temps de travail est une étape vers la retraite;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie des présentes;

2. La présente s'applique à tous les employés;

3. Pour être admissible à la réduction de temps de travail, l'employé devra être âgé d'au moins 55 ans;

4. Annuellement, l'Employeur informe le syndicat des secteurs de l'entreprise pouvant offrir la réduction de temps de travail;

5. Subséquemment les parties conviennent de déterminer les modalités particulières d'application de la réduction du temps de travail pour les secteurs visés;

6. L'Employeur octroiera les demandes de réduction de temps de travail en fonction de l'unique critère de l'ancienneté cependant, les règles d'ancienneté ne pourront servir à prioriser une nouvelle demande au dépend d'une demande déjà autorisée;

7. L'employé souhaitant bénéficier de la réduction de temps de travail pourrait être soumis à un changement de statut et voir ses avantages et bénéfices cumulés au prorata de ses heures de travail;

8. Toute demande de réduction de temps de travail accordée par le supérieur immédiat devra faire l'objet d'une entente locale tripartite spécifiant les modalités d'applications et signées par les parties (employeur – syndicat – employé);

9. Les parties conviennent d'adresser toute situation particulière découlant de la présente, notamment les demandes de retour à temps complet.

LETTRE D'ENTENTE NO 33 - RÈGLEMENT DOSSIER CCRI – SOUS-TRAITANCE INTRA MURAL INGÉNIERIE

ATTENDU QUE le Syndicat a déposé une requête en interprétation de l'accréditation auprès du Conseil canadien des relations industrielles (ci-après le « CCRI ») dans le dossier du CCRI no. 28729-C;

ATTENDU QUE par la requête, le Syndicat prétend que le véritable employeur des employés fournis par les mis en cause à ladite requête, à savoir :

- DTI Télécom inc.
- Géomatique EMCO Inc.
- Techni-Projet inc.
- Groupe conseil Genicom inc.
- Medwave Optique inc.
- FX Innovation
- Groupe ALTA
- OSI
- TRJ Telecom inc.
- Solution Starquest inc.

(ci-après les « mis en cause »), étaient à l'emploi de l'Employeur;

ATTENDU QUE l'Employeur et les mis en cause se sont opposés à cette prétention et à la requête;

ATTENDU QUE le dossier no. 28729-C devant le CCRI a été mis en suspens jusqu'à la signature de la prochaine convention collective;

ATTENDU QUE le Syndicat et l'Employeur désirent régler hors cour le différend à ce sujet en s'assurant que leurs droits réciproques soient respectés;

ATTENDU QUE l'Employeur a le droit de faire faire du travail en sous-traitance selon les termes et modalités prévus aux dispositions de la convention collective actuellement en vigueur;

ATTENDU QUE le Syndicat a le droit de s'assurer que sa juridiction syndicale soit respectée conformément à la portée de l'accréditation émise en sa faveur par le CCRI dans le dossier 28756-C le 18 août 2011 et l'ordonnance 10089-U;

LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. Dans les six (6) mois de la signature de la présente entente, l'Employeur s'engage à s'assurer que les critères élaborés par la jurisprudence pour déterminer qui est le véritable employeur soient respectés afin que les droits réciproques des deux parties prévues ci-dessus soient respectés;

3. Sans limiter la portée de ce qui précède, l'Employeur s'engage à s'assurer, en suivant une approche globale, que les sous-traitants détiennent le plus de contrôle sur l'ensemble des aspects de travail des employés et fonctions visées par la requête dont notamment, mais non limitativement :

    - le processus de sélection
    - l'embauche
    - la formation,

- la discipline
- l'évaluation
- la supervision
- l'assignation des tâches
- la rémunération
- l'intégration dans l'entreprise

4. Les parties demandent au CCRI d'entériner la présente entente et d'accepter sur cette base de fermer le dossier 28729-C;

5. Les parties déclarent que la présente entente règlent définitivement toute prétention qu'elles avaient ou pouvaient avoir relativement au bien-fondé de la requête dans le dossier 28729-C;

6. La présente entente est signée sans admission aucune de part et d'autre et dans le seul but d'arriver à un règlement de leur différend dans le dossier 28729-C;

7. En cas de non respect de la présente entente les parties se réservent le droit de prendre les recours qui s'imposent. Le cas échéant, elles renoncent à faire valoir leurs prétentions réciproques quant à la période antérieure à la présente entente.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal, ce 2 è jour de juillet 2015.

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

Par : Jacques Denommé, président

Par : Laflèche, Gilbert, vice-président

Par : Nick Minichone, vice- président

Par : Loredana Lemmo, Déléguée

Par : Pierre-Nicolas Metthé, Délégué

Par : Lynda Normand, Déléguée

Par : Yves Rochon, Délégué

Par : Richard Quesnel, conseiller syndical SCFP

VIDÉOTRON SENC

Par : Alain Charlebois, vice-président Ressources humaines

Par : Daniel Proulx, chef de la direction technologique

LETTRE D'ENTENTE No 34 – CHANTIER DE GRIEFS

CONSIDERANT le protocole d'entente du 23 février 2015 en vertu duquel les parties se sont entendues pour renouveler la convention collective du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2018 ;

CONSIDERANT l'engagement des parties à convenir d'un processus plus proactif en matière de relations de travail ;

CONSIDERANT l'engagement des parties à convenir d'une meilleure gestion des griefs, incluant la mise en place d'un processus accéléré des arbitrages de griefs ;

CONSIDERANT l'engagement des parties à discuter de moyens à mettre en place pour adresser les litiges découlant d'invalidité,

CONSIDERANT l'engagement des parties à revoir la procédure entourant l'application de l'article 9.11 de la convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;

2. L'Employeur et le Syndicat conviennent de tenir une rencontre dans les 15 jours suivant la signature de la convention collective afin de déterminer le plan de travail menant aux objectifs de la présente ;

    a. Élaborer un calendrier de rencontres de CRT dans tous les secteur, incluant CRT centraux
    b. Élaborer un calendrier de rencontres du comité de griefs
    c. Élaborer un protocole d'arbitrage accéléré et convenir des modalités
    d. Convenir de l'application de l'article 9.11
    e. Convenir de moyens afin d'adresser les litiges découlant d'invalidité

3. Enfin, les parties conviennent que les mesures adoptées entreront en vigueur au plus tard, trois (3) mois après la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE No 35 – RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS VIDÉOTRON – RÉGION OUEST

CONSIDÉRANT l'intention du gouvernement fédéral d'introduire des régimes de retraite à prestation cibles dans son cadre législatif;

CONSIDÉRANT l'intérêt du syndicat à améliorer le régime de rentes actuel de ses membres;

CONSIDÉRANT les discussions entre l'Employeur et le Syndicat dans le cadre de la négociation menant au renouvellement de la convention collective;

Les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de la transformation du régime actuel lorsque le gouvernement fédéral adoptera la loi qui permettra l'instauration de régime à prestations cibles.

LETTRE D'ENTENTE No 36 – GESTIONNAIRE DE PROJET

CONSIDÉRANT le grief # 12-080 déposé par le syndicat ;

CONSIDÉRANT l'importance, pour l'Employeur, de l'activité de gestion de projet dans l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs du secteur Ingénierie ;

CONSIDÉRANT la collaboration nécessaire au bon déroulement des activités entre le personnel non-syndiqué (Gestionnaire de projet) et le personnel syndiqué (toutes fonctions du secteur de la conception) ;

CONSIDÉRANT que les activités de gestion ne relèvent pas de la juridiction du syndicat ;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre du processus de renouvellement de la convention collective ;

CONSIDÉRANT que l'Employeur et le Syndicat souhaitent régler cette situation hors cour.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. L'employeur s'engage à créer la fonction de concepteur-coordonnateur;

3. L'employeur s'engage également à afficher et combler :
   a. 5 postes de concepteur-coordonnateur;
   b. 2 postes d'agent de bureau projets ingénierie.

4. Les parties conviennent que l'activité de Gestion de projet se définit comme suit (voir Annexe A);

5. Sans s'y limiter, l'Employeur convient que le rôle des gestionnaires de projet est défini comme suit (voir annexe B) et le Syndicat reconnaît que la fonction de gestionnaire de projet est exclue de l'accréditation;

6. De plus, les parties conviennent que le principal rôle du concepteur-coordonnateur sera d'agir comme intermédiaire entre les gestionnaires de projet et l'ensemble des fonctions syndiquées du secteur conception;

7. En considération de ce qui précède, le syndicat convient de retirer le grief #12-080 ;

8. La présente est faite sans préjudice, sans admission des parties ni valeur de précédent et les parties s'entendent qu'elle ne pourra être invoquée dans un autre dossier;

9. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont eu le bénéfice et le temps nécessaires pour étudier la présente transaction et qu'ils ont eu le loisir de consulter leur procureur respectif à cet égard;

10. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent expressément que la présente entente constitue une transaction au sens de l'article 2631 du *Code Civil du Québec* et que celle-ci ne constitue d'aucune façon une admission de quelconque responsabilité de la part des parties et ne pouvant en aucun cas être invoquée à titre de précédent de quelque manière que ce soit.

ANNEXE A – LA GESTION DE PROJET

Dans le cadre de la Lettre d'entente no 36 – gestionnaire de projet, les parties conviennent de définir la « gestion de projet » comme suit :

« Planifier, diriger, coordonner et contrôler les ressources humaines et matérielles tout au long du cycle de vie d'un projet en utilisant des techniques de gestion appropriées pour atteindre des objectifs prédéterminés : d'envergure, de coûts, de délais, de qualité, de satisfaction du client. »

ANNEXE B – RÔLES ET RESPONSABILITÉS D'UN GESTIONNAIRE DE PROJET

Dans le cadre de la Lettre d'entente no 36 – gestionnaire de projet, les parties conviennent de définir les rôles et responsabilités d'un gestionnaire de projet comme suit :

Les rôles et responsabilités d'un gestionnaire de projets:

L'application de connaissances, aptitudes, outils et techniques aux activités de projets afin de rencontrer les objectifs d'un projet. Ceci est accompli à travers l'application et l'intégration de processus logiques catégorisés comme suit:

- Initier le projet;
- Planifier le projet;
- Faire exécuter le projet;
- Suivre et contrôler le projet;
- Fermer le projet;

Gérer un projet implique généralement, mais non limitativement:

- Voir au différents besoins, enjeux et attentes des parties prenantes dans la planification et l'exécution de projet;

- Mettre en place et maintenir des communications avec les parties prenantes de façon active, efficace et collaborative;

- Gérer les parties prenantes en vue de rencontrer les objectifs du projet et de créer les livrables attendus;

- Gérer le risque en continu et les contraintes de projet incluant mais non limité à:

  - La portée
  - La qualité
  - Les délais
  - Le budget
  - Les ressources
  - Les risques

ANNEXE B – RÔLES ET RESPONSABILITÉS D'UN GESTIONNAIRE DE PROJETS

Fonction	Rôle et responsabilité	Initiation de projet	[illegible]	[illegible]
Gestionnaire de projet	Gérer l'envergure, les coûts, les délais, la qualité, les ressources et la relation avec le demandeur			
Concepteur-coordinateur	Coordonner les tâches de la conception			
Concepteur réseau	Concevoir , estimer et suivre les requis techniques			
Agent de liaison	Relever le réseau			
Concepteur civil	Concevoir , estimer et suivre les requis des infrastructures civiles			
Agent de coordination	Demander et suivre les permis			

LETTRE D'ENTENTE No 37 – PROJET PILOTE TECHNICIEN ENTRETIEN RÉSEAU FIBRE

CONSIDÉRANT QUE dans les fonctions de technicien entretien de réseau, construction et entretien de réseau, entretien de réseau régional, coordonateur réseau régional dans les localités visées. Pour fin de simplification, le terme technicien; entretien de réseau désigne l'ensemble de ces fonctions décrites dans ce paragraphe;

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent procéder par projet-pilote

CONSIDÉRANT QUE le volume d'interventions reliées à cette tâche ne requiert pas la mobilisation de tous les effectifs d'entretien du réseau dans l'immédiat

CONSIDÉRANT QUE la nécessité de créer une nouvelle fonction spécialisée issue des activités d'entretien sans ajouter au nombre de postes totaux couverts par l'activité au moment de la transition à opérer;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1- Le préambule fait partie intégrante de l'entente;

2- L'employeur créé une nouvelle fonction de technicien entretien de réseau fusion fibre dont le guide de fonction est joint à la présente. La fonction aura la même classe salariale (19) et sera définie de la même façon dans les annexes (horaires, fériés, vacances etc) que la fonction de technicien entretien de réseau;

3- L'employeur convertit dix (10) postes de technicien entretien de réseau en technicien entretien de réseau fusion fibre qui seront octroyés par ancienneté à l'intérieur des candidatures provenant des titulaires de poste dans la fonction de technicien entretien de réseau;

4- Afin de combler les postes mentionnés au paragraphe 3, l'Employeur procèdera à un affichage dédié exclusivement aux salariés appartenant au groupe de fonctions entretien de réseau ;

5- Les dix (10) postes de technicien entretien de réseau fusion fibre seront répartis comme suit dans les dépôts ci-dessous:
   - Montréal-Nord : 2
   - Montréal-Sud : 4
   - Laval : 2
   - St-Hubert : 2

6- L'Employeur n'a pas l'obligation de combler un poste de technicien entretien de réseau devenu vacant suite à la procédure de comblement d'un poste de technicien entretien de réseau fusion fibre;

7- Les employés qui obtiendront ces postes se verront octroyer un horaire de travail dont le début du quart se situera entre 00h et 6h, sur quatre (4) jours par semaine;

8- Les heures travaillées dans la fonction de technicien entretien de réseau fusion fibre seront comptabilisées dans le rapport de sous-traitance du groupe de fonctions des techniciens entretien de réseau;

9- Le service d'attente (stand-by) de la nouvelle fonction sera centralisé. Il n'y aura qu'un seul tableau pour tous les titulaires de poste;

10-Lorsqu'un technicien entretien de réseau fusion fibre est en service d'attente, son horaire débute à 6h;

11-Nonobstant la présente entente, l'employeur continuera à utiliser les horaires temporaires de nuit, tel que prévu à l'article 16.19, afin de couvrir le reste des besoins;

12-Les parties se rencontreront six (6) mois après l'entrée en vigueur de la présente entente, ou au besoin, afin de discuter du déroulement du projet-pilote ;

La présente entente entre en vigueur à la date de la signature pour une durée de douze (12) mois et pourra être prolongée après entente entre les parties;

Les parties se réservent le droit de mettre fin à la présente entente moyennant un préavis écrit de soixante (60) jours;

Advenant la fin de la présente entente, les employés retourneront dans leur fonction de technicien entretien réseau et localité d'origine;

13-La présente lettre d'entente a pour seul objectif d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE No 38 – SOUS-TRAITANCE À LA CONCEPTION DES LIENS FIBRES AFFAIRES

CONSIDÉRANT les demandes du syndicat dans le cadre du processus de renouvellement de la convention collective ;

CONSIDÉRANT que l'Employeur et le Syndicat souhaitent régler cette situation hors cour;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. L'employeur s'engage à créer dix (10) postes dans le secteur de la conception dont un minimum de cinq (5) postes de concepteur de réseau;

3. En considération de ce qui précède, le syndicat convient de retirer le grief #11-173;

4. La présente est faite sans préjudice, sans admission des parties ni valeur de précédent et les parties s'entendent qu'elle ne pourra être invoquée dans un autre dossier ou devant quelque tribunal judiciaire, quasi-judiciaire ou administratif que ce soit ou lier les parties pour l'avenir;

5. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont eu le bénéfice et le temps nécessaires pour étudier la présente transaction et qu'ils ont eu le loisir de consulter leur procureur respectif à cet égard;

6. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent expressément que la présente entente constitue une transaction au sens de l'article 2631 du *Code Civil du Québec* et que celle-ci ne constitue d'aucune façon une admission de quelconque responsabilité de la part des parties et ne pouvant en aucun cas être invoquée à titre de précédent de quelque manière que ce soit.

LETTRE D'ENTENTE No 39 – CRÉATION DE POSTES À L'INGÉNIERIE

CONSIDÉRANT les échanges et discussions entre l'Employeur et le Syndicat dans le cadre du processus de négociation visant le renouvellement de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. L'employeur s'engage à créer les postes suivants :

   a. 7 postes de commis ingénierie (TSF) ;
   b. 7 postes d'analyste planification téléphonique à temps partiel;
   c. 7 postes de commis ingénierie (modernisation) ;

3. La présente est faite sans préjudice, sans admission des parties ni valeur de précédent et les parties s'entendent qu'elle ne pourra être invoquée dans un autre dossier ou devant quelque tribunal judiciaire, quasi-judiciaire ou administratif que ce soit ou lier les parties pour l'avenir.

LETTRE D'ENTENTE No 40 – DIRECTORATS À LA CONCEPTION

CONSIDÉRANT le grief # 14-318, 14-323, 14-332, 14-333, 14-334, 14-335, 14-336 et 14-337 déposés par le syndicat ;

CONSIDÉRANT les dispositions de la convention collective concernant l'ancienneté ;

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre du processus de renouvellement de la convention collective ;

CONSIDÉRANT que l'Employeur et le Syndicat souhaitent régler cette situation hors cour.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;

2. L'Employeur s'engage à appliquer les dispositions de la convention collective en matière d'ancienneté, notamment au secteur de la conception;

3. Plus particulièrement, en matière d'horaires, de vacances, de congés et de temps supplémentaire, les parties conviennent que les principes de l'ancienneté en vertu de l'article 21 de la convention collective s'appliquent;

4. Le Syndicat s'engage à retirer les griefs déposés et portant les numéros : 14-318, 14-323, 14-332, 14-333, 14-334, 14-335, 14-336 et 14-337 ;

5. Afin de régler la situation unique vécue à la conception dans le cadre du comblement des huit (8) postes vacants à la fin 2014, l'Employeur consent à permettre les mouvements de personnel comme suit :

   Phase 1 : Appel à tous parmi les concepteurs réseau par le biais d'un affichage dédié. Parmi les volontaires, les affectations seront octroyées par ordre d'ancienneté;

   Phase 2 : afin de combler les affectations laissées vacantes suite à la phase 1, un 2e tour sera fait et les affectations seront également octroyées par ordre d'ancienneté.

   Phase 3 : Par la suite, les préférences des employés seront prises en considération lorsqu'il y aura disponibilité d'une affectation.

   Il est entendu que cette procédure a déjà eu lieu au moment de la signature des présentes et que les employés visés ont déjà obtenu les affectations en question.

Notes

Notes

Notes

Notes

Notes