

.. Version finale sans échelle salariale ..

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VIDÉOTRON LTÉE

d'une part

ET

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

d'autre part

**EN VIGUEUR
DU 29 AVRIL 2003 AU 31 DÉCEMBRE 2006**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : VIDÉOTRON LTÉE

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

PRÉAMBULE

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

LES PARTIES SONT D'AVIS DE TOUT METTRE EN OEUVRE, DANS CHAQUE SECTEUR D'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 LTÉE QUE DE L'ENSEMBLE DE SON PERSONNEL.

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1. But de la convention	1
2. Reconnaissance et juridiction syndicale	2
- <i>Reconnaissance et juridiction</i>	
- <i>Sous-traitance</i>	
3. Définitions	8
4. Droits de la Compagnie	13
5. Droits et privilèges du Syndicat	14
- <i>Adhésion au Syndicat</i>	
- <i>Cotisations syndicales</i>	
- <i>Absences pour activités syndicales</i>	
- <i>Local syndical et tableaux d'affichage</i>	
- <i>Protection de la représentation syndicale</i>	
6. Droits et privilèges des employés	19
- <i>Période de probation</i>	
- <i>Sécurité d'emploi</i>	
- <i>Procédures de mise à pied et de déplacement</i>	
- <i>Indemnité de départ</i>	
- <i>Rappel au travail</i>	
- <i>Changement technologique</i>	
- <i>Employé temporaire</i>	
- <i>Utilisation des employés temporaires</i>	
- <i>Employé étudiant</i>	
- <i>Permission de s'absenter</i>	
- <i>Autres dispositions</i>	
7. Transfert, assignation et affectation temporaire	29
- <i>Assignation quotidienne temporaire</i>	
- <i>Transfert temporaire</i>	
- <i>Transfert permanent</i>	
- <i>Affectation temporaire</i>	
- <i>Affectation à un poste non-syndiqué</i>	
8. Congés fériés	32
- <i>Description des congés fériés</i>	
- <i>Crédit d'heures aux fins de la prise et de la rémunération des congés fériés</i>	
- <i>Utilisation du crédit d'heures de congés fériés</i>	
- <i>Déplacement d'un jour férié</i>	
- <i>Modalités concernant la prise de congés fériés mobiles</i>	
- <i>Modalités particulières applicables pour les deux semaines comprenant Noël et le Jour de l'An (période des Fêtes)</i>	
- <i>Départ volontaire</i>	
9. Congés de maladie	37
- <i>Crédits pour congés de maladie</i>	
- <i>Utilisation des crédits pour congés de maladie</i>	
- <i>Certificat médical</i>	
- <i>Régime d'assurance salaire court terme</i>	
10. Congés spéciaux	41
11. Congé sans solde	43
- <i>Dispositions générales</i>	
- <i>Congé sans solde en prolongation d'un congé spécial</i>	
- <i>Congé à traitement différé</i>	
- <i>Maintien des assurances</i>	
- <i>Vacances et congés de maladie</i>	
- <i>Congé sans solde offert par l'Employeur</i>	
12. Congé de maternité et congé parental.....	46

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Congé de maternité</i> - <i>Congé parental</i> - <i>Prestations supplémentaires de chômage (PSC)</i> 	
13. Régime d'assurance collective	50
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Description des régimes</i> - <i>Comité paritaire</i> - <i>Mandat du comité paritaire</i> 	
14. Utilisation d'un véhicule de la Compagnie.....	52
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Stationnement du véhicule</i> - <i>Permis de conduire</i> 	
15. Régime supplémentaire de rentes	53
16. Heures de travail.....	54
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Horaire régulier et plage normale de travail</i> - <i>Horaire régulier de travail des employés à temps complet</i> - <i>Horaire régulier de travail des employés à temps partiel</i> - <i>Autres dispositions</i> - <i>Période de repas</i> - <i>Période de repos</i> - <i>Primes et indemnités</i> - <i>Horaire temporaire de nuit</i> - <i>Prime d'éloignement et per diem</i> 	
17. Temps supplémentaire	60
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Dispositions générales</i> - <i>Offre du temps supplémentaire</i> - <i>Rémunération du temps supplémentaire</i> - <i>Période de repas</i> - <i>Période de repos quotidien</i> - <i>Rémunération minimale lors de suspension temporaire des opérations</i> - <i>Services essentiels</i> - <i>Personnel en service d'attente</i> - <i>Composition des tableaux de service d'attente</i> - <i>Changement au tableau de service d'attente</i> - <i>Liste locale de disponibilité</i> - <i>Télétravail</i> 	
18. Avis d'absence	67
19. Transport, temps consacré aux déplacements	68
20. Mauvais temps.....	69
21. Ancienneté et service continu	70
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Ancienneté</i> - <i>Durée de service continu</i> - <i>Liste d'ancienneté</i> 	
22. Congés de vacances	73
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Année de référence</i> - <i>Crédits pour congés de vacances</i> - <i>Paiement des crédits de vacances</i> - <i>Distribution des congés de vacances annuelles, congés fériés mobiles,...</i> - <i>Ratios d'absences autorisées pour fins de congés de vacances...</i> - <i>Autres dispositions concernant les vacances annuelles</i> 	
23. Clause d'interdictions de grève et de lock-out	79
24. Évaluation des fonctions	80
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Plan d'évaluation</i> - <i>Comité conjoint d'évaluation des fonctions</i> - <i>Manuel d'évaluation des fonctions</i> - <i>Processus d'évaluation des fonctions</i> - <i>Reclassement d'une fonction</i> 	

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE

PAGE

- *Règlement des litiges*
- *Autres dispositions*

25.	Descriptions des échelles de salaire et modalités de progression à l'intérieur des échelles	85
	- <i>Échelle de salaire</i>	
	- <i>Progression à l'intérieur des échelles</i>	
26.	Augmentations générales	87
	- <i>Majoration des salaires</i>	
27.	Promotion - Mutation - Rétrogradation.....	88
	- <i>Processus d'affichage des postes</i>	
	- <i>Comblement des postes affichés</i>	
	- <i>Nomination</i>	
	- <i>Période d'initiation et d'essai</i>	
28.	Réprimandes et mesures disciplinaires	91
	- <i>Dispositions générales</i>	
	- <i>Progression des mesures disciplinaires</i>	
29.	Règlement de griefs.....	93
	- <i>Procédure de règlement de griefs</i>	
	- <i>Arbitrage des griefs</i>	
	- <i>Dispositions générales</i>	
30.	Non discrimination	95
31.	Formation professionnelle.....	96
	- <i>Généralités</i>	
	- <i>Comité paritaire de formation</i>	
	- <i>Formation en entreprise</i>	
	- <i>Écoute et enregistrement des appels</i>	
	- <i>Formation hors-entreprise</i>	
	- <i>Formation d'appoint</i>	
	- <i>Produits de Vidéotron Ltée</i>	
32.	Santé et sécurité au travail	100
	- <i>Généralités</i>	
	- <i>Comités paritaires de santé et sécurité</i>	
	- <i>Mandat et pouvoirs des comités paritaires</i>	
	- <i>Formation des représentants syndicaux en santé et sécurité</i>	
	- <i>Prévention</i>	
	- <i>Droit de refus</i>	
	- <i>Obligations de la Compagnie</i>	
	- <i>Accidents de travail et maladies professionnelles</i>	
	- <i>Autres dispositions</i>	
33.	Uniforme, équipements spéciaux et outils	108
34.	Harcèlement sexuel	109
35.	Versement de salaire et sommes versées en trop.....	110
36.	Comité d'accès à l'égalité	111
	- <i>Mandat du comité</i>	
37.	Durée et renouvellement.....	112

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n° 1	– Maintien des emplois	113
Lettre d'entente n° 2	– Stationnement	114
Lettre d'entente n° 3	– Comptoirs	115
Lettre d'entente n° 4	– Programmation (Canal Vox)	117
Lettre d'entente n° 5	– La SETTE	120
Lettre d'entente n° 6	– Centres d'appels	121
Lettre d'entente no 7	– Déménagement.....	123

ANNEXES

Annexe « A »	– Carte des régions	124
Annexe « B »	– Horaire régulier et plage normale de travail (article 16)	125
Annexe « C »	– Périodes de repas (article 16).....	128
Annexe « D »	– Congés fériés selon le paragraphe 8.01 (Fonctions visées par le paragraphe 8.01)	129
Annexe « E »	– Congés fériés selon le paragraphe 8.02 (Fonctions visées par le paragraphe 8.02)	131
Annexe « F »	– Ratios d'absences autorisées pour fins de congés (articles 8, 11, 17 et 22)	133
Annexe « G »	– Maintien des services essentiels (paragraphe 17.20).....	136
Annexe « H »	– Échelle des salaires en vigueur à la date de signature de la convention collective	137
Annexe « H-1 »	– Échelle des salaires au 1 ^{er} janvier 2005 et au 1 ^{er} janvier 2006.....	141
Annexe « I »	– Plan d'évaluation des fonctions du personnel syndiqué de Vidéotron ltée.....	145
Annexe « J »	– Régime de congé à traitement différé	155
Annexe « K »	– Contrat type – régime de congé à traitement différé.....	164

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

1.01

La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, de définir et maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des mécontentements qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

1.02

Dans la présente convention, le genre masculin est employé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

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 31 mars 1999 (n° 7525-U) qui se lit comme suit :

« Tous les employés de Vidéotron Ltée 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 :

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

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

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

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

2.05 Le paragraphe 2.04 ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la Compagnie de choisir les modes d'exploitation de son entreprise quant à l'introduction de nouveaux équipements, de nouveaux services ou dans l'attribution de nouvelles tâches.

- 2.06 Advenant la création d'une nouvelle fonction, la Compagnie en informe le Syndicat par écrit. À défaut d'entente sur l'inclusion ou l'exclusion de la fonction dans l'unité de négociation, le cas est référé au Conseil canadien des relations industrielles.
- Si le Conseil décide que la fonction est incluse dans l'unité de négociation, elle est affichée conformément aux dispositions de l'article 27. L'expérience acquise par le titulaire de la fonction depuis sa création ne peut lui être créditée.
- 2.07 Vidéotron Ltée convient d'associer son personnel à l'évolution en cours dans son champs traditionnel d'opération ainsi qu'à l'évolution de la technologie.
- La juridiction syndicale comprend notamment l'ensemble des tâches visant la conception, la construction, l'installation, la réparation et l'entretien du réseau ou d'éléments du réseau de distribution de Vidéotron Ltée, et ce, quel que soit le mode d'exploitation, la technologie ou les procédés techniques utilisés.
- 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 :
- a) si l'employé ne peut être rejoint dans un délai raisonnable et si aucun employé ne peut être affecté conformément aux dispositions du paragraphe 7.09;
 - b) dans les cas d'activités de formation de base, d'expérimentation ou à l'occasion de stages ou de consultations internes ou externes.
- 2.09 La Compagnie doit communiquer au Syndicat les noms du personnel cadre, et ce, dans un délai de quinze (15) jours de leur nomination.

Sous-traitance

- 2.10 Il n'y a aucune sous-traitance dans les tâches de télésurveillance et de gestion du réseau de Vidéotron Ltée.
- De même, il n'y aura aucune sous-traitance dans les tâches d'entretien et de réparation du réseau avant le 1^{er} janvier 2004. À compter de cette date, les dispositions des paragraphes 2.13 et 2.14 s'appliquent.
- 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 que décrit au

paragraphe 2.12 à 2.19 inclusivement, et ce, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante.

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

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

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

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

2.14 Chaque mois, l'Employeur transmet au Syndicat un rapport écrit indiquant, pour chacune des fonctions, le nombre d'heures de travail effectuées en sous-traitance et le nombre d'heures régulières de travail effectuées par les employés au cours du dernier mois écoulé ainsi que pour le total des douze (12) derniers mois. 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 alors afficher un ou des postes dans cette fonction.

Transition :

Pour les douze (12) premiers mois suivants la date d'entrée en vigueur des pourcentages limitatifs de sous-traitance prévue au paragraphe 3 du « Protocole de retour au travail », l'Employeur communique au Syndicat dans les quinze (15) jours de ladite date la projection mensuelle et cumulative du niveau de sous-traitance par fonction. L'Employeur a l'obligation d'afficher un ou des postes dès que le niveau cumulatif projeté de sous-traitance pour la fonction concernée est dépassé.

2.15 Pour les fonctions des centres d'appels (ventes et service après vente, support technique à la clientèle, etc.), l'utilisation de la sous-traitance se fait 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.

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

calcul s'effectue sur la base de l'année de calendrier de Vidéotron Ltée.

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

- réalisateur-coordonnateur;
- technicien de production;
- technicien, équipement audio-visuel;
- monteur;
- graphiste;
- info-graphiste 3-D.

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

2.17

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

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

2.18

Nonobstant le paragraphe 2.13, pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, la Compagnie s'engage à ce qu'un minimum de 60% de la charge annuelle de travail dans la fonction de « technicien, installation-service » soit effectuée par ses employés.

2.19

Nonobstant le paragraphe 2.13, la Compagnie peut, en plus des heures déjà prévues, donner annuellement en sous-traitance, 3,000 heures dans la fonction de « technicien, intégrité du réseau ».

2.20

Lors de recours à la sous-traitance, la Compagnie en donne préavis au Syndicat. Le préavis comprend les indications suivantes :

- date du contrat;
- nom de l'entrepreneur;
- nature du travail;
- lieu ou territoire de travail;
- date d'exécution du contrat;
- nombre d'heures/personnes de travail prévu.

2.21

En plus des rapports mensuels prévus au paragraphe 2.14, la Compagnie donne à une firme reconnue de comptables agréés, le mandat de produire annuellement un rapport de

vérification quant aux modalités des paragraphes 2.13 à 2.20 inclusivement de la présente convention collective.

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

- 2.22 En cas de grief alléguant une infraction au présent article, l'arbitre a le mandat d'obliger la Compagnie de cesser tout travail fait en sous-traitance, d'ordonner à la Compagnie d'engager des employés réguliers et d'obliger la Compagnie à verser les cotisations syndicales perdues par le Syndicat.
- 2.23 Pour fins de référence, l'Employeur transmet régulièrement au Syndicat l'état des ressources humaines par fonction et par statut d'emploi.
- 2.24 La Compagnie s'engage dans les conditions de travail à ne pas privilégier les sous-traitants par rapport aux employés.
- 2.25 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 justifier l'abolition de cette fonction.
- 2.26 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.

3.02

Assignment quotidienne temporaire

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

3.03

Bon de travail

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

3.04

Description de fonction

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

3.05

a) Région

Désigne un territoire géographique défini comprenant une ou plusieurs localités :

1. Île de Montréal
2. Île Jésus / Basses Laurentides (Laval), Laurentides (St-Jérôme)
3. Montérégie (St-Hubert, St-Jean-sur Richelieu, Châteauguay, Sorel)
4. Sud-Ouest (Dorion)
5. Lanaudière (Joliette, Repentigny)
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, support 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 que 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, 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. LeGardeur
7. Dorion
8. Longueuil
9. St-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 :

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

Pour les employés des fonctions mentionnées ci-dessus, la notion de secteur de travail est synonyme de localité aux fins de l'application des dispositions de la convention collective (congrés, 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 oeuvrer 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.

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

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

5.10 La Compagnie reconnaît que les activités syndicales peuvent s'effectuer durant les heures régulières de travail, sans perte de salaire, en conformité avec les limites du paragraphe 5.11 qui suit. Les permis d'absence pour activités syndicales doivent, dans la mesure du possible, être demandés à l'avance et sont autorisés par le supérieur immédiat. L'octroi de ces permis d'absence est assujéti aux exigences du service et ils ne peuvent être refusés sans motifs valables.

5.11 La Compagnie convient d'allouer un total de 7,500 heures avec solde par année de calendrier 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 7,500 heures seront à la charge du Syndicat. À cet effet, un rapport mensuel est préparé par la Compagnie et est transmis au Syndicat à tous les mois.

5.12 Ne sont pas visées par l'application du paragraphe 5.11 qui précède, les heures de libération consacrées à la tenue des différents comités prévus à la convention collective, en présence de représentants de la Compagnie, les libérations plein temps des employés occupant la présidence du Syndicat et la co-présidence syndicale du comité de santé et de sécurité (32.06) ainsi que celles des membres du comité syndical de négociation conformément aux modalités du paragraphe 5.13 ci-dessous. Ces heures de libération sont avec solde.

5.13 Pour les 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, suite à 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 7,500 heures est écoulee, 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 compléter 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 complété par le délégué est transmise par l'Employeur au Syndicat pour 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. Pour les 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 requis 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) suite à un accord des parties.
- 5.22 La Compagnie convient que l'exécutif syndical peut être présent lors des réunions du comité de relations de travail.

5.23 Sur demande écrite faite au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie libère sans traitement un (1) employé pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective, et ce, durant une période minimale de quinze (15) jours ouvrables et maximale d'un (1) an. La libération débute aussitôt que la Compagnie a pu remplacer l'employé qui a demandé la libération. Ce congé peut être renouvelable sur demande. Le nombre d'employés libérés peut être augmenté suite à une entente entre les parties.

Durant ce congé, l'employé libéré n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective sauf, s'il le désire, ceux prévus par le Régime de retraite et les régimes d'assurance collective dans la mesure où il en assume la totalité des coûts et dans la mesure où ces différents régimes le permettent.

LOCAL SYNDICAL ET TABLEAUX D'AFFICHAGE

5.24 La Compagnie consent à fournir un local au Syndicat. Ce local devra être utilisé conjointement par les diverses sections du Syndicat.

5.25 Des tableaux d'affichage verrouillés sont installés à des endroits convenables et servent à afficher les avis du Syndicat et ceux de la Compagnie pendant une période de temps raisonnable.

Un double des clés est remis au Syndicat. Un exemplaire de tous les avis affichés aux tableaux par la Compagnie est envoyé par l'auteur dudit avis au Syndicat et à tous les employés qui travaillent en dehors des locaux occupés par la Compagnie. Tout avis affiché par le Syndicat doit être signé par un représentant autorisé du Syndicat et une copie doit être envoyée à la Compagnie.

PROTECTION DE LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.26 Si un représentant syndical est touché par une mise à pied ou un déplacement, il est considéré comme ayant le plus d'ancienneté dans sa fonction. Advenant le cas où il s'agirait de la fermeture de sa fonction, le représentant devra se prévaloir de son droit de déplacement, mais ne pourra être mis à pied à moins que la Compagnie ne cesse la totalité de ses opérations dans la section visée. Dans ce dernier cas, l'employé devra se prévaloir de son ancienneté pour déplacer, conformément aux dispositions du paragraphe 6.10.

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 27 octobre 1988 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 1^{er} mai 1987 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 toute et chacune de ses filiales.

* Cette disposition s'applique indifféremment à tous les employés dont la date d'embauche reconnue aux fins du calcul de l'ancienneté est le 27 octobre 1988 ou antérieure à cette date.

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 pour 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 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 suite à 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 effective d'une mise à pied :

- a) lors de la fermeture d'une fonction impliquant plus d'un (1) employé : huit (8) semaines d'avis;
- b) 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 que 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 à 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 que 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, suite à un rappel a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de trente (30) jours. Si l'employé est maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de cette période, il est réputé à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la fonction.
- Dans le cas où la Compagnie refuse à l'employé de le maintenir dans sa fonction, cette dernière doit faire la preuve que l'employé ne satisfait pas aux exigences normales de la fonction.
- 6.23 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 des dits 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 relocalisé par la Compagnie à une fonction dont la classe de salaire est inférieure conserve son taux de salaire et continue de 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 « Maintien des Emplois » numéro 1.

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 faire application 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 pré-requis 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 sa carte de présence, soit seul ou conjointement avec le représentant du Syndicat et en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines.

6.44 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 une ligne de piquetage dressée 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 co-voiturage) mis à sa disposition par l'Employeur pour ce transport additionnel.

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

TRANSFERT PERMANENT

7.04 L'Employeur peut transférer de façon permanente un employé de sa localité à une autre 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 attribué l'horaire de l'employé auquel il succède dans la localité jusqu'au prochain changement des horaires.

AFFECTATION TEMPORAIRE

- 7.09 Dans les cas d'affectation temporaire, la Compagnie procède en affectant par ancienneté l'employé de la localité et de la fonction visées, lequel peut refuser. L'employé affecté ne subit aucune réduction de salaire. Dans le cas où l'employé refuse, la Compagnie peut désigner le moins ancien. Les affectations temporaires sont limitées à pas plus d'une fois par jour à moins de cas de force majeure.
- 7.10 Pour être affecté temporairement, l'employé doit être en mesure d'accomplir les principales tâches du poste faisant l'objet de l'affectation.
- 7.11 Tout poste comblé par affectation temporaire pendant une période consécutive ou non de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois doit être affiché. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque le poste est un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens du paragraphe 27.07.
- 7.12 Lorsque le lieu de l'affectation temporaire se situe dans une autre localité, les dispositions du paragraphe 7.03 s'appliquent.
- 7.13 L'employé qui a déplacé un autre employé ou qui a été relocalisé 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 demi-journée. L'employé visé peut accepter ou refuser cette affectation et dans le cas d'acceptation, l'employé ainsi affecté reçoit une prime égale à 10% de son salaire régulier 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.

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 compris entre le 1^{er} mai et le 30 avril inclusivement, et ce, sous la seule réserve des dispositions prévues au présent article et à l'article 22 (paragraphe 22.14 à 22.27).
- c) Un employé qui devient employé régulier à temps complet au cours de la période de douze (12) mois décrite au paragraphe précédent a droit au nombre de congés additionnels équivalant au prorata du temps à écouler entre la date où il devient régulier à temps complet et la fin de la période mentionnée au paragraphe 8.01 b).
- d) L'employé doit avoir acquis un (1) mois de service continu avant de bénéficier d'un des congés prévus au présent paragraphe.

8.02

En lieu et place des dispositions prévues au paragraphe 8.01 qui précède, les jours suivants sont considérés par la Compagnie comme jours chômés et payés, pour tous les employés appartenant à l'une ou l'autre des fonctions apparaissant à l'annexe « E » :

1. la veille du Jour de l'An;
2. le Jour de l'An;
3. le lendemain du Jour de l'An;
4. le lundi de Pâques;
5. la fête de Dollard;
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 compris entre le 1^{er} mai et le 30 avril inclusivement et ce, sous la seule réserve des dispositions prévues au présent article et à l'article 22 (paragraphe 22.14 et 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 cédulés conformément aux dispositions du présent article, les jours de congés fériés additionnels (mobiles) prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 ne peuvent être ni annulés, ni reportés. Ils sont alors réputés être jours fériés au même titre que les jours fériés prévus au paragraphe 8.01 a).

8.04 Chacun des congés prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 est rémunéré sur une base de sept heures et demie (7.5) à taux de salaire régulier.

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 pour fins de congés fériés égal au nombre de jours de congés fériés auquel il a droit en vertu du présent article multiplié par sept heures et demie (7.5).

8.06 L'employé temporaire et l'employé régulier à temps partiel cumulent un crédit de congés fériés en heures et en minutes équivalant à cinq et six dixième pour cent (5,6 %) calculé sur chaque heure régulière travaillée.

8.07 La mise à jour de l'état du crédit pour congés fériés apparaît sur le talon de paie de l'employé.

UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES DE CONGÉS FÉRIÉS

8.08 L'employé régulier à temps complet doit épuiser entièrement son crédit de congés fériés avant la fin de la période de douze (12) mois visé par ce crédit.

8.09 Le crédit cumulé pour congés fériés d'un employé régulier à temps partiel ou d'un employé temporaire ne peut excéder cent cinq (105) heures. Le cas échéant l'employé est alors tenu de cédule et 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 temps 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 30 avril pour cause d'absence pour maladie ou d'accident de travail est reportée l'année suivante.

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

DÉPLACEMENT D'UN JOUR FÉRIÉ

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

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

8.14 Lorsqu'un jour férié prévue 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 cédulé 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 cédulé par l'employé tombe dans une période de maladie, de mortalité tel que 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 cédule un jour de congé férié mobile doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue du congé. Telle

demande ne peut être refusée à moins qu'elle n'entraîne un dépassement du ratio d'absences autorisées applicables à la fonction pour la journée visée par la demande (paragraphe 22.22 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 congé durant la période des Fêtes excèdent le ratio d'absences applicable, les demandes de congés sont accordées par ordre d'ancienneté dans la fonction et la localité (ou département) en donnant préséance aux demandes visant une (1) ou deux (2) semaines complètes.

8.18 Dans les fonctions de « Technicien installation-service », de « Répartiteur » et de « Préposé répartition », 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 céder des congés de façon à rencontrer le nombre maximal requis d'employés au travail durant cette période. Les employés en sont alors avisés au plus tard le 15 septembre.

DÉPART VOLONTAIRE

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

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 que 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 régulier 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 Pour fins de référence, la banque de congés de maladie prévue aux paragraphes 9.01 pour les employés réguliers à temps complet est renouvelable au 1^{er} décembre de chaque année sauf si l'employé a été absent du travail pendant les douze (12) derniers mois consécutivement. Dans ce cas, il n'y a pas de renouvellement de la banque de congés de maladie de l'employé.
- 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 régulier 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 régulier.
- 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 régulier et/ou pour maintenir son salaire régulier 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 jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37.5) payées.

CERTIFICAT MÉDICAL

- 9.10 L'employé doit présenter un certificat médical dans les cas suivants :
- a) pour la troisième (3^e) journée consécutive d'absence pour cause de maladie ainsi que pour les journées d'absence subséquentes.
 - b) lors d'une journée d'absence coïncidant avec la veille, le jour ou le lendemain de l'un des douze (12) jours définis au paragraphe 8.02, premier alinéa.
- Si l'employé ne présente pas le certificat médical requis, ses absences sont considérées comme congés sans solde non autorisés.
- 9.11 Dans le cas d'abus présumé d'un employé, l'Employeur peut exiger du dit employé un certificat médical pour toute absence non pré-autorisée 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 (4^e) absence durant une journée coïncidant avec le début ou la fin de sa semaine régulière de travail, et ce, au cours d'une même période de douze (12) mois.

À défaut de s'y conformer, la journée d'absence n'est pas payée.

RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE COURT TERME

9.13 L'employé absent pour cause de maladie reçoit soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire régulier pour chaque journée d'absence à compter de la fin de la période de carence définie au paragraphe 9.14 qui suit.

Pour l'employé à temps partiel, ledit salaire régulier est égal au prorata des heures travaillées par jour cédulé et calculé sur la moyenne de ses gains réguliers de vingt-six (26) semaines de travail établie deux fois par année, soit le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre.

9.14 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 prestation en vertu du paragraphe 9.13 sont remboursés par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 10

CONGÉS SPÉCIAUX

- 10.01 La Compagnie accorde à tout employé les congés spéciaux payés suivants :
- a) décès du mari, de l'épouse, du conjoint, du fils, de la fille, du père, de la mère, du frère ou de la soeur de l'employé : cinq (5) jours;
 - b) décès du beau-père, de la belle-mère, du petit-fils, de la petite-fille, de la bru, du gendre de l'employé: trois (3) jours;
 - c) décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père ou de la grand-mère de l'employé : un (1) jour.
- Nonobstant ce qui précède, dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère de l'employé qui demeure à la résidence principale de ce dernier : deux (2) jours.
- d) Les congés spéciaux ci-haut énumérés doivent au plus tard être pris en entier dans les sept (7) jours de calendrier 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) Pour 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 cédulées.

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 complété 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 ltée. Pour les employés occupant une fonction à la programmation, ils ne peuvent utiliser ce congé pour occuper un autre emploi qui les placerait en conflit d'intérêt avec Canal Vox.
- 11.03 L'employé qui désire obtenir un congé sans solde doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat en précisant les dates de début et de fin du congé demandé.
- 11.04 L'Employeur doit répondre par écrit à la demande de l'employé, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivants la réception de la demande. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans un motif valable.
- 11.05 L'employé bénéficiant d'un congé sans solde de trois (3) mois et plus, qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de sa décision au moins trente (30) jours avant la date à laquelle il choisit de mettre fin à son congé.

CONGÉ SANS SOLDE EN PROLONGATION D'UN CONGÉ SPÉCIAL

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

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 11.07 Un maximum de dix (10) employés peuvent 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 suite à 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 reçu s'il était demeuré en poste. L'employé conserve tous ses autres droits, avantages et privilèges comme s'il était au travail.

11.14 La Compagnie consent de ne pas offrir de congé sans solde selon le paragraphe 11.12 lorsqu'elle doit recourir pour la même période au temps supplémentaire, à des employés temporaires, à du personnel non compris dans l'unité de négociation ou à des affectations ou transferts temporaires pour combler ses besoins dans la fonction et la localité ou département visés.

ARTICLE 12

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 12.01 Lors de la maternité, l'employé obtient sur demande, un congé non payé qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'il détenait, ou si son poste n'existe plus, un poste comparable avec au moins le même salaire et avantages.
- 12.02 L'employée enceinte doit soumettre par écrit à la Compagnie une demande de congé au moins quatre (4) semaines avant la date spécifiée dans cette demande comme étant celle du début du congé.
- En même temps, l'employée doit fournir un certificat médical attestant de son état et la date probable de son accouchement.
- 12.03 L'employée enceinte peut cesser de travailler cinquante-six (56) jours de calendrier avant la date probable de son accouchement.
- 12.04 L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à cet article à compter de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 12.05 Sur recommandation de son médecin traitant, la Compagnie peut accorder à toute employée enceinte un travail approprié à sa condition pendant la durée de sa grossesse et cela, sans diminution de salaire. En cas de désaccord de la Compagnie, cette dernière peut faire faire une contre-expertise médicale chez le médecin de son choix.
- 12.06 L'employée qui accouche d'un enfant mort-né dans les huit (8) semaines précédant la date prévue de son accouchement peut bénéficier du congé de maternité prévu au paragraphe 12.07.
- 12.07 L'employée doit reprendre son travail le premier jour ouvrable de la dix-neuvième (19^e) semaine suivant le début de son congé de maternité. 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 est 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 de chômage (PSC)

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 d'assurance-emploi et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire régulier de l'employée, et ce, en conformité avec les dispositions suivantes :

- a) Le total des prestations d'assurance-emploi, des prestations supplémentaires de chômage (PSC) versées par la Compagnie et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé ne doivent, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire brut habituel.
- b) Les prestations supplémentaires de chômage (PSC) versées par la Compagnie le seront pour la période maximale permise par Emploi et Immigration Canada.
- c) L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible ne peut recevoir les prestations supplémentaires de chômage (PSC) versées par la Compagnie.
- d) L'employée doit faire une demande de prestations d'assurance-emploi avant que la Compagnie lui verse les prestations supplémentaires de chômage.
- e) Les employés n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires de chômage si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes précisées au paragraphe b) ci-devant.
- f) Pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, l'employée reçoit la prestation supplémentaire de chômage prévue au paragraphe a).
- g) L'employée doit faire une demande et recevoir des prestations d'assurance-emploi afin de recevoir les versements prévus par le régime. Cependant, les prestations supplémentaires de chômage (PSC) peuvent être versées aux employées qui ne recevront pas de prestations d'assurance-emploi à cause de l'observation du délai de carence.
- h) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée, et des indemnités de départ ne sont ni augmentées, ni diminuées par les versements reçus en vertu du régime.

12.18

La Compagnie verse pour les deux (2) premières semaines de carence, la différence entre le montant à recevoir du Gouvernement du Québec par l'employé et 95% du salaire régulier de l'employée. Ce montant est versé à l'employée au départ du congé de maternité.

12.19

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 régulier 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 Standard Life, police numéro 13279 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 Standard Life, police numéro 13279, 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 Standard Life, police numéro 13279, et d'en défrayer le coût à 100%.
- 13.04 Le Régime d'assurance collective prévu au présent article s'applique à tout employé à compter de la fin de la période de probation définie au paragraphe 6.01.

COMITÉ PARITAIRE

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

MANDAT DU COMITÉ PARITAIRE

13.06 En conformité avec les paragraphes 13.01, 13.02 et 13.03 et tout en respectant les coûts actuels du régime, le comité peut déterminer des modifications ou des additions au régime.

13.07 Lors du renouvellement du régime avec l'assureur actuel, le comité prépare le cahier de charges afin de procéder aux appels d'offres et ainsi comparer les soumissions reçues.

13.08 À toutes les étapes du processus, la Compagnie peut s'adjoindre un actuaire de son choix.

13.09 Le choix de l'assureur est recommandé par le comité à la Compagnie. En cas de désaccord, la Compagnie détermine l'assureur de son choix.

13.10 Toute ristourne versée par l'assureur en relation avec le paragraphe 13.01 doit, après entente entre les parties, servir à améliorer les bénéfices du plan.

ARTICLE 14

UTILISATION D'UN VÉHICULE DE LA COMPAGNIE

STATIONNEMENT DU VÉHICULE

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

PERMIS DE CONDUIRE

- 14.03 Les frais d'examen de la vue et médicaux exigés par la SAAQ (Société de l'assurance automobile du Québec) pour l'obtention ou le maintien du permis de conduire classe 3 sont aux frais de l'Employeur lorsque la détention d'un tel permis est une exigence de la fonction.
- 14.04 La détention d'un permis de conduire de classe 3 ne constitue pas un préalable pour l'obtention d'une promotion.
- 14.05 Un employé pour qui un permis de conduire est obligatoire dans l'accomplissement de ses fonctions et qui se voit retirer son permis de conduire pour une première fois, pour une période temporaire, sera relocalisé 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 relocalisé, 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 relocalisé, il reçoit le taux maximum de la fonction où il est relocalisé.
- 14.07 La validité du permis de conduire d'un employé peut être vérifiée en tout temps par la Compagnie.

ARTICLE 15

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE RENTES

- 15.01 La Compagnie convient de maintenir pendant la durée de la convention collective le régime supplémentaire de rentes en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.
- 15.02 Le comité de retraite est composé de sept (7) membres dont trois (3) sont nommés par la Compagnie, trois (3) nommés par le Syndicat et un septième membre qui doit être indépendant, à savoir, n'être ni actionnaire, ni associé, ni propriétaire, ni employé de la Compagnie. Ce septième membre est désigné d'un commun accord entre les parties. À défaut d'entente, le Syndicat désigne le septième membre.
- 15.03 Tout employé est admissible au régime supplémentaire de rentes au terme de sa période de probation prévue au paragraphe 6.01 de la convention collective. Toutefois, pour les employés à temps partiel, l'adhésion au régime supplémentaire de rentes est volontaire.
- 15.04 La contribution de la Compagnie et celle de l'employé au régime supplémentaire de rentes sont respectivement de six pour cent (6 %) du salaire régulier, 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 complétant le formulaire prévu à cet effet;
 2. les sommes versées dans le REER ou dans le régime supplémentaire de rentes devront être conformes au maximum prévu par la loi.

ARTICLE 16

HEURES DE TRAVAIL

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

HORAIRE RÉGULIER ET PLAGE NORMALE DE TRAVAIL

- 16.03 **Groupe de fonctions « A » (voir annexe « B »)**
- a) La semaine régulière de travail pour les fonctions des groupes A est de trente-sept heures et demie (37,5) répartie sur quatre (4) jours de travail de neuf heures et vingt-deux minutes (9,375 h).
 - b) La plage normale de travail est du lundi au vendredi de 07h00 à 20h00 et le samedi de 07h00 à 17h00, à l'exception des fonctions du groupe A-3, dont la plage normale de travail est du lundi au vendredi de 07h00 à 20h00.
Chaque heure ou partie d'heure régulière de travail effectuée par un employé en dehors de la plage normale de travail est sujette à l'application du paragraphe 16.18.
 - c) La semaine régulière de travail est répartie conformément aux dispositions prévues à l'Annexe « B ».
- 16.04 **Groupe de fonctions « B » (voir annexe « B »)**
- a) La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37.5h) réparties sur cinq (5) jours de travail de sept heures et demie (7.5h).
 - b) La plage normale de travail est du lundi au vendredi de 08 h 00 à 18 h 00. Chaque heure ou partie d'heure régulière de travail effectuée par un employé en dehors de la plage normale de travail est sujette à l'application du paragraphe 16.18 de la convention collective.
Ce paragraphe s'applique à tout employé sans distinction fondée sur le statut (temps complet, temps partiel, temporaire) ou la date d'embauche.
- 16.05 **Groupe de fonctions « C (quart de nuit) »**
(voir annexe « B »)
- a) La période régulière de travail est de soixante-quinze (75) heures de travail réparties sur deux (2) semaines consécutives de la manière suivante : trois (3) jours de

travail régulier consécutifs une semaine et quatre (4) jours de travail régulier consécutifs l'autre semaine. Les jours de repos hebdomadaire doivent toujours comprendre le samedi ou le dimanche.

- b) La période régulière de travail comporte trois (3) jours de travail de dix (10) heures consécutives rémunérées onze (11) heures à taux de salaire régulier et quatre (4) jours de travail de neuf heures et demie (9.5h) rémunérées dix heures et demie (10.5h) à taux de salaire régulier.
- c) Chaque heure effectivement travaillée à taux régulier appartenant à un quart de nuit est assujettie à l'application de la prime prévue au paragraphe 16.18 de la convention collective.
- d) L'horaire quotidien régulier de travail de l'employé à temps partiel occupant une fonction appartenant au groupe « C » ne peut être inférieure à la journée régulière de travail définie à l'alinéa b) qui précède et il est rémunéré aux mêmes conditions.

16.06

Employé à temps partiel

Sous réserve du paragraphe 16.05 d) qui précède, la semaine régulière des employés à temps partiel est d'au moins vingt (20) heures et chaque journée de travail cédulée 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 que 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 (2^e) période de paie des mois de février, mai, août et novembre.
- b) Deux (2) semaines avant leur entrée en vigueur, tous les horaires de travail sont offerts dans chaque localité 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 changement d'horaire de travail, la Compagnie offre lesdits horaires dans chaque localité ou département par ordre d'ancienneté dans la fonction au moins vingt (20) jours de calendrier avant la date effective 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 cédulée tout en appliquant les dispositions du paragraphe 4 de la Lettre d'entente No 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 cédule, y compris les heures de travail requises pour le remplacement d'employés absents lorsque celles-ci sont prévisibles au moment de la composition des horaires de travail.

16.11 **Offre des horaires de travail**

- a) Le jeudi de la deuxième (2^e) semaine précédant leur entrée en vigueur, tous les horaires de travail sont offerts dans chaque localité ou département 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 cédulés, 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 offerts par ordre d'ancienneté aux employés à la condition que ces heures additionnelles

soient compatibles avec l'horaire régulier déjà cédulé. 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 cédulée 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 (6^e) 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 cédulé, l'horaire de travail d'un employé régulier ne peut être modifié sans son consentement et celui du Syndicat autrement que selon les modalités prévues au présent article.

16.13 Les horaires de travail des employés réguliers à temps complet ne peuvent comporter plus d'un (1) changement d'heures de début et de fin de quart régulier quotidien dans une même semaine.

16.14 Les horaires quotidiens de travail fractionnés sont interdits à moins d'entente écrite entre les parties.

PÉRIODE DE REPAS

16.15 À l'exception des fonctions visées au paragraphe 16.05 (Groupe « C », quarts de nuit) et sous réserve du paragraphe 17.14, la période de repas est non rémunérée et est prise entre la quatrième (4^e) et la sixième (6^e) heure du début de la journée de travail à la condition que celle-ci soit d'une durée de plus de cinq (5) heures.

16.16 La période de repas débute lorsque l'employé cesse son travail et se termine lorsque l'employé recommence son travail. Elle est d'une durée de quarante-cinq (45) minutes ou de soixante (60) minutes selon le groupe de fonctions visé (voir annexe « C »).

Toutefois, sous réserve des contraintes liées aux opérations de la fonction ou du département, les employés qui en feront la demande par écrit à leur supérieur immédiat pourront bénéficier d'une période de repas d'une durée de trente (30) minutes seulement. Les horaires ainsi établis ne peuvent être modifiés qu'aux périodes prévues à cet effet au présent article.

PÉRIODE DE REPOS

16.17 Tout employé a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de sa journée de travail et de quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa journée de travail. Ces périodes de repos doivent être réparties de façon à assurer un service continu.

Pour l'employé travaillant sur la route, la période de repos peut être prise à son choix, selon les exigences de la fonction. Cette période de repos ne peut être utilisée pour allonger la période de repas ni pour devancer l'heure du départ.

PRIMES ET INDEMNITÉS

16.18 Dans le cas où la Compagnie instaure des horaires réguliers de travail excédant la plage normale de travail définie aux paragraphes 16.03 et 16.04, toutes les heures régulières travaillées en dehors de cette dite plage sont rémunérées à taux de salaire régulier 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.

HORAIRE TEMPORAIRE DE NUIT

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

PRIME D'ÉLOIGNEMENT ET PER DIEM

16.20 Lorsque pour les fins de son travail, l'employé, à la demande de la Compagnie, doit coucher à l'extérieur de chez lui, la Compagnie lui verse une prime d'éloignement égale à un dollar quatre-vingt quinze (1,95 \$) pour chaque heure travaillée.

16.21 En plus de la prime mentionnée au paragraphe 16.20, une indemnité pour repas au montant de quarante-cinq dollars (45,00 \$) par jour est versée à l'employé. Les dépenses de logement et de transport sont entièrement défrayées par la Compagnie si conformes aux politiques de la Compagnie.

ARTICLE 17

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

OFFRE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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 de temps et demi pour les quatre (4) premières heures et au taux de temps double pour les heures subséquentes.
- 17.09 L'employé qui travaille un jour de repos hebdomadaire est rémunéré comme suit :
- au taux de temps et demi (150%) pour les premières sept heures et demie (7.5);

- de temps double (200%) pour les quatre (4) heures suivantes; et
- de temps double et demi (250%) pour les heures subséquentes.

17.10 L'employé qui travaille un jour férié cédulé, un dimanche coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire ou lors de son deuxième (2^e) jour de repos hebdomadaire lorsqu'aucun de ses jours de repos hebdomadaire ne coïncide avec le dimanche, est rémunéré comme suit :

- taux de temps double (200%) pour les premières sept heures et demie (7.5);
- taux de temps double et demi (250%) pour les quatre (4) heures suivantes; et
- taux de temps double-double (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 temps est rémunéré lors de la période de paie suivante.

17.13 La Compagnie peut autoriser, selon les exigences du département et la disponibilité du personnel, l'accumulation et la reprise en temps de toute période de temps supplémentaire en remplacement du paiement. Le moment de la reprise doit être autorisé par le supérieur immédiat.

PÉRIODE DE REPAS

17.14 Lorsqu'un employé est requis pour travailler un jour non cédulé 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 que 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 (6^e) heure de travail suivant le début de la prolongation de la période initiale. Ces pauses rémunérées ne peuvent être prises à la fin de la période de travail.

PÉRIODE DE REPOS QUOTIDIEN

17.17 Un employé rappelé au travail après ses heures régulières de travail n'est tenu de se présenter à son prochain horaire normal de travail qu'après une absence d'une durée de huit (8) heures entre la fin du travail effectif et le commencement de son prochain horaire régulier. Il doit être rémunéré au taux régulier pour toute portion de ce prochain horaire de travail qui n'est pas effectuée en raison de son absence.

17.18 Si l'employé est rappelé au travail en dedans de la période de huit (8) heures prévue au paragraphe 17.17 les heures travaillées à l'intérieur de cette période sont rémunérées au taux de salaire auquel l'employé avait droit lors de l'arrêt de son travail.

RÉMUNÉRATION MINIMALE LORS DE SUSPENSION TEMPORAIRE DES OPÉRATIONS

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

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 de calendrier 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 fériée.

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 cédulé : 18,00 \$ / jour
- jour de repos hebdomadaire et jour férié : 42,00 \$ / 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 à taux de temps supplémentaire;
- c) lorsqu'il n'a pas à se déplacer de chez lui et qu'il n'a pas à effectuer des tâches autres que de donner un avis ou un renseignement : minimum d'une (1) heure à taux de temps supplémentaire.

17.27 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 00 et 7 h 00 du matin et tout employé qui est en attente entre 24 h 00 et 7 h 00 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 compléter une tâche déjà amorcée par l'employé durant ses heures régulières de travail, celui-ci ne peut refuser sans motif valable.
- 17.32
- a) Pour 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) Pour 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 pour 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.

* 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 ».

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.

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 rappelé 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.

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 00 et 9 h 00.
- 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 À compter du 26 décembre 1999, tous les employés réguliers à temps complet et à temps partiel membres de l'unité de négociation accumulent de l'ancienneté à raison d'une année d'ancienneté pour chaque année de service à titre d'employé régulier sans égard au nombre d'heures travaillées et sous réserve des autres dispositions prévues à l'article 21.
- 21.03 L'ancienneté ainsi accumulée à compter du 26 décembre 1999 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, 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 suite à 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 dues à 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 dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail;
- h) le temps passé pour activités syndicales en vertu des dispositions de la présente convention collective;
- i) lorsqu'un employé a à remplir une fonction hors de l'unité de négociation pour une période inférieure à six (6) mois;
- j) toutes autres absences autorisées en vertu de la présente convention collective.

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

DURÉE DE SERVICE CONTINU

21.08 À compter du 26 décembre 1999, tous les employés accumulent une «durée de service continu» servant à établir le niveau des bénéficiaires 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 le 26 décembre 1999 ou sa dernière date d'embauche si elle est ultérieure à cette date.

21.10 À compter du 26 décembre 1999, 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.

La durée de service continu se cumulant ainsi s'ajoute à celle déjà créditée à l'employé en date du 25 décembre 1999 s'il était à l'emploi de la Compagnie à cette date.

21.11 À compter du 26 décembre 1999, 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 régulier ainsi que toutes les heures d'absence autorisée pour lesquelles l'employé est rémunéré en fonction de son taux de salaire régulier (vacances, maladie, maternité, accidents de travail ou maladie professionnelle,

congés fériés, congés statutaires, libérations pour activités syndicales, etc.).

La durée de service continu se cumulant ainsi s'ajoute, le cas échéant, à celle déjà créditée à l'employé en date du 25 décembre 1999.

LISTE D'ANCIENNETÉ

- 21.12 Dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la présente convention collective, la Compagnie affiche la liste d'ancienneté de tous les employés. Cette liste comprend les renseignements suivants : nom, date d'entrée, département, fonction, numéro d'employé, statut (temps plein, temps partiel), ancienneté. Une copie en 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 de calendrier 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 Par la suite, chaque année au plus tard le 1^{er} février, la Compagnie affiche la liste officielle remise à jour.
- 21.16 Tout problème relatif à cette liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à l'article 29.

ARTICLE 22

CONGÉ DE VACANCES

ANNÉE DE RÉFÉRENCE

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

CRÉDITS POUR CONGÉS DE VACANCES

22.02 Tout employé ayant moins de un (1) an de service continu le 1^{er} mai de l'année en cours, a droit à des vacances de un (1) jour pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de deux (2) semaines. Il est entendu que ces journées sont payées sur une base de sept heures et demie (7.5) jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37.5) pour chaque semaine.

22.03 Tout employé ayant complété au 1^{er} mai de l'année en cours plus de un (1) an mais moins de deux (2) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances payées cette année-là.

22.04 Tout employé ayant complété au 1^{er} mai de l'année en cours plus de deux (2) ans mais moins de six (6) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées cette année-là.

22.05 Tout employé ayant complété au 1^{er} mai de l'année en cours plus de six (6) ans mais moins de quinze (15) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de vacances payées cette année-là.

22.06 Tout employé ayant complété au 1^{er} mai de l'année en cours plus de quinze (15) ans de service continu mais moins de vingt (20) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de vacances payées cette année-là.

22.07 Tout employé ayant complété au 1^{er} mai de l'année en cours plus de vingt (20) ans de service continu a droit à six (6) semaines de vacances payées cette année-là.

22.08 Nonobstant ce qui précède :

- a) L'employé ayant moins de un (1) an de service continu entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, a droit à une période de vacances proportionnelle au temps écoulé depuis son embauche suivant les modalités prévues au paragraphe 22.02 plus les journées additionnelles provenant du bénéfice d'une (1) journée par mois et couvrant la période du 1^{er} mai au 31 octobre sans toutefois excéder la période totale de deux (2) semaines. Ces vacances doivent être prises après le 31 octobre de l'année en cours. Il est entendu que ces journées additionnelles sont payées sur

une base horaire de sept heures et demie (7.5 h) jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37.5 h) par semaine.

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

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

PAIEMENT DES CRÉDITS DE VACANCES

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

1. un montant égal au nombre d'heures de vacances auxquelles il a droit multiplié par son taux de salaire régulier à la date où il prend ses vacances.
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 dixième de un pour cent (0,4 %) de ces mêmes gains totaux multiplié par le nombre de journées additionnelles auxquelles il a droit en sus des semaines complètes.

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 que calculé conformément au paragraphe 22.10.

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

- 22.14 L'employeur reconnaît deux (2) périodes pour la prise des congés de vacances annuelles :
- celle du 1^{er} mai au 31 octobre;
 - celle du 1^{er} novembre au 30 avril.
- Un premier tableau montrant le nombre de jours ouvrables de vacances annuelles et de congés fériés mobiles auxquels aura droit un employé à compter du 1^{er} mai en vertu de l'article 22 est affiché par la Compagnie du 1^{er} au 15 avril pour la prise de vacances débutant durant la période comprise entre le 1^{er} mai au 31 octobre.
- Pour la prise de vacances débutant durant la période comprise entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, un deuxième calendrier indiquant le solde de jours ouvrables de vacances annuelles et de congés fériés mobiles auxquels aura droit un employé est affiché du 1^{er} au 30 septembre.
- 22.15 La demande de l'employé quant aux dates où il désire prendre ses congés (vacances annuelles, fériés mobiles, temps compensé et sans solde de moins de trois (3) mois) doit être remise par écrit à son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 22.14.
- 22.16 L'employé peut fractionner au maximum une (1) semaine de vacances en journées non consécutives.
- 22.17 Un maximum de cinq (5) semaines consécutives de congés peut être accordé à l'employé. Toutefois, ce maximum est de trois (3) semaines lors des périodes durant lesquelles le ratio d'absences autorisées pour fin de congés est inférieure à cinquante pour cent (50%), 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 suite à 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 la cédule 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 cédulés doit être faite au supérieur immédiat au moins dix (10) jours ouvrables avant la nouvelle date prévue pour le début du congé. L'acceptation ou le rejet de la demande est assujéti aux ratios d'absences autorisées prévus aux paragraphes 22.22 à 22.27.

RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES POUR 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 de Dollard (ou des Patriotes)
- L'Action de Grâce
- La veille de Noël et du jour de l'An
- Le lendemain de Noël et du jour de l'An

22.23 Nonobstant ce qui précède, les ratios d'absences autorisées pour fins de prise de congés prévus à l'Annexe « F » continuent à s'appliquer pour les employés à l'emploi de la compagnie à la date de signature de la présente convention collective (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 au paragraphe 22.25 sur une base hebdomadaire, à l'exception des jours fériés énumérés au paragraphe 22.22 pour lesquels il est calculé sur une base quotidienne. Ces ratios sont calculés à partir de la liste des employés réguliers pour lesquels un horaire est émis pour chacune des fonctions par localité ou département.

22.25 La prise de congés de vacances fractionnés en jours non consécutifs (paragraphe 22.16), de congés fériés mobiles (article 8), de congés pour temps compensé (paragraphe 17.13) ou de journées de congés sans solde (paragraphe 11.01), ne peut avoir pour effet d'empêcher l'octroi d'une semaine complète de congés à un autre employé, et ce, quelle que soit l'ancienneté de ce dernier.

22.26 Le nombre d'employés pouvant prendre leurs congés simultanément selon les paragraphes 22.22 à 22.25 est arrondi à l'entier supérieur à 0,5 et plus; en outre, il ne peut être inférieur à un (1) par fonction dans chaque localité ou département, selon le cas.

22.27 L'employé en affectation temporaire dans une autre fonction ou transféré temporairement dans une autre localité ou département est éligible à ses congés dans sa fonction et sa localité ou département réguliers.

AUTRES DISPOSITIONS CONCERNANT LES VACANCES ANNUELLES

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

22.29 Un employé malade ou blessé pendant ses congés de vacances annuelles peut transformer ces jours de vacances en journées de maladie sur présentation d'un certificat médical attestant sa maladie ou blessure pour une période équivalant en nombre de jours consécutifs à la durée d'une semaine régulière de travail définie à l'article 16 pour sa fonction. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas à une maladie ou blessure liée au type de vacances choisies par l'employé ou à l'endroit où il les passe.

22.30 Lorsqu'un employé répond aux critères donnant droit aux congés spéciaux prévus au paragraphe 10.01, il peut reprendre dans la semaine qui suit son retour au travail, et ce, dans la même proportion, sa ou ses journées de vacances annuelles qui étaient cédulées.

22.31 Un employé absent pour cause de maladie pour une période d'un an ou plus perd l'effet d'accumulation de jours de vacances annuelles après la fin de la période de douze (12) mois.

ARTICLE 23

CLAUSE D'INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

23.01

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

ARTICLE 24

ÉVALUATION DES FONCTIONS

PLAN D'ÉVALUATION

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

COMITÉ CONJOINT D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

24.02 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à maintenir un comité conjoint 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 fonctions existantes, nouvelles ou modifiées. Une telle libération ne sera pas refusée sans motif valable.

MANUEL D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

24.05 Les parties reconnaissent s'être entendues sur le fait que les descriptions de fonction ayant servi à l'évaluation sont représentatives des tâches à exécuter. Ces descriptions et les prérequis en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective de même que le résultat de l'évaluation se retrouvent dans le manuel d'évaluation des fonctions.

24.06 Dans l'éventualité du besoin de réévaluer une fonction dont le contenu ou les exigences ont été modifiés ou d'évaluer une nouvelle fonction, les parties s'engagent à appliquer le plan d'évaluation dans le même esprit et de la même manière qu'il a été appliqué aux fonctions dont il est fait mention dans la présente convention collective.

24.07 Conformément aux dispositions de cet article, ce manuel sera tenu à jour par le comité d'évaluation.

24.08 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, la Compagnie fournit au Syndicat le manuel des descriptions de fonctions.

Processus d'évaluation des fonctions

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

S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction affectant son évaluation n'apparaissent pas à la description de fonction bien que l'employé soit et demeure tenu par la Compagnie de l'accomplir, l'arbitre a le mandat pour ordonner à cette dernière d'inclure ce ou ces éléments à la description de cette fonction.

24.23 L'employé appelé à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de salaire, pendant la durée nécessaire par ce témoignage ou cette représentation.

24.24 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

AUTRES DISPOSITIONS

24.25 Tous les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables et peuvent être réduits ou prolongés avec l'accord des parties.

24.26 Toute entente au niveau du comité d'évaluation est finale et exécutoire.

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

ARTICLE 25

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

ÉCHELLE DE SALAIRE

- 25.01 L'administration des salaires doit être conforme à la présente convention.
- 25.02 Le régime de rémunération du personnel comprend vingt-deux (22) échelles salariales.
- 25.03 Tel qu'indiqué à l'annexe « H » 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 2004 sont majorés au 1^{er} janvier 2005 de deux point cinq pour cent (2.5 %).
- 26.02 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2005 sont majorés au 1^{er} janvier 2006 de deux point cinq pour cent (2.5 %).

PROCESSUS D'AFFICHAGE DES POSTES

- 27.01 Tout poste devenu vacant et devant être comblé 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 combler 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 comblé conformément aux dispositions des paragraphes 27.04 à 27.12 inclusivement.
- 27.04 Parmi les indications devant apparaître sur les affichages, on retrouve :
1. le titre de la fonction;
 2. l'échelle de salaire sauf dans le cas de poste cadre;
 3. la localité et/ou le département;
 4. la période d'affichage;
 5. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
 6. le résumé de la description de fonction;
 7. les prérequis de la fonction;
 8. le nombre de postes requis;
 9. le numéro de l'affichage;
 10. le lieu de travail;
 11. la date d'entrée en fonction.
- 27.05 Une fois le processus d'affichage entamé, aucune modification ne peut être faite à moins d'entente avec le Syndicat.
- 27.06 Tout poste demeuré vacant après un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables depuis la fin du dernier affichage, doit être réaffiché si le poste est toujours requis.
- 27.07 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux postes temporairement dépourvus de leur titulaire par suite :
- a) de maladie d'une durée de moins de douze (12) mois;
 - b) d'accident de travail;

- c) de vacances;
- d) d'absences autorisées; ou
- e) d'attribution d'un autre poste au titulaire aux termes de l'article 27, tant que celui-ci n'a pas complété la période d'essai prévu.

COMBLEMENT 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 comblé dans l'ordre suivant parmi les applicants :
- 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 administrer des tests qui doivent être pertinents en regard de la fonction visée. Ces tests doivent être construits de façon à contenir un niveau de difficulté constant et similaire.

NOMINATION

- 27.13 Le jour de sa nomination, la Compagnie avise par écrit le Syndicat du nom de l'employé choisi.
- 27.14 Lorsqu'un employé est promu, il reçoit une majoration de cinq pour cent (5 %) de son taux horaire, mais sans excéder le maximum de la classe salariale et ceci, dès le premier jour de sa nomination.
- 27.15 Lors d'une promotion dans une fonction couverte par le certificat d'accréditation, le salaire initial ne peut être inférieur à la rémunération minimum de l'échelle salariale.
- 27.16 Dans le cas de rétrogradation, suite à un poste affiché, l'employé conserve son salaire en autant qu'il n'excède pas le

maximum de la nouvelle échelle. S'il excède, alors son nouveau salaire est le maximum de la nouvelle échelle.

PÉRIODE D'INITIATION ET D'ESSAI

- 27.17 Dans le cas d'une fonction régie par le certificat d'accréditation, l'employé à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours travaillés. L'employé qui est maintenu dans son nouveau poste au terme de cette période est réputé satisfaire aux exigences normales de la fonction.
- Si la Compagnie, avant la fin de la période d'essai demande à l'employé de réintégrer son ancienne fonction, elle devra démontrer que ce dernier n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de son nouveau poste. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à la Compagnie.
- 27.18 Dans le cas d'une fonction non couverte par le certificat d'accréditation, l'employé à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de calendrier.
- 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 de comblement s'effectue à partir des autres candidatures.

ARTICLE 28

RÉPRIMANDES ET MESURES DISCIPLINAIRES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

30.02 Tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction du fait qu'elle est une personne handicapée, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'âge, l'état de grossesse, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la conviction sociale, les activités syndicales ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit.

ARTICLE 31

FORMATION PROFESSIONNELLE

GÉNÉRALITÉS

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

COMITÉ PARITAIRE DE FORMATION

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

FORMATION EN ENTREPRISE

- 31.06 Les cours porteront principalement, mais sans s'y limiter, sur l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques reliées à la nature du travail, le développement de nouveaux marchés, l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux matériaux, de nouveaux équipements ou de nouveaux outils.
- 31.07 Les cours sont donnés, à moins d'entente entre la Compagnie et le Syndicat, sur les heures régulières de travail et aux frais de la Compagnie.
- 31.08 Nonobstant ce qui précède, pour des besoins de formation, les horaires de travail des employés en formation peuvent être modifiés avec un préavis de sept (7) jours.
- 31.09 Un représentant du comité de formation ou un représentant désigné par le comité peut participer prioritairement à la première session de formation d'un nouveau module.

31.10 La Compagnie donne priorité à l'ancienneté lorsqu'elle met sur pied des activités de formation ne visant pas tous les employés d'une fonction et d'une localité visées.

ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS

31.11 L'écoute et l'enregistrement des appels ne seront réalisées qu'à des fins de formation et de perfectionnement.

L'utilisation de cette technique vise strictement à recueillir des observations objectives permettant l'élaboration de plans de formation individualisés adaptés à chaque employé de même que l'identification des besoins collectifs de formation.

31.12 D'aucune façon l'écoute ou l'enregistrement des appels ne pourront être utilisés ou invoqués pour justifier une mesure disciplinaire ou administrative à l'encontre d'un employé ou pour discriminer les employés entre eux en quelque manière que ce soit.

Toutefois, l'écoute ou l'enregistrement des appels peut être effectué à des fins disciplinaires sur une période maximale de quinze (15) jours consécutifs de calendrier à la suite d'une plainte écrite d'un client; le cas échéant, l'employé en est préalablement avisé par écrit avec copie conforme au Syndicat.

31.13 Seuls les appels d'affaires pourront faire l'objet d'écoute et d'enregistrement. Advenant l'enregistrement d'un appel d'ordre privé, ce dernier sera immédiatement détruit.

31.14 L'Employeur se porte garant de la confidentialité des appels recueillis de même que des rapports personnalisés résultant de ces enregistrements. Les enregistrements seront conservés dans un lieu sûr à accès limité. Les personnes autorisées à avoir accès à ces informations devront respecter cet engagement de confidentialité.

31.15 L'employé dont les appels d'affaires pourrait faire l'objet d'écoute et d'enregistrement en sera préalablement avisé. L'avis doit préciser la période durant laquelle les appels faits ou reçus par l'employé visé pourront faire l'objet d'une écoute aux fins de formation. Cette période ne peut excéder deux (2) semaines consécutives au cours d'un mois donné.

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

31.17 Il est convenu que les employés qui suivent des cours en vue d'approfondir leurs connaissances dans les domaines reliés à l'entreprise, seront remboursés de leurs frais de scolarité aux conditions suivantes :

- a) qu'une autorisation écrite soit obtenue du représentant de la Compagnie avant l'inscription auxdits cours; cette autorisation est accordée pour un cours directement relié à la fonction de l'employé ou qui le rendrait apte à la fin de ce cours à accéder à d'autres fonctions de l'entreprise; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable;
- b) qu'une attestation soit fournie au supérieur immédiat à l'effet que l'employé régulier a réussi le cours autorisé;
- c) qu'advenant le cas où l'employé quitte la Compagnie avant qu'une période d'un (1) an se soit écoulée depuis la fin de son cours, les frais de scolarité payés au cours de la dernière année seront remboursés à la Compagnie.

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

FORMATION D'APPOINT

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

31.20 Les formateurs d'appoint sont libérés de leur fonction pour la durée de leur mandat. Leur horaire de travail s'établit en fonction des besoins de formation.

31.21 Les formateurs d'appoint conservent les droits et privilèges prévus à la convention collective. Ils ne sont pas admissibles au temps supplémentaire dans leur ancienne fonction, mais sont admissibles au temps supplémentaire comme formateur d'appoint.

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

PRODUITS DE VIDÉOTRON LTÉE

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

- Installation : aucun frais;
- Nombre de prises : illimité;

- Appareil Vidéoway : fourni gratuitement si il n'y a pas de terminal numérique et si il est disponible sur le territoire;
- Télé-distribution : 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);
- Télé payante : prix du marché;
- Télé à la carte ou vidéo sur demande : prix du marché
- Modem : prix de vente le plus bas en vigueur à la date de l'achat excluant les crédits accordés sur le service;
- Service Internet haute vitesse: 13 \$/mois

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

31.25 Les employés à la retraite avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective conservent les produits et services qu'ils reçoivent actuellement dans la mesure où ces services sont encore offerts en vertu de l'article 31.23. Cet avantage ne s'applique pas aux employés retraités résidant dans un territoire hors Vidéotron.

Pour les employés retraités à compter de la date de la signature de la convention collective, ceux-ci continuent de bénéficier des produits et services de Vidéotron ltée ci-haut décrits pour une période de douze (12) mois à partir de leur date de retraite.

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 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 co-présidés 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 co-président 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 toutes autres activités commandées par le Comité de santé et sécurité, la Compagnie s'engage à assurer la disponibilité des membres syndicaux du Comité de santé et sécurité pour tous 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-haut 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 tous travaux du Comité de santé et sécurité, les représentants syndicaux de ce comité et/ou tout employé invité, maintiennent les droits et privilèges prévus à la présente convention collective comme s'ils exécutaient leur travail régulier.
- 32.10 Lors de réunion ou toutes autres activités du comité, la partie syndicale et/ou patronale peut inviter à ses frais toute personne qu'elle juge nécessaire.
- 32.11 Le Comité paritaire de santé et sécurité se réunit au minimum une (1) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le Comité au besoin.
- 32.12 Chaque réunion ou travail effectué par le Comité est suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du Comité et le Syndicat reçoivent tous les procès-verbaux des réunions ainsi que tous les documents de recherches relatifs à la sécurité, à la santé et au bien-être sur les lieux de travail. Le procès-verbal est préparé par une personne extérieure au Comité qui assiste aux réunions.
- 32.13 La Compagnie remet aux membres du Comité et au Syndicat toutes les statistiques déclarées à la Commission de Santé et Sécurité au Travail ainsi que tous les rapports d'enquête de situations hasardeuses remis à Travail Canada de même que toute autre statistique disponible permettant d'établir le portrait complet de la sécurité dans la Compagnie. De même, la Compagnie s'engage à remettre aux membres du Comité et au Syndicat tous les rapports d'études, d'enquêtes ou de travaux effectués concernant la sécurité et la santé des travailleurs.
- 32.14 La Compagnie s'engage à mettre à la disposition du Comité de 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 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, suite à une demande écrite d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail pour participer à des sessions de formation et/ou colloque en prévention des accidents et des maladies professionnelles données par un organisme reconnu.
- 32.22 La 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 créances du représentant autorisé ainsi que de sa présence à ces sessions de formation. L'octroi de ces permis est assujéti aux exigences du département et pas plus d'un (1) employé par 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, casque de sécurité, bottes de sécurité, gants. Il est convenu que tous ces appareils protecteurs sont conformes aux normes de l'Association Canadienne de Normalisation (ACNOR-CSA) ou de celles de toute autre association de normalisation généralement reconnue.

32.28 La Compagnie s'engage à éliminer selon les recommandations du Comité paritaire de santé et sécurité, les conditions de travail provoquant la nécessité de l'utilisation de ces appareils protecteurs.

32.29 La Compagnie s'engage à fournir un analyseur de vapeur et de gaz pour les employés travaillant dans les puits d'accès.

32.30 La Compagnie doit informer tout employé de tout danger inhérent à sa fonction et de tous les processus de sécurité qui l'accompagnent avant que celui-ci ne l'occupe.

32.31 La Compagnie s'engage à informer et à entraîner l'employé sur les normes et politiques de sécurité de la Compagnie qui sont applicables à sa fonction.

DROIT DE REFUS

32.32 Tout employé peut refuser, sans perte de salaire, d'exécuter des travaux qu'il juge de bonne foi être dangereux pour sa santé ou sa sécurité ou celle d'autrui.

32.33 Dans les plus courts délais, après avoir reçu le rapport de l'employé qui exerce son droit de refus, la Compagnie doit faire enquête en présence de l'employé et d'un membre

syndical du Comité de santé et sécurité ou en son absence du représentant du Syndicat. Les opérations ne peuvent reprendre que lorsque les dispositions jugées nécessaires ont été effectuées.

32.34 Les employés ne sont tenus d'effectuer aucun travail sur les lignes aériennes lors d'orages électriques, de tempête de verglas et de pluies torrentielles ou abondantes.

OBLIGATIONS DE LA COMPAGNIE

32.35 Lorsqu'un employé est requis pour travailler dans un puits d'accès ou le soir (noirceur), lorsqu'il y a du travail en hauteur à accomplir qui requiert l'utilisation d'une échelle, d'éperons ou dans toutes autres conditions jugées dangereuses, il devra y avoir au moins deux (2) personnes pour des raisons sécuritaires.

32.36 Nonobstant le paragraphe 32.35 qui précède, les « techniciens, entretien de réseau (quart de nuit) » 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 à 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'intercom.

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

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

32.45 Sous réserve du paragraphe 32.47, l'employé absent pour cause de maladie professionnelle ou accident de travail bénéficie d'une allocation égale à la différence entre le montant du salaire net régulier qu'il recevait au moment de l'accident et la prestation prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. De plus, la Compagnie continue de 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 relocalisé.
- 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 suite à 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 relocalisé 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 relocalisé dans une autre fonction.

ARTICLE 33

UNIFORME, ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX ET OUTILS

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

ARTICLE 34

HARCÈLEMENT SEXUEL

- 34.01 La Compagnie, le Syndicat et les employés ne doivent tolérer aucune forme d'harcèlement sexuel.
- 34.02 Le harcèlement sexuel se définit comme étant tout commentaire choquant et à caractère sexuel, tout geste ou contact physique qui peut être jugé désagréable ou choquant, qu'il s'agisse d'un incident unique ou d'une série continue de incidents mineurs. En règle générale, le harcèlement sexuel est un comportement intentionnel et non sollicité à caractère sexuel. Il a un pouvoir coercitif et à sens unique.
- 34.03 Les incidents liés 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 à 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 (50,00 \$) ou plus imputable à la Compagnie, celle-ci s'engage à corriger cette erreur dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande de correction de l'employé en remettant à ce dernier l'argent dû.
- 35.03 Un employé absent du travail le jour de paie peut autoriser la Compagnie à remettre son chèque de paie à une autre personne.
- 35.04 Si la Compagnie prétend que des sommes ont été versées en trop à un employé, il doit y avoir une entente entre l'employé, le Syndicat et la Compagnie sur les modalités de remboursement. Aucun prélèvement ne peut être fait sans son accord. À défaut d'accord, la Compagnie peut récupérer jusqu'à 10 % du salaire net de l'employé par paie.
- 35.05 L'employé qui encaisse par erreur un chèque de la CSST destiné à la Compagnie a l'obligation de remettre la somme en totalité dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ce fait. La Compagnie peut déduire du chèque de paie de l'employé la totalité de la somme si celui-ci ne se conforme pas à ce délai.

ARTICLE 36

COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

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

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

MANDAT DU COMITÉ

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

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

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

Notamment, le comité peut définir :

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

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

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

ARTICLE 37**DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 37.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au 31 décembre 2006. Elle se renouvellera automatiquement par la suite, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.
- 37.02 L'une ou l'autre partie peut, dans la période de quatre (4) mois précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention, requérir, au moyen d'un avis écrit, l'autre partie d'entamer des négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention ou de la conclusion d'une nouvelle convention.
- 37.03 À défaut par l'une ou l'autre des parties d'envoyer l'avis prévu au paragraphe 37.02 dans le délai stipulé, les dispositions du Code canadien du travail relatives au renouvellement ou à la révision de la convention collective s'appliquent.
- 37.04 Si un avis est envoyé tel que prévu ci-dessus, les dispositions de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective. Elles sont toutefois suspendues advenant que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out conformément au Code canadien du travail.
- 37.05 Toutes les annexes, lettres d'entente et appendices mentionnés à la convention collective font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Montréal, ce _____^{ième} jour du mois d'avril 2003,

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

Par : _____
Yves Lalonde, président

Par : _____
Serge Reynaud, vice-président Ressources
humaines

Par : _____
Jean Bélanger

Par : _____
Yvan Gingras, vice-président principal,
Finances et Administration

Par : _____
Sylvie Rodrigue

Par : _____
Jacques Denommé

Par : _____
Lafèche Gilbert

Par : _____
Jean-Yves St-Jean

Par : _____
Michel Parenteau, porte-parole

LETTRE D'ENTENTE N° 1 – MAINTIEN DES EMPLOIS

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. a) Aucun employé qui était à l'emploi de l'ex-division de Montréal de Vidéotron Ltée au 11 avril 1994 ne peut être effectivement mis à pied pendant la durée de la convention collective.
b) Aucun employé qui était à l'emploi de CF Câble TV Inc., au 30 janvier 1989 pour le personnel de bureau et de la programmation, et au 28 avril 1988 pour le personnel des services techniques, ne peut être effectivement mis à pied pendant la durée de la convention collective.
2. Sous réserve de l'article 6.04 de la convention collective, la Compagnie peut réduire les effectifs dans une ou plusieurs fonctions conformément aux dispositions de la convention collective. Dans un tel cas, les employés visés par le processus de supplantation qui ne peuvent déplacer un autre employé peuvent être réaffectés à de nouvelles tâches avec maintien de leur statut, protection de leur salaire et intégration à l'échelle salariale correspondante.
3. Selon les besoins, 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: pré-retraite, départ volontaire).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce _____^{ième} jour du mois d'avril 2003,

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE
VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815**

VIDÉOTRON LTÉE

Par : _____
Yves Lalonde, président

Par : _____
Serge Reynaud, vice-président
Ressources humaines

Par : _____
Michel Parenteau, porte-parole

Par : _____
Yvan Gingras, vice-président principal,
Finances et Administration

LETTRE D'ENTENTE N° 2 - STATIONNEMENT

Les employés qui bénéficiaient de la lettre d'entente no. 2 (Stationnement) de l'ancienne convention collective et qui sont encore à l'emploi de Vidéotron Ltée au 1^{er} juin 2003 auront droit à un montant forfaitaire de 1,200.00 \$ en compensation pour le rachat de l'avantage dont ils bénéficiaient jusqu'au 7 mai 2002.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce _____^{ième} jour du mois d'avril 2003,

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE
VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815**

VIDÉOTRON LTÉE

Par : _____
Yves Lalonde, président

Par : _____
Serge Reynaud, vice-président
Ressources humaines

Par : _____
Michel Parenteau, porte-parole

Par : _____
Yvan Gingras, vice-président principal
Finances et Administration

LETTRE D'ENTENTE N° 3 – COMPTOIRS

ATTENDU que la Compagnie a confié aux magasins SuperClub Vidéotron certaines activités qui étaient exécutées en exclusivité dans les comptoirs de Vidéotron Ltée afin d'améliorer sa compétitivité et 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. Ils 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce _____^{ième} jour du mois d'avril 2003,

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE
VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815**

Par : _____
Yves Lalonde, président

Par : _____
Michel Parenteau, porte-parole

VIDÉOTRON LTÉE

Par : _____
Serge Reynaud, vice-président
Ressources humaines.

Par : _____
Yvan Gingras, vice-président principal,
Finances et Administration

LETTRE D'ENTENTE N° 4 – PROGRAMMATION (CANAL VOX)

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 chercheur 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 congés 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 contiguë 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 céder 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 cédules de travail est remis aux employés la deuxième semaine de décembre et couvre toute l'année suivante.

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

Nonobstant ce qui précède, les cédules peuvent être modifiées 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, la cédule de travail ne doit pas inclure deux fins de semaine (samedi, dimanche) consécutives.

8. **Employé à temps partiel sur appel dans les fonctions de « médiatiseurs » et « d'opérateurs, 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 cédulé ses vacances avant de recevoir son affectation.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE À MONTRÉAL, CE
_____ ^{ième} JOUR D'AVRIL 2003,

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE
VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815**

VIDÉOTRON LTÉE

Par : _____
Yves Lalonde, président

Par : _____
Serge Reynaud, vice-président Ressources
humaines.

Par : _____
Jean Bélanger

Par : _____
Yvan Gingras, vice-président principal,
Finances et Administration

Par : _____
Sylvie Rodrigue

Par : _____
Jacques Denommé

Par : _____
Lafèche Gilbert

Par : _____
Jean-Yves St-Jean

Par : _____
Michel Parenteau, porte-parole

LETTRE D'ENTENTE N° 5 – LA SETTE

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

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE À MONTRÉAL, CE
_____ ^{ième} JOUR D'AVRIL 2003,

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE
VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815**

VIDÉOTRON LTÉE

Par : _____
Yves Lalonde, président

Par : _____
Serge Reynaud, vice-président
Ressources humaines.

Par : _____
Michel Parenteau, porte-parole

Par : _____
Yvan Gingras, vice-président principal,
Finances et Administration

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

2. **Sous-traitance**

L'utilisation de la sous-traitance se fait uniquement en débordement des opérations régulières d'au moins un (1) des deux (2) principaux centres d'appels (région Est et région Ouest). Sauf entente entre les parties, l'utilisation de la sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'éliminer un quart de travail régulier dans l'un des centres d'appels de Vidéotron.

3. **Postes à temps complet**

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

Lorsqu'à la suite d'une réduction de personnel, l'Employeur n'est plus en mesure de rencontrer ses besoins opérationnels, du fait d'un trop grand nombre d'employés à temps complet (horaires fixes) par rapport au nombre d'employés à temps partiel (horaires variables), l'Employeur peut alors affecter par ordre inverse d'ancienneté des employés à temps complet sur des horaires variables en leur assurant le nombre d'heures de la semaine régulière de travail sans toutefois réduire à moins de 50 % le nombre d'employés à temps complet continuant à bénéficier d'horaires fixes. Le retour à des horaires fixes des employés à temps complet visés par cette mesure se fait par ordre d'ancienneté au fur et à mesure que le volume de travail le permet.

4. **Employés à temps partiel**

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

5. **Élimination du Centre de services**

Sauf le personnel de la fonction de « conseiller administratif / communication électronique » qui demeure un groupe distinct, tous les employés du centre de services sont mutés dans la fonction de « conseiller, ventes et service après-vente ».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce _____^{ième} jour du mois d'avril 2003,

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE
VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815**

VIDÉOTRON LTÉE

Par : _____
Yves Lalonde, président

Par : _____
Serge Reynaud, vice-président Ressources
humaines

Par : _____
Jean Bélanger

Par : _____
Yvan Gingras, vice-président principal
Finances et Administration

Par : _____
Sylvie Rodrigue

Par : _____
Jacques Denommé

Par : _____
Laflèche Gilbert

Par : _____
Jean-Yves St-Jean

Par : _____
Michel Parenteau, porte-parole

LETTRE D'ENTENTE N° 7 – 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'affaire de la Compagnie où il doit se présenter au début et à la fin de son quart de travail, s'il choisit de demeurer à l'extérieur du territoire desservi par la localité à laquelle il est rattaché.

L'employé en service d'attente qui ne rencontre pas l'une des conditions indiquées ci-dessus ou l'employé, qui, 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 (1 300,00 \$) des frais admissibles sur présentation des pièces justificatives. Cette procédure ne s'adresse pas aux employés qui appliquent sur un poste affiché.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 29^{ième} jour du mois d'avril 2003,

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE
VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815**

VIDÉOTRON LTÉE

Par : _____
Yves Lalonde, président

Par : _____
Serge Reynaud, vice-président
Ressources humaines

Par : _____
Michel Parenteau, porte-parole

Par : _____
Yvan Gingras, vice-président principal,
Finances et Administration

**ANNEXE « A » : CARTE DES RÉGIONS
(Définition du paragraphe 3.05)**

Mettre à jour en ajoutant :

- Sorel à la Montérégie;
- Granby et Coaticook à l'Estrie.

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

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

Fonctions visées :

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

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37.5 heures réparties en 4 jours consécutifs de 9h 22 minutes
- Plage normale de 07 h 00 à 20 h 00 du lundi au vendredi, et de 07 h 00 à 17 h 00 le samedi
- Fréquence d'offre des horaires : 3 fois par année

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

Fonctions visées :

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

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37.5 heures réparties en 4 jours consécutifs de 9h 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

GROUPE « A-3 »

Fonctions visées :

Technicien, construction et mise en opération
Technicien, fusion de fibres et mise en opération
Chef d'équipe, travaux de construction
Chef d'équipe, mise en opération
Technicien, travaux de construction

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37.5 heures réparties sur 4 jours de 9h 22 min.
- Plage normale de 07h00 à 20h00 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 » (paragraphe 16.04 et 16.08)

Fonctions visées :

Conseiller, ventes et service après-vente
 Conseiller STC – internet / courrier électronique
 Conseiller STC – internet
 Conseiller senior STC – internet
 Conseiller STC – téléphonie IP
 Conseiller senior STC – téléphonie IP
 Conseiller STC – télédistribution
 Conseiller senior STC – télédistribution
 Conseiller, service à la clientèle VIP
 Conseiller, interconnexion / téléphonie IP
 Conseiller administratif SAC / courrier électronique
 Conseiller administratif SAC
 Représentant administratif service GSR
 Conseiller ventes après vente service à la clientèle affaires
 Conseiller administratif service à la clientèle affaires
 Conseiller ventes résidentielles et distribution

Principales caractéristiques :

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

GROUPE « B-2 » (paragraphe 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 08 h 00 à 18 h 00 du lundi au vendredi
- Fréquence de l'offre des horaires : au besoin, avec un préavis d'au moins 20 jours de calendrier

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

Fonctions visées :

Conseiller STC – télédistribution
 Conseiller STC – internet

Conseiller STC – téléphonie IP
Technicien entretien de réseau
Opérateur centre de gestion vidéo-numérique (CGVN)
Technicien de système du niveau I
Technicien de système niveau 2 (SRIP)
Technicien d'opération centre d'opération téléphonie (COT)
Technicien réseau d'alimentation primaire-opérations
Répartiteur

Principales caractéristiques :

- Semaine de 42 heures alternant avec une semaine de 33 heures réparties respectivement sur 4 et 3 jours consécutifs
- Quatre jours de travail consécutifs de 9.5 heures rémunérées 10.5 heures pour un total de 42 heures et trois jours de travail consécutifs de 10 heures rémunérées 11 heures pour un total de 33 heures;
- Chaque heure travaillée à taux régulier primée selon l'article 16.18
- Fréquence de l'offre des horaires : au besoin avec préavis d'au moins 20 jours de calendrier

ANNEXE « C » PÉRIODE DE REPAS
(article 16.16)

PÉRIODE DE REPAS NON RÉMUNÉRÉE DE 45 MINUTES :

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

Fonctions visées :

Technicien, entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Coordonnateur, réseau régional
Technicien, intégrité du réseau
Technicien, travaux de construction
Technicien, construction et mise en opération
Technicien, fusion de fibres et mise en opération
Chef d'équipe, travaux de construction
Chef d'équipe, mise en opération
Magasinier
Magasinier – analyste
Inspecteur
Préposé à l'insertion
Préposé à la perception des comptes
Préposé, entretien mécanique
Technicien, réseau d'alimentation
Technicien, installation – service
Répartiteur
Préposé à la répartition
Préposé au garage
Technicien, équipements audio-visuels
Technicien, réseau primaire d'alimentation
Technicien, réseau primaire d'alimentation / opérations

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

Conseiller administratif SAC
Conseiller administratif SAC / courrier électronique
Conseiller, interconnexion – téléphonie IP
Conseiller senior interconnexion – data
Conseiller senior STC – internet
Conseiller senior STC – téléphonie IP
Conseiller senior STC – télédistribution
Conseiller STC – internet / courrier électronique
Conseiller STC – internet
Conseiller STC – internet / quart de nuit
Conseiller STC – télédistribution
Conseiller STC – télédistribution / quart de nuit
Conseiller STC – téléphonie IP
Conseiller STC – téléphonie IP / quart de nuit
Conseiller, ventes service après vente
Préposé, perception des comptes
Conseiller ventes après vente service à la clientèle affaires
Conseiller administratif service à la clientèle affaires
Conseiller ventes résidentielles et distribution
Représentant administratif service GSR

Finances

Préposé à l'insertion
Préposé aux encaissements
Préposé, service de la caisse
Préposé senior, service de la caisse
Commis à la saisie

Gestion des réseaux

Coordonnateur, centre d'opération téléphonie (COT)
Opérateur, centre de gestion vidéo-numérique (CGVN)
Opérateur, centre de gestion vidéo-numérique (CGVN) / quart de nuit
Technicien de système niveau I (CGR)
Technicien de système niveau 1(CGR) / quart de nuit
Technicien de système niveau II (SRIP)
Technicien de système niveau II (SHFC)
Technicien d'opération, centre d'opération téléphonie (COT)
Technicien d'opération, centre d'opération téléphonie (COT) / quart de nuit
Technicien, entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau / quart de nuit
Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, opérateur de réseau IP (SRIP)
Technicien, qualification centre de gestion vidéo-numérique (CGVN)
Technicien, réseau d'alimentation primaire
Technicien, réseau d'alimentation primaire-opérations
Technicien, réseau d'alimentation primaire-opérations / quart de nuit
Technicien, réseau d'alimentation

Informatique

Opérateur à l'informatique

Programmation

Médiatiseur
Opérateur, centre de mise en ondes

Qualité technique

Préposé répartition
Répartiteur
Répartiteur / quart de nuit
Technicien, installation-service

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES :

- cinq (5) congés fériés fixes :
 - le Jour de l'An;
 - la fête Nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - le Jour de Noël.

- neuf (9) congés fériés mobiles à prendre selon les modalités prévues à l'article 8.

ANNEXE « E » CONGÉS FÉRIÉS
(Fonctions visées par le paragraphe 8.02)

FONCTIONS VISÉES :

Administratif

Agent d'information
Analyste, gestion des équipements aux abonnés
Commis administratif
Conseiller, service à la clientèle / VIP
Coordonnateur marketing
Coordonnateur, contrat, clientèle affaire
Coordonnateur, relation avec la clientèle
Préposé, équipement à l'abonné
Réceptionniste
Secrétaire intermédiaire
Secrétaire senior
Standardiste
Standardiste-réceptionniste
Support aux opérations

Finances

Commis intermédiaire à la paie
Commis intermédiaire, comptes à payer
Commis senior à la paie
Commis senior, comptes à payer
Comptable senior

Informatique

Coordonnateur aux opérations informatiques
Programmeur-analyste
Technicien informatique

Ingénierie

Adjoint administratif, droits et ententes
Agent de coordination
Agent de liaison
Chef d'équipe, travaux de construction
Chef d'équipe, mise en opération
Commis, coordination
Commis, ingénierie
Commis, services techniques
Concepteur de réseau
Coordonnateur, fibre optique et mise en opération
Magasinier
Magasinier-analyste
Spécialiste support géomatique UNIX
Technicien de travaux de construction et mise en opération
Technicien, fusion de fibre et mise en opération
Technicien, travaux de construction

Programmation

Agent à la programmation
Graphiste
Infographiste 3 D
Monteur audio-visuel
Préposé, affectations
Préposé, grilles horaires
Préposé à l'accueil
Réalisateur-coordonnateur
Recherchiste
Technicien, équipements audio-visuels
Technicien de production
Vidéothécaire

Ressources physiques

Acheteur
Auxiliaire, ressources physiques
Commis, magasin
Commis, ressources physiques
Préposé aux achats
Préposé, parc des véhicules
Agent, recommandations et standard
Préposé à l'entretien des immeubles
Préposé au garage
Responsable de l'entretien
Préposé, entretien mécanique

Qualité technique

Adjoint administratif, planification et relance
Inspecteur
Technicien, intégrité de 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 de Dollard;
 - 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 POUR FINS DE CONGÉS
(articles 8, 11, 17 et 22)**

La présente annexe s'applique uniquement pour les fins de la règle transitoire prévue au paragraphe 22.22 de la convention collective.

Toutefois, les ratios d'absence autorisées s'appliquant aux jours fériés mentionnés au paragraphe 22.21 de la convention collective sont, pour tous les employés et selon les fonctions visées, ceux prévus à la présente Annexe.

RÈGLE GÉNÉRALE : Maximum 50 % des employés par fonction et par localité ou département

EXCEPTIONS À LA RÈGLE GÉNÉRALE :

Groupe « I » - Fonctions visées :

Conseiller administratif SAC
Conseiller administratif SAC / courrier électronique
Conseiller senior STC – internet
Conseiller senior STC – téléphonie IP
Conseiller senior STC – télédistribution
Conseiller STC – internet / courrier électronique
Conseiller STC – internet
Conseiller STC – internet / quart de nuit
Conseiller STC – télédistribution
Conseiller STC – télédistribution / quart de nuit
Conseiller STC – téléphonie IP
Conseiller STC – téléphonie IP / quart de nuit
Conseiller ventes, service après vente
Conseiller ventes après vente service à la clientèle affaires *
Conseiller administratif service à la clientèle affaires *
Conseiller ventes résidentielles et distribution *
Préposé perception

Exceptions :

Période estivale (12 semaines consécutives comprises entre le 14 juin et le 7 septembre)	33 1/3 %
Six semaines pré-déterminées 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 :

Technicien, installation – service
Répartiteur
Répartiteur / quart de nuit
Préposé à la répartition
Technicien, entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau régional
Coordonnateur, réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau

Exceptions :

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

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

Groupe « III » - Fonctions visées :

Technicien, réseau d'alimentation primaire
 Technicien, réseau d'alimentation
 Technicien de système niveau 2 (SHFC)

Exception :

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

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

Groupe « IV » - Fonctions visées :

Technicien d'opération, centre d'opération téléphonie (COT)
 Coordonnateur, centre d'opération téléphonie (COT)
 Technicien de système niveau 1 (CGR)
 Technicien de système niveau 1 (CGR) / quart de nuit
 Technicien de système niveau 2 (SRIP / serveur)

Exception :

Toute l'année	33 1/3 %
---------------	----------

Groupe « V » - Fonctions visées :

Opérateur, centre de gestion vidéo-numérique
 Opérateur, centre de gestion vidéo-numérique / quart de nuit

Exception :

Toute l'année	25 %
---------------	------

Groupe « VI » - Fonction visées :

Technicien, entretien de réseau / quart de nuit

Exceptions :

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

**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 (1^{er} janvier);
- la fête nationale du Québec (24 juin);
- la fête du Canada (1^{er} juillet);
- la fête du Travail (1^{er} lundi de septembre);
- le Jour de Noël (25 décembre).

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

Technicien de système niveau 2 (SHFC)

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

Conseiller STC – internet
Conseiller STC – internet (quart de nuit)
Conseiller STC – télédistribution
Conseiller STC – télédistribution (quart de nuit)
Conseiller STC – téléphonie IP
Conseiller STC – téléphonie IP / quart de nuit
Conseiller interconnexion – téléphonie IP
Opérateur à l'informatique
Médiatiseur
Opérateur, centre de mises-en-ondes (CMO)
Représentant administratif , service GSR
Technicien, réseau primaire d'alimentation / opération
Technicien d'opération, centre d'opération téléphonie (COT) / quart de nuit
Technicien, opérateur de réseau IP (SRIP)
Technicien, réseau primaire d'alimentation / opérations / 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
Technicien d'opération, centre d'opération téléphonie (COT)

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

Opérateur, centre de gestion vidéo-numérique (CGVN)
Opérateur, centre de gestion vidéo-numérique (CGVN)/quart de nuit

**ANNEXE « H - 1 » ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR AU 1^{ER} JANVIER 2005
ET AU 1^{ER} JANVIER 2006**

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

FACTEURS D'ÉVALUATION

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

SOUS-FACTEUR 1 : FORMATION

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

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

SOUS-FACTEUR 2 : EXPÉRIENCE

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

Degré	Description
1	0 à 6 mois.
2	Plus de 6 mois jusqu'à 1 an.
3	Plus de 1 an jusqu'à 2 ans.
4	Plus de 2 ans jusqu'à 4 ans.
5	Plus de 4 ans jusqu'à 6 ans.
6	Plus de 6 ans.

Note : À ce sous-facteur, la durée de l'expérience pratique pertinente inscrite au guide de fonction inclut la durée de l'expérience de travail pertinente ainsi que le temps d'apprentissage en cours d'emploi, nécessaire à l'accomplissement de toutes les tâches de la fonction.

Le temps d'apprentissage par fonction est un concept lié à l'évaluation des fonctions. En ce sens, il n'a aucune incidence ou influence à l'égard de la période de probation, de la période d'initiation et d'essai et de la période de familiarisation prévue à la convention collective.

SOUS-FACTEUR 3 : COORDINATION ET DEXTÉRITÉ

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de coordination gestuelle ou musculaire (simultanéité, concordance ou opposition des mouvements) et de dextérité nécessaire à la réalisation des tâches compte tenu de la vitesse et de la précision requises. Il peut s'agir de motricité fine comme un doigté rapide aussi bien que d'une maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps.

Degré	Description
1	Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, outils, machines ou instruments qui ne requièrent pas un niveau de dextérité ou de coordination supérieur à la moyenne.
2	Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, outils, machines ou instruments qui exigent 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, outils, machines ou instruments qui exigent 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, outils, machines ou instruments de précision pour effectuer des opérations très exactes ou très précises.

Note : Les appareils, outils, machines ou instruments tels que mentionnés aux degrés ci-haut 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, outils, machines ou 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 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 inter-relations 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 inter-relations 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 déployer un effort physique équivalent.
3	Le poste exige des efforts physiques importants (lever par exemple des poids de 26 à 50 livres) ou 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 déployer un effort physique équivalent.

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

SOUS-FACTEUR 8 : COMMUNICATIONS

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

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

DESCRIPTION DE L'OBJET DES COMMUNICATIONS

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

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

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

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

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

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

SOUS-FACTEUR 10 : RESPONSABILITÉS DE SURVEILLANCE

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

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

Degré	Description du niveau de surveillance	Description du nombre de personnes
	dont le travail ou l'activité est différente.	

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, outils ou équipements qui requièrent une attention particulière due à la présence d'autrui.
4. Poussières, vapeur, fumée, odeurs désagréables, etc... représentant un impact incontestablement irritant du travail et nécessitant l'utilisation ou l'installation d'appareils protecteurs.
5. Espace de travail difficile ou restreint (situations où il est incontestable que l'employé se sente physiquement à l'étroit).
6. Bruits élevés (situations où il est incontestable que l'employé soit exposé à un niveau sonore irritant ou élevé).
7. Utilisation d'outils tranchants.
8. Travail exécuté en hauteur ou dans les échelles.
9. Conduite d'un véhicule automobile ou opération d'un véhicule motorisé.
10. Manipulation de produits chimiques dangereux.
11. Contacts personnels incontestablement tendus, pénibles ou conflictuels avec des personnes internes ou externes à l'entreprise.
12. Le travail s'effectue à un rythme régulier mais à plusieurs occasions des délais contraignants doivent être respectés. L'employé fait partie d'une équipe et doit coordonner ses efforts avec les autres pour maintenir la continuité des opérations.

ÉCHELLE DE FRÉQUENCE

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

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

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

PONDÉRATION

1.	FORMATION	Degré	1	2	3	4
	Points		12	48	84	120

2.	EXPÉRIENCE	Degré	1	2	3	4	5	6
	Points		11	31	51	71	90	110

3.	COORDINATION ET DEXTÉRITÉ	Degré	1	2	3	4	
	Points			7	28	49	70

4.	AUTONOMIE	Degré	1	2	3	4
	Points		10	40	70	100

5.	COMPLEXITÉ	Degré	1	2	3	4	5
	Points		10	33	55	78	100

6.	EFFORT MENTAL	Degré	1	2	3	4
	Points		7	28	49	70

7.	EFFORTS PHYSIQUES	Degré	1	2	3	4
	Points		7	28	49	70

8.	COMMUNICATIONS	OBJET		
		1	2	
	1	10	10	
	2	28	28	
	Nature	3	46	64
	4	64	82	
	5	82	100	

9.	RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES RÉSULTATS	Degré	1	2	3	4	5	
		Points		15	49	83	116	150

10.	SURVEILLANCE	Degré	1	2	3	4	5	
		Points		4	13	22	31	40

11. MILIEU DE TRAVAIL

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

	Degré	1	2	3	4	5	
	Points		7	23	38	54	70

ANNEXE « 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 LIÉES AU RÉGIME

a) Compagnie

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

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

b) Employé

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

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

3. DÉFINITIONS

« **Compagnie** » :
Vidéotron Ltée

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

« **Durée de la période de congé** » :
Le temps ou le nombre de mois de la période de congé.

« **Durée de participation au régime** » :
La période de temps ou le nombre d'années qui inclut la période de contribution et la période de congé.

« **Employé régulier** » :
Un employé à temps plein ou à temps partiel qui a complété sa période de probation.

« **Fiduciaire** » :
L'institution financière retenue d'un commun accord pour administrer et gérer les actifs du régime.

« **Période de congé** » :
La période durant laquelle un employé est en congé.

« **Période de contribution** » :
La période durant laquelle un employé diffère un pourcentage de son salaire.

« Régime » :

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

« Salaire brut réel » :

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

« Salaire brut versé » :

Le salaire brut réel moins les contributions au régime.

« Syndicat » :

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

4. CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

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

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

5. DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME

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

6. DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ

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

7. PARTICIPATION

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

- a) la durée de participation au régime;
- b) la date effective du début de la période de congé;
- c) la durée de la période de congé.

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

8. RETOUR AU TRAVAIL

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

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

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

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

10. FIDUCIE DU RÉGIME

a) Sommes versées

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

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

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

b) Investissements

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

c) Compte des participants

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

d) Revenus

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

e) Frais de fiducie et autres frais

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

f) Paiement durant la période de congé

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

g) Remboursement

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

h) Relevés

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

11. MODALITÉS D'APPLICATION

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

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

a) Rémunération

i) Salaire brut versé

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

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

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

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

ii) Primes et temps supplémentaire

Pendant la période de contribution, l'employé régulier reçoit intégralement les primes qui sont applicables à son poste et le

calcul du temps supplémentaire est effectué sur la base de son salaire brut réel.

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

b) Régimes gouvernementaux et déductions à la source

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

Cependant, le calcul des remises pour le Régime de rentes du Québec et le Régime d'assurance maladie du Québec de même que les déductions à la source (impôt fédéral, provincial, etc.) doivent être effectuées 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 que 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 versé à l'employé régulier.

Lors de la période de congé, la compagnie continue de verser des contributions au fonds de pension de l'employé régulier en fonction du montant qui sera versé à l'employé régulier durant sa période de congé, en autant que l'employé régulier continue ses contributions.

e) Prestations maladie de courte et de longue durées

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

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

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

f) Régime d'assurance collective

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

Pendant la période de congé, 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 suite à une lésion professionnelle ou 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 peuvent 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 la Standard Life)

- **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 font partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 29 ième jour du mois d'avril 2003.
