

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS
INDUSTRIELLES

NO. DOSSIER :

Concernant le *Code canadien du travail*
(Partie I – Relations du travail) et une
demande de révision de la structure des
unités de négociation selon les
articles 18 et 18.1 du *Code canadien du
travail*, présenté par :

**SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE
VIDÉOTRON LTÉE., SYNDICAT
CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2815**

Syndicat Demandeur
(ci-après « **SEVL-SCFP 2815** »)

Et

VIDÉOTRON LTÉE.

Employeur
(ci-après « **Employeur** »)

**DEMANDE DE RÉVISION DE LA STRUCTURE DES UNITÉS DE NÉGOCIATION
(Articles 18 et 18.1 du *Code canadien du travail*)**

I RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU DEMANDEUR¹

SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE VIDÉOTRON LTÉE., SECTION LOCALE 2815
DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
2486, rue Jean-Talon Est, bureau 1
Montréal (Québec) H2E 1W2

Personnes-ressources :
Messieurs Nick Mingione et Richard Quesnel
Téléphone : (514) 527-4637
Télécopieur : (514) 527-1832
Courriel : nick.mingione@sevl2815.com
Courriel : rquesnel@scfp.ca

¹ Tel que requis par l'article 10 du *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*

Noms de la représentante :
ME SOPHIA ROSSI
RBD AVOCATS S.E.N.C.R.L.
201, avenue Laurier Est, bureau 610
Montréal (Québec) H2T 3E6
Téléphone : (514) 312-9938 poste 404
Télécopieur : (514) 285-1139
Courriel : smrossi@rbdavocats.com

II RENSEIGNEMENTS RELATIFS À L'EMPLOYEUR

VIDÉOTRON LTÉE.
612 rue Saint-Jacques
Montréal (Québec) H3C 4M8

Personne-ressource :
Martin Dalpé, Directeur principal des relations de travail
Téléphone : (514) 434-0253
Courriel : Martin.Dalpe@videotron.com

III PARTIES

1. Le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée., Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815, ci-après « SEVL-SCFP 2815 » est l'agent négociateur dûment accrédité par le *Conseil canadien des relations industrielles* (ci-après, le « Conseil »), pour représenter les employés de l'unité de négociation décrite 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 niveau supérieur et ceux qui occupent les postes énumérés à l'Annexe « A » ci-jointe.

ANNEXE « A »

EXCLUSIONS

Communications

- Relationniste
- Secrétaire de direction

Développement des nouvelles affaires

- Chef de projets
- Chef de produits
- Coordonnateur
- Analyste
- Chef, développement des bases de données
- Chef, stratégie marketing
- Secrétaire de direction

Finance et administration

- Directeur adjoint
- Contrôleur adjoint
- Superviseur
- Conseiller budget
- Analyste
- Chargé de projets
- Commis senior à la paie²

Ingénierie

- Directeur adjoint
- Superviseur
- Surintendant
- Ingénieur
- Stagiaire en ingénierie
- Secrétaire de direction

Marketing, ventes et distribution

- Coordonnateur ventes
- Chef de produits
- Chef des opérations
- Chef, publicité et promotion
- Superviseur
- Agent de ventes
- Secrétaire de direction

Présidence

- Secrétaire de direction
- Secrétaire principale

Programmation

- Administrateur aspect
- Superviseur
- Secrétaire de direction

Qualité technique

- Superviseur
- Surintendant
- Secrétaire de direction

² À noter que cette fonction est visée par une lettre d'entente LE-2009-04. Essentiellement, cette fonction a été fusionnée avec une fonction visée par l'unité de négociation du Syndicat.

Ressources humaines

- Coordonnateur formation
- Conseiller senior
- Conseiller
- Technicien ressources humaines
- Technicien relations de travail
- Secrétaire senior – ressources humaines
- Secrétaire intérimaire – ressources humaines
- Secrétaire de direction

Service à la clientèle

- Directeur adjoint
- Chef de projets
- Superviseur
- Secrétaire de direction

Service informatique

- Directeur
- Directeur de projets
- Administrateur de bases de données
- Analyste contrôle de la qualité
- Analyste de projets spéciaux
- Analyste de système principal
- Analyste programmeur
- Chef de projets
- Chef de quart
- Chef de service
- Superviseur
- Secrétaire de direction

le tout tel qu'il appert de l'ordonnance d'accréditation 11668-U émise le 7 janvier 2022 déposée sous la cote **S-1** (ci-après « l'unité Ouest »).

2. L'ordonnance **S-1** fait suite à l'intégration des employés de Fibrenoire inc. à cette unité détenue par le SEVL-SCFP 2815 depuis le 31 mars 1999, tel qu'il appert de l'ordonnance 7525-U déposée sous la cote **S-2**.
3. L'unité Ouest regroupe environ 2 600 employés qui desservent tout le Québec et qui sont appelés à travailler dans toutes les villes québécoises, incluant notamment, Sherbrooke, Mirabel, Sorel, Le Gardeur, Victoriaville, Trois-Rivières, Granby, Anjou, Vaudreuil, Dorval, Laval, Saint-Hubert, Amos, Joliette et Montréal.
4. Le SEVL-SCFP 2815 est également l'agent négociateur dûment accrédité par le Conseil pour représenter les employés de l'unité de négociation décrite comme suit :

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

le tout tel qu'il appert de l'ordonnance d'accréditation 11241-U émise le 3 avril 2018 déposée sous la cote **S-3** (ci-après, « l'unité Gatineau »).

5. À noter que la première ordonnance d'accréditation 7728-U a été accordée au SEVL-SCFP 2815, le 27 janvier 2000, à l'égard de l'Employeur alors désigné comme Vidéotron (Laurentien) ltée regroupant des employés travaillant à Hull et à Gatineau déposée sous la cote **S-4**.
6. L'unité Gatineau (qui comprend les anciennes villes de Hull et Gatineau) compte actuellement environ 214 employés.
7. Le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1417, ci-après le « **SEVL-SCFP 1417** » est également présent chez l'Employeur.
8. Le SEVL-SCFP 1417 est accrédité pour représenter deux unités de négociation qui regroupent des employés travaillant pour l'Employeur dans la région de l'Est-du-Québec ainsi qu'à Saguenay, tel qu'il appert des ordonnances d'accréditation déposées en liasse sous la cote **S-5**.
9. L'Employeur Vidéotron ltée exploite une entreprise de câblodistributions et de télécommunications.

IV CONVENTIONS COLLECTIVES

10. L'unité Ouest et l'Employeur Vidéotron ltée sont liés par une convention collective en vigueur du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2025, tel qu'il appert de la copie de cette convention collective déposée sous la cote **S-6**.
11. L'unité Gatineau et l'Employeur Vidéotron ltée sont liés par une convention collective en vigueur du 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2020, reconduite jusqu'au 31 août 2021, tel qu'il appert de la copie de cette convention collective déposée sous la cote **S-7 A**).
12. Le SEVL-SCFP 2815 a envoyé son avis de négociation le 3 juin 2021, tel qu'il appert de l'avis de négociation déposé sous la cote **S-8**.
13. Les premières rencontres de négociation pour le renouvellement de la convention collective S-7A ont eu lieu le 9 novembre et le 12 décembre 2022, l'Employeur a demandé la conciliation dès le 13 décembre 2022, tel qu'il appert de l'avis de différend déposé sous la cote **S-9**.

14. Les quelque 214 salariés membres de l'unité de Gatineau ont été mis en lock-out par l'Employeur le 30 octobre 2023. Le préavis de lock-out est déposé comme pièce **S-10**.
15. Le 2 octobre 2024, une entente de principe est intervenue entre les parties. Celle-ci a été approuvée par les membres de l'Unité de Gatineau, le 7 octobre 2024.
16. La nouvelle convention collective a été signée le 8 octobre 2024. Celle-ci est déposée au soutien des présentes comme pièce **S-7 B**.
17. Les salariés de l'Unité de Gatineau ont repris graduellement le travail à compter du 21 octobre 2024, à l'exception des salariés du secteur de l'approvisionnement, lesquels ont repris le travail à compter du 14 octobre 2024.

V DEMANDE DE RÉVISION EN VERTU DE L'ARTICLE 18.1 DU CODE :

18. D'entrée de jeu, soulignons que l'Employeur Vidéotron ltée constitue l'Employeur unique des unités visées par la présente, tel qu'il appert des ordonnances d'accréditation déposées sous les cotes S-1 et S-3.
19. L'article 18.1 du *Code* peut justifier la révision de la structure des unités chez ce même Employeur et, en l'espèce, nous soumettons respectueusement que les critères de son application sont satisfaits.
20. De plus, les 4 unités de négociation présentent chez l'Employeur sont traitées par celui-ci comme deux grands groupes, soit le groupe de l'Est qui regroupe le Syndicat de l'Est-du-Québec et Saguenay, le SEVL-SCFP 1417 ainsi que le groupe du Syndicat de l'Ouest et Gatineau qui regroupe les unités S-1 et S-3 sous le SEVL – SCFP 2815.
21. Il est clair que l'Employeur tend vers l'uniformisation des conditions de travail et la gestion commune et centralisée des employés des unités de Gatineau et de l'Ouest détenues par le SEVL-SCFP 2815.
22. Malgré cette évidence, l'Employeur ne souhaite pas négocier avec une seule grande unité regroupant Gatineau et l'Ouest.
23. L'Employeur souhaite manifestement maintenir le rapport de force avec le SEVL – SCFP 2815, tel qu'il est actuellement et continuer de bénéficier du fait qu'il négocie avec deux unités plutôt qu'une.
24. L'Employeur place également les unités de Gatineau et de l'Ouest en opposition l'une avec l'autre afin d'en tirer profit aux fins des négociations.
25. Cela a pour conséquence de générer des conflits interjuridictionnels qui pourraient certainement être évités par la fusion des unités.
26. En fait, l'Employeur profite d'une position qui lui permet de « diviser pour conquérir ».

27. Il peut amorcer la négociation collective avec l'une des unités et tirer injustement de cette expérience des apprentissages qui lui serviront d'armes additionnelles lorsqu'il passera ensuite aux négociations collectives avec la seconde unité.

28. Un tel avantage n'est pas que théorique. Le passé est garant des effets de cette position de pouvoir, comme on peut l'observer dans l'affaire *Groupe TVA*³ :

« **210** [...] *La preuve a également fait ressortir plusieurs difficultés liées aux négociations collectives dans les plus petites stations. Ces négociations se déroulent désormais station par station, ce qui fait en sorte que les petites unités régionales sont à la remorque des avantages ou désavantages négociés par la ou les unités précédentes et succombent plus facilement aux menaces de lock-out de l'Employeur.*

211 *Ainsi, lorsque des enjeux majeurs se sont présentés au cours des négociations pour renouveler les conventions collectives dans les plus petites stations, le syndicat SCFP et le syndicat CSN n'ont pas eu d'autre choix que d'accepter les demandes de l'Employeur ou de faire face à un lock-out [...] ».*

29. Notons par ailleurs que l'unité Gatineau a été aux prises avec un lock-out imposé par l'Employeur qui a duré près d'un an.

30. À la lumière de ce qui précède, la division qui existe entre les deux unités de négociation visées par la présente demande fragilise la position de chacune d'entre elles face à l'Employeur au point de les rendre inhabiles à négocier.

31. En raison de la structure actuelle des unités de négociation, la force de la pression économique imposée à l'unité Gatineau aura des répercussions prévisibles et importantes sur les négociations collectives entreprises avec l'unité Ouest, le tout au bénéfice disproportionné de l'Employeur et au détriment des deux unités syndicales.

32. Le SEVL-SCFP 2815 est donc justifié de demander au Conseil de réviser la structure des unités de négociation visées par la présente demande de façon à créer une seule unité, et ce, pour les motifs suivants :

i) L'uniformisation des conditions de travail ;

Exemples : a) la table de négociation de l'unité de Gatineau, b) les comités paritaires conjoints et c) le télétravail ;

ii) La gestion commune et centralisée des employés ;

Exemples : a) La gestion des employés des deux unités par des gestionnaires communs et les problèmes d'application des conventions collectives qui en découlent ainsi que b) les fonctions communes;

³ *Groupe TVA inc. (Re)*, 2021 CCRI 993, par. 210-211 [ONGLET 1].

iii) Les conflits interjuridictionnels ;

iv) La volonté des salariés de fusionner les unités de négociation.

33. Les situations plus amplement décrites ci-dessous sont des exemples concrets des difficultés rencontrées qui justifient la présente demande de fusion des unités de Gatineau et de l'unité Ouest.

i) L'uniformisation des conditions de travail

a. La table de négociation de l'unité Gatineau

34. À la table de négociation de l'unité Gatineau, les demandes de l'Employeur visaient l'unité Ouest.

35. À titre d'exemple, en juillet 2024, dans le cadre de la négociation de l'unité Gatineau, les principaux points en litige demeuraient les conditions liées aux libérations syndicales et la procédure de traitement des griefs.

36. Les demandes de l'Employeur visant ces dispositions visent plus particulièrement l'unité Ouest où un nombre important de griefs sont actifs.

37. Des quelque 3 300 griefs actifs pour les deux unités, l'unité Gatineau en compte 350 griefs, incluant les griefs contestant des mesures disciplinaires.

38. De ces 350 griefs, plusieurs sont identiques ou quasi-identiques à des griefs déposés dans l'unité Ouest.

39. Ces griefs sont déposés par le SEVL-SCFP 2815 dans le but de protéger les droits de ses membres puisqu'en l'absence de grief visant des clauses similaires ou identiques dans l'unité Gatineau, l'Employeur prétend notamment au non-respect des délais ou à la tolérance du SEVL-SCFP 2815 dans l'unité Ouest.

40. Il est également manifeste que l'Employeur compte lui-même les griefs des unités Ouest et Gatineau comme un tout, tel qu'il ressort de la communication du Directeur principal des relations de travail, monsieur Martin Dalpé datée du 18 mars 2024 déposé sous la pièce **S-11**.

41. Il appert également de cette communication que les demandes de l'Employeur visant les libérations syndicales sont des demandes visant principalement l'unité Ouest alors qu'il fait grand état du nombre important de libérations syndicales accordées au SEVL-SCFP 2815.

42. L'unité Ouest compte 60 délégués syndicaux alors que l'unité Gatineau ne compte que 4 délégués syndicaux.

43. Manifestement, ces demandes s'adressaient à l'unité Ouest qui comprend un nombre beaucoup plus élevé de délégués syndicaux.

44. À la table de négociation de l'unité Gatineau, plusieurs demandes de l'Employeur visaient des conditions de travail unifiées pour les unités Ouest et Gatineau.
45. L'Employeur souhaitait, entre autres, que l'unité Gatineau accepte des conditions de travail déjà applicables à l'unité Ouest.
46. L'unité Gatineau a été placée pendant plusieurs mois dans une situation insoutenable où un lock-out était imposé à ses membres alors que l'Employeur ne voulait manifestement qu'imposer des conditions de travail qui lui seront favorables lors de sa négociation à venir avec l'unité Ouest.
47. Il est de ce fait évidemment impraticable pour les parties de négocier légitimement dans ce contexte.
48. Soulignons également que dans le cadre du protocole de retour au travail négocié pour l'unité Gatineau, l'Employeur a exigé le retrait de trois griefs visant des salariés de l'unité Ouest ainsi qu'une plainte au Conseil, tel qu'il appert de l'article 12.4 du protocole de retour au travail, déposé sous la cote **S-12**.
49. Finalement, lorsque les négociations se sont conclues avec l'unité de Gatineau, l'Employeur a presque immédiatement transmis une communication à tous les membres de l'unité Ouest les informant en détail de l'issue des négociations et des gains obtenus par la partie patronale, le tout tel qu'il appert du courriel du 8 octobre 2024 de madame Roxanne Doucet, vice-présidente, ressources humaines, déposé sous la cote **S-13**.
50. Dans le cadre du lock-out récent et devant le service fédéral de médiation et de conciliation, après avoir été questionné par le porte-parole syndical sur ses intentions de formuler les mêmes demandes pour l'unité Ouest à l'échéance de la convention collective S-6, le porte-parole patronal a confirmé, le 3 novembre 2023 que les demandes à venir pour Montréal seraient effectivement les mêmes que celles adressées à l'unité de Gatineau.
51. D'ailleurs, l'Employeur s'est très souvent adressé aux employés de l'Ouest au sujet des négociations de l'unité de Gatineau ou bien indistinctement adressés aux deux unités à ce sujet.

b. Les comités paritaires conjoints

52. Les parties ont également, d'un commun accord, centralisé pour les unités de l'Ouest et de Gatineau les discussions en matière de relations de travail, notamment à travers les comités de relations de travail, de griefs et de sous-traitance pour les centres d'appels.
53. Les parties traitent ainsi, de façon centralisée et indistinctement les dossiers, des deux unités qui découlent de ces comités.
54. Cette façon de procéder apparait d'ailleurs très clairement à la lettre d'entente numéro 1 incluse à la convention collective S-7 B).

55. Le comité de santé et sécurité au travail est également traité de manière centralisée depuis plus de 20 ans.
56. Une lettre de Steve Monette, coprésident syndical du comité de santé et sécurité au travail, décrit la façon de procéder entre les parties en matière de santé et sécurité, ladite lettre est jointe à la présente sous la cote **S-14**.

c. Le télétravail

57. Le télétravail fut instauré chez l'Employeur en 2009. À cette époque, le télétravail était de nature exceptionnelle. Un nombre limité d'employés, convenus entre le SEVL-SCFP 2815 et l'Employeur, étaient autorisés à travailler en télétravail, et ce, en fonction de la nature de leurs tâches et de l'ancienneté.
58. Le 13 mars 2020, l'état d'urgence sanitaire est déclaré au Québec, entraînant un changement majeur dans le modèle de travail de l'Employeur.
59. Le télétravail est alors imposé par l'Employeur pour l'ensemble des employés travaillant auparavant en présentiel en centres d'appels.
60. Ce changement est demeuré à ce jour la norme, ce modèle de travail ayant été cristallisé dans les conditions de travail actuelles. Notamment, par la lettre d'entente numéro 7.
61. Dans l'unité Gatineau, la proportion des employés travaillant en télétravail est d'environ 70 %. Dans l'unité Ouest, cette proportion est d'environ 60 %.
62. Aujourd'hui, seul un nombre minime d'employés travaillent en présentiel dans un centre d'appels à temps plein. L'employeur a même fermé plusieurs centres d'appels.
63. La lettre d'entente numéro 6 des conventions collectives S-6 et S-7 fait d'ailleurs état de la virtualité des centres d'appels résidentiels et du fait que ceux-ci sont dorénavant opérés de manière virtuelle.
64. La clientèle d'affaires faisant appel au centre d'appel virtuel « affaires » est uniquement traitée par l'unité Ouest.
65. La grande majorité des employés effectuent maintenant leur prestation de travail à domicile.
66. Dans tous les cas, les conditions dans lesquelles le télétravail s'effectue sont donc identiques d'une unité de négociation à l'autre.
67. Par ce truchement de circonstances, l'unité Gatineau doit donc négocier collectivement des conditions de travail qui ont un effet direct sur les employés de l'unité Ouest.

68. À titre d'exemple, un employé peut avoir été embauché dans la région de Gatineau et faire partie de l'unité de Gatineau et déménager en cours d'embauche dans la région Ouest et physiquement travailler dans cette région puisque cet employé est en télétravail.
69. Ceci résulte de l'implantation du télétravail chez l'Employeur comme modèle de travail standardisé.
70. Ainsi, les représentants de l'unité de Gatineau doivent garder à l'esprit que des employés pour qui ils négocient peuvent très bien provenir de la région Ouest et formuler leurs revendications en conséquence, alors qu'une unité de négociation existe en parallèle pour des employés de provenance de cette région.
71. Dans un tel état de fait, il existe au sein de la négociation collective un clivage désormais artificiel qui déconnecte deux unités de négociation comportant exactement les mêmes conditions de travail.
72. Cela mène à un processus de négociation collective en deux temps, qui octroie un avantage indu à l'Employeur.
73. La fusion permettrait évidemment de faciliter l'organisation du Syndicat et la participation de ses membres, par exemple : la participation aux assemblées générales, aux activités syndicales, etc.

ii) **La gestion commune et centralisée des employés**

a. ***La gestion des employés des deux unités par des gestionnaires communs et les problèmes d'application des conventions collectives qui en découlent***

74. Il est évident que l'Employeur tend vers la gestion commune et centralisée des employés.
75. Les employés compris dans l'unité Ouest et dans l'unité Gatineau sont notamment susceptibles d'être gérés par des gestionnaires opérant pour les régions de l'Ouest et de Gatineau.
76. Cette situation engendre forcément des problèmes d'application des conventions collectives S-6 et S-7.
77. À titre d'exemple, un gestionnaire opérant pour l'unité Gatineau est susceptible d'appliquer une lettre d'entente annexée à la convention collective régissant cette unité alors qu'il est face à un employé de l'unité Ouest, dont la convention collective n'intègre pas cette lettre d'entente.
78. De telles erreurs d'application amènent les employés affectés à perdre l'expectative d'une gestion compétente de leurs conditions de travail et leur confiance envers leurs gestionnaires.

79. Le tout engendre un terrain fertile à la mésentente qui teinte négativement les relations de travail et par extension la négociation collective.
80. Par une restructuration des unités de négociation qui crée une seule et unique unité de négociation, l'application adéquate d'une convention collective par tous les gestionnaires confondus des employés des unités actuelles peut être assurée, sans confusion et sans conflit entre les parties.
81. Bien que les conflits d'interprétation des dispositions d'une convention collective puissent demeurer sujets à débat, ce qui relève de la normalité dans le monde des relations du travail, la restructuration des unités de négociation permet néanmoins de garantir que des erreurs aussi élémentaires que d'appliquer la mauvaise clause à une situation donnée seront évitées.
82. De telles erreurs ont une répercussion évidente sur la négociation collective. Pour être en mesure de négocier collectivement, encore faut-il que les parties aient une compréhension mutuelle de *quelle* clause fait l'objet de la négociation qu'elles entament.
83. Il est facile de concevoir que des problèmes de communication, résultant de telles erreurs, contribuent substantiellement à rendre les parties inhabiles à négocier collectivement, puisque ce type de problème se manifeste déjà en amont de la négociation collective, pour nuire à la dynamique de travail existante.
84. Une communication déficiente causée par cette incompréhension en elle-même suffit à générer des difficultés dans la négociation collective.

b. Les fonctions communes

85. Le SEVL-SCFP 2815 a également recensé environ une quinzaine de fonctions dans l'unité de Gatineau et 66 % d'entre elles, soit une dizaine de fonctions, sont l'objet, soit d'une lettre d'entente permettant une gestion commune des activités découlant de ces fonctions ou en l'absence de titulaire de poste dans une unité, l'accomplissement de certaines tâches par un employé provenant de l'autre unité.
86. Ceci illustre clairement la volonté réelle de l'Employeur de considérer et de gérer de manière commune et centraliser les effectifs et les conditions de travail des unités de Gatineau et de l'Ouest.
87. À titre indicatif de l'ampleur de cette réalité, environ 75 % des 214 employés de l'unité de Gatineau sont concernés par cette situation.
88. D'ailleurs, plusieurs de ces situations sont source de griefs, comme ceux déposés en liasse sous la cote **S-15**.
89. L'Employeur profite cependant du fait qu'il y a deux unités de négociation en maintenant, pour les mêmes fonctions, des conditions de travail moins intéressantes d'une unité à l'autre, et ce, dans le but d'en tirer un avantage au moment des négociations avec les unités.

90. À titre d'exemple, pour les mêmes fonctions de technicien de ligne primaire, les conditions de travail varient en fonction de la région d'où le technicien provient.
91. Plus particulièrement, les techniciens de lignes primaires de l'unité Gatineau sont désavantagés en ce qui concerne les rappels en temps supplémentaire.
92. En effet, les billets pour les problèmes de tête de ligne (aussi appelés billets TDL) à distance ne sont aiguillés dans la région de l'unité Gatineau que si un employé de cette unité est effectivement sur un quart de travail, dans tous les autres cas les billets TDL sont dirigés vers les employés de l'unité Ouest qui agissent comme premier intervenant à distance, les billets TDL ne seront redirigés vers le personnel en « standby » de la localité concernée que si le problème ne peut être résolu à distance.
93. Cette problématique s'est également présentée lors de la tempête de verglas du 5 avril 2023.
94. Durant cette période d'urgence, les services d'employés de chacune des deux unités visées ont été retenus en temps supplémentaire afin de gérer les conséquences des intempéries sur le réseau de l'Employeur.
95. À cette occasion, les employés de l'unité Gatineau ont reçu une rémunération significativement moindre que celle de l'unité Ouest, ceux-ci ayant été payés une seule journée de travail pour la durée complète de l'intervention d'urgence effectuée.
96. Alors qu'ils effectuent un même travail dont la nécessité est causée par la même situation d'urgence, les employés d'une unité de négociation reçoivent moins d'avantages que celle de l'autre, en raison d'un clivage artificiel qui permet à l'Employeur de traiter différemment des employés qui effectuent somme toute les mêmes fonctions et en raison du même événement.
97. Une telle situation illustre clairement la capacité de l'Employeur à « diviser pour conquérir », à travers laquelle il devient considérablement plus difficile pour les unités de négociation en cause de négocier collectivement sans être désavantagés.

iii) Les conflits interjuridictionnels

98. Le 30 novembre 2020, l'Employeur a avisé le Syndicat que la lettre d'entente travail interaccréditation ne serait pas reconduite au-delà du 31 décembre 2020.
99. Cette lettre d'entente et le courriel de non-reconduction par l'Employeur sont déposés en liasse sous la cote **S-16**.
100. L'effet pratique de cette lettre d'entente était de permettre à l'Employeur d'utiliser de façon interchangeable des salariés de chacune des unités de négociation visées par la présente demande afin de combler des manques de personnel dans l'une ou l'autre de ces unités.

101. Sous l'empire de cette lettre d'entente, l'Employeur pouvait, à sa discrétion, affecter les salariés d'une unité de négociation à des tâches appartenant à celle de l'autre.
102. La non-reconduction de cette lettre d'entente n'a cependant pas modifié cette situation factuelle et n'a plutôt qu'entraîné des problèmes additionnels en lien avec la structure actuelle des unités de négociation visées par la présente demande.
103. En effet, bien que la lettre d'entente travail interaccréditation fut non reconduite par l'Employeur, il persiste à affecter des salariés d'une unité de négociation à du travail destiné à des salariés de l'autre, tel qu'allégué par le SEVL-SCFP 2815 à travers dix-sept griefs déposés auprès de l'Employeur et déposés en liasse sous la cote **S-17**.
104. Concrètement, l'Employeur opère son entreprise en utilisant les services de ses salariés de façon unifiée, ce qui était permis par le passé et qui s'avère désormais illégal du fait de sa propre volonté.
105. L'incongruence entre les actes de l'Employeur et la légalité de ces gestes, menant à des conflits prenant la forme de multiples griefs actifs, ne peut permettre aux parties de négocier convenablement.
106. La lettre d'entente travail interaccréditation fut non reconduite par l'Employeur, qui a pourtant continué d'agir comme si elle demeurerait applicable.
107. L'Employeur ne peut faire ainsi volte-face en ne reconduisant pas une lettre d'entente puis en persistant à l'appliquer.
108. Par cette démarche, il nie l'unification de ses salariés, unification qu'il se trouve en réalité à implémenter.
109. L'Employeur ne peut, étant donné son comportement, tirer tous les avantages d'une unification factuelle dans l'utilisation des services de ses salariés, sans reconnaître formellement cette unification.
110. La solution se situe donc dans la restructuration des unités de négociation visées par la présente demande, qui permettra à nouveau aux parties d'être habiles à négocier collectivement : les parties seront à même de s'entendre lorsque les pratiques de l'Employeur dans l'utilisation des services de ses salariés pourront être régularisées.

iv) La volonté des salariés de fusionner les unités de négociation

111. Les deux unités de négociation visées souhaitent que le Conseil révise leur structure afin de créer une seule et unique unité habile à négocier collectivement avec l'Employeur.
112. La volonté des deux unités visées d'exister conjointement est claire.

113. Cette volonté s'est exprimée par une majorité significative des voix qui ont donné lieu aux résolutions des assemblées syndicales, déposées en liasse sous la cote **S-18**.
114. De plus, le 28 novembre 2024 lors de l'assemblée générale annuelle des membres de l'unité de Gatineau cette volonté de fusionner avec l'unité Ouest a été renouvelée.
115. La volonté des salariés est un facteur important parmi les éléments justifiant la restructuration des unités de négociation actuelles par le Conseil.
116. Les salariés sont les premiers concernés par les conditions de travail négociées entre les parties et donc, il est naturellement fondamental que leur volonté soit prise en compte.
117. Ultiment, ce sont les salariés qui subissent les conséquences les plus concrètes de l'incapacité des parties à négocier, incapacité expliquée par les motifs explicités plus haut et qui se reflètent finalement dans les conditions de travail qui modulent leurs relations de travail quotidiennes.
118. Ceux-ci étant les victimes directes des lacunes graves de la structure actuelle des unités de négociation visées par la présente demande, l'équité exige que leur volonté soit considérée par le Conseil.
119. Bien que le Conseil refuse à l'occasion d'intervenir en vertu de l'article 18.1 du *Code* afin d'éviter d'interférer dans le choix de la représentation syndicale et de l'agent négociateur, cet argument a ici un impact très faible, voire inexistant, étant donné que les deux unités visées font partie du même syndicat, soit le SEVL-SCFP 2815.

VI CONCLUSION

120. En conclusion, plusieurs facteurs militent en faveur de la simplification de la structure de négociation et nous soumettons respectueusement que les allégués de la présente demande démontrent clairement que la structure actuelle est désuète et que des motifs valables et sérieux justifient l'intervention du Conseil.
121. Quant au fardeau de preuve dans le cadre de l'application de l'article 18.1 du *Code*, nous soumettons que le Conseil ne doit pas attendre que « surgissent des problèmes graves ou intolérables » pour accorder une demande en vertu de cet article. Voici comment le Conseil s'est exprimé par rapport à ce fardeau de preuve⁴ :

« [122] Dans la décision RD 218, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (maintenant connu sous le

⁴ *Société Radio-Canada c. Syndicat des communications de Radio-Canada et al.*, 2014 CCRI 741, par. 122-124 [ONGLET 2].

nom d'Unifor) (le SCEP) estimait que l'article 18.1 imposait un lourd fardeau de la preuve et que la Société devait prouver au Conseil que la structure des unités de négociation avait rendu la négociation collective et les relations du travail si difficiles qu'il était contraint d'intervenir. Le Conseil a déclaré ceci en ce qui a trait au fardeau de la preuve dans le contexte d'une demande présentée en vertu de l'article 18.1 du Code :

[...]

[113] Comme la nouvelle disposition législative est différente de l'ancienne, et bien que le Conseil reconnaisse que la partie intéressée doit s'acquitter d'une certaine charge de la preuve, il ne souscrit pas entièrement aux idées du SCEP quant à la nature et au contenu de cette charge. Il estime qu'il ne faudrait pas toujours interpréter le paragraphe 18.1(1) comme s'il imposait un critère exigeant ou une lourde charge de la preuve, mais plutôt lui donner une définition compatible avec le libellé du Code dans son contexte, compte tenu des faits pertinents. L'expression «ne sont plus habiles à négocier collectivement» ne peut pas avoir le même sens dans toutes les circonstances. Il faut l'interpréter à la lumière du nouveau contexte législatif, en tenant compte de tout l'article 18.1. Les faits et les circonstances qui ont mené l'Employeur ou un agent négociateur à demander une révision doivent être soigneusement pesés. Le Code contient désormais des dispositions exhaustives autorisant la révision des unités de négociation qui cessent d'être habiles à négocier collectivement parce que des Employeurs jusque-là distincts se comportent comme un Employeur unique (article 35), qu'il y a vente d'entreprise (article 45) ou que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement pour une autre raison (paragraphe 18.1[1]). Que le changement soit attribuable à une fusion, à une vente d'entreprise ou à des circonstances qui font en sorte que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement aux termes du paragraphe 18.1(1), le Conseil doit envisager la situation globalement dans son contexte, sans nécessairement imposer une charge de la preuve que les dispositions pertinentes du Code n'exigent ni n'impliquent dans leur contexte factuel et législatif. Le Conseil n'est donc pas d'avis que les dispositions du paragraphe 18.1(1) sur la révision des unités de négociation imposent nécessairement un critère exigeant ni une lourde charge de la preuve.

[123] Dans la décision RD 253, le Conseil a rejeté à l'unanimité une demande de réexamen de la décision RD218. Dans le cadre de la demande de réexamen, le SCEP alléguait que la majorité du banc avait éliminé le critère applicable à la révision des unités de

négociation existantes en établissant un critère moins exigeant que celui qui était appliqué antérieurement par le Conseil. Le banc de réexamen a rejeté l'argument du SCEP et a dit ceci concernant le critère applicable aux demandes de révision de la structure des unités :

[74] Un examen attentif de la décision en cause amène le présent banc à conclure que le banc initial a continué d'interpréter comme avant le test à appliquer en vertu de l'article 18.1 du Code. Ce test consiste toujours à déterminer si le Conseil est convaincu que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement. Le banc initial a toutefois précisé sa pensée en déclarant qu'il n'est pas nécessaire d'attendre que surgissent des problèmes graves ou totalement intolérables pour obtenir la conviction que les unités de négociation ont bel et bien cessé d'être habiles à négocier collectivement et que, pour les fins de cette révision, le Conseil doit tenir compte globalement et de manière équilibrée de tous les facteurs pertinents.

[75] Comme il a été indiqué précédemment, il apparaît évident au banc de révision que le Conseil continue de considérer que la révision des unités de négociation est un processus qui ne devrait pas être entrepris à la légère et que toute partie qui présente une demande de révision de la structure des unités de négociation doit invoquer des raisons valables et sérieuses afin d'établir que les unités ne sont plus habiles à négocier.

[124] Il est vrai, comme le prétendent les agents négociateurs, que le fardeau de la preuve incombe à la Société ; elle doit invoquer des raisons valables et sérieuses afin de démontrer que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Toutefois, ce fardeau n'est pas insurmontable et, comme l'a confirmé le banc de réexamen dans la décision RD 253, il n'est pas nécessaire d'attendre que surgissent des problèmes graves ou intolérables pour présenter une demande de révision de la structure des unités de négociation. »

[Nos soulignements]

122. La jurisprudence enseigne donc que le Syndicat demandeur n'est pas requis de démontrer l'impossibilité à négocier une convention collective ou que les conflits se sont systématiquement soldés par le recours à la grève ou au lock-out.
123. Soulignons aussi que le rôle du Conseil dans l'atteinte des objectifs du Code en lien avec l'article 18.1 de celui-ci ne se limite pas à une intervention curative, mais inclut également une intervention préventive.
124. Rappelons de plus que l'Employeur Vidéotron ltée constitue déjà l'Employeur unique des deux unités de négociation visées par la présente demande.

125. Nous soumettons que le Conseil doit en tenir compte dans son analyse de l'applicabilité de l'article 18.1 du *Code*.
126. Aussi, dans le cadre de son analyse de l'applicabilité de l'article 18.1 du *Code*, le Conseil doit procéder à un examen global des circonstances afin de déterminer si les unités sont ou non habiles à négocier. Relativement aux facteurs et critères à analyser aux fins d'une demande en vertu de cet article, il est loisible de se référer à l'extrait qui suit⁵ :

« [126] [...] *Le Conseil a dit ceci relativement aux facteurs et aux critères pertinents pour l'application du paragraphe 18.1(1) du Code :*

[117] Il est évident que les facteurs et les critères susceptibles de devoir être pesés par le Conseil varient selon les circonstances et qu'il leur accorde un poids différent selon les circonstances de l'affaire et le processus législatif sur lequel la demande est fondée, que ce soit celui du paragraphe 18.1(1), de l'article 35 ou de l'article 45. [...] les Employeurs et les agents négociateurs doivent avoir une égale liberté de réagir si l'évolution des circonstances fait que la structure de leurs unités de négociation les rend non habiles à négocier collectivement.

[118] Si les parties elles-mêmes avancent un ou deux facteurs en disant que c'est à cause d'eux que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, le Conseil doit évaluer ces facteurs. Il doit tenir compte aussi des questions de relations du travail et des autres facteurs qu'il juge pertinents en l'espèce. Sa responsabilité consiste à se prononcer globalement sur la question de savoir si les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement dans le contexte du paragraphe 18.1(1) ainsi que dans le contexte et les objectifs plus généraux du Code. Tous les enjeux et tous les critères pertinents devraient être soigneusement évalués en contexte. Après avoir tenu compte de toute la preuve pertinente et des observations des parties, en ayant pesé et évalué les facteurs et les critères applicables, le Conseil doit se demander s'il est convaincu que les unités existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. [...]

[Nos soulignements]

127. Le SEVL-SCFP 2815 est justifié de demander au Conseil de réviser la structure des unités de négociation visées par la présente affaire de façon à créer une seule unité, puisqu'elles sont devenues inhabiles à négocier, et ce, pour tous les motifs ci-haut exposés.

⁵ ONGLET 2, par. 126.

128. Par conséquent, nous soumettons que le Conseil doit revoir la structure des unités.
129. En cas de contestation, nous demanderons au Conseil de nous réserver le droit de parfaire nos représentations, eu égard à l'unité habile à négocier.
130. Le SEVL-SCFP 2815 sollicite également une audience, en cas de contestation de la présente demande, afin de faire entendre plusieurs témoins qui viendront expliquer la situation actuelle et la nécessité d'une restructuration des unités de négociation visées en une seule et unique unité de négociation habile à négocier collectivement avec l'Employeur.

POUR CES MOTIFS, le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, section locale 2815 du Syndicat canadien de la fonction publique, demande au Conseil canadien des relations industrielles les conclusions suivantes :

- ACCUEILLIR** la demande en vertu de l'article 18.1 du *Code* du Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, section locale 2815, SCFP ;
- DÉCLARER** qu'il y a lieu de réviser la structure des unités de négociation du Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, section locale 2815, SCFP ;
- DÉCLARER** qu'une seule unité est habile à négocier et que cette unité est constituée des unités actuelles visées par la présente demande ;
- ACCORDER** aux parties le temps de s'entendre sur le libellé de l'unité habile à négocier conformément à l'article 18.1 (2) a) du *Code canadien du travail* ;
- RÉSERVER** juridiction pour déterminer le libellé de l'unité habile à négocier et pour régler toutes difficultés reliées à la demande au terme de l'article 18.1 du *Code canadien du travail*.

LE TOUT RESPECTUEUSEMENT SOUMIS.

Montréal, le 29 novembre 2024

RBD Avocats s.e.n.c.r.l.

RBD avocats, s.e.n.c.r.l
Procureurs du Syndicat demandeur
SEVL-SCFP 2815



N° d'ordonnance : 11668-U

Remplace : 11346-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815,

Vidéotron ltée,

Fibretoire inc.,

requérants.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), par ordonnance n° 11346-U datée du 21 décembre 2018, a accrédité le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815 (le syndicat) à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Vidéotron ltée (Vidéotron) et de Fibretoire inc. (Fibretoire);

ET ATTENDU QUE le 1^{er} janvier 2021, Fibretoire a cédé la totalité de ses activités à Vidéotron;

ET ATTENDU QUE depuis le ou vers le 1^{er} janvier 2021, tous les employés syndiqués et non syndiqués de Fibretoire sont devenus des employés de Vidéotron et toutes les activités et opérations anciennement exécutées par des employés de Fibretoire à partir de l'établissement situé au 550, rue Beaumont, Montréal, sont maintenant exécutées par des employés de Vidéotron à partir de ses propres établissements ou en télétravail, compte tenu des règles sanitaires applicables en raison de la pandémie (COVID-19);

ET ATTENDU QUE le 22 mars 2021, Vidéotron et le syndicat ont signé une lettre d'entente afin d'assurer l'intégration complète et harmonieuse des employés de Fibretoire au sein de l'équipe des employés de Vidéotron;

ET ATTENDU QUE le 21 juin 2021, Vidéotron et le syndicat ont signé une nouvelle convention collective (2019-2025) pour remplacer celle intervenue le 2 juillet 2015, et que par

N° d'ordonnance : 11668-U

cette nouvelle convention collective, les parties se sont assurées de finaliser l'intégration complète et harmonieuse des employés de Fibrenoire au sein de l'équipe des employés de Vidéotron;

ET ATTENDU QUE le 9 novembre 2021, le Conseil a reçu une demande conjointe des requérants en vertu des articles 18.1, 44 et 46 du *Code canadien du travail* (le *Code*), en vue d'obtenir :

- (a) une déclaration selon laquelle la vente de Fibrenoire à Vidéotron constitue une vente d'entreprise au sens du *Code*;
- (b) une déclaration selon laquelle Vidéotron devient l'unique employeur lié par toute procédure engagée dans le cadre de la partie I du *Code* et de la convention collective applicable au moment de la vente le 1^{er} janvier 2021, qui fut par la suite remplacée par celle signée le 21 juin 2021 entre Vidéotron et le syndicat;
- (c) une modification de l'ordonnance d'accréditation n° 11346-U reflétant l'entente intervenue entre les parties.

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil a jugé qu'il y a eu vente d'entreprise de Fibrenoire à Vidéotron au sens de l'article 44 du *Code*, que Vidéotron est l'employeur successeur à compter du 1^{er} janvier 2021 et qu'il y a lieu d'actualiser la description de l'unité de négociation.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles déclare qu'il y a eu vente d'entreprise au sens du *Code*, que Vidéotron est l'employeur successeur et que le syndicat continue d'être l'agent négociateur de l'unité d'employés comprenant :

tous les employés de Vidéotron ltée travaillant dans la région Ouest du Québec, **à l'exclusion** du personnel de supervision et ceux de niveau supérieur et ceux qui occupent les postes énumérés à l'Annexe « A » ci-jointe.

DE PLUS, le Conseil déclare que, conformément à l'alinéa 44(2)c) du *Code*, les parties sont liées par la convention collective intervenue entre Vidéotron ltée et le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815 et applicable aux employés de ladite unité à compter du 1^{er} janvier 2021 et par la suite remplacée par celle signée le 21 juin 2021 et en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

DONNÉE à Ottawa, ce 7^e jour de janvier 2022, par le Conseil canadien des relations industrielles.

Louise Fecteau
Vice-présidente

Référence : n° de dossier 035211-C

ANNEXE « A »

EXCLUSIONS

Communications

- relationniste
- secrétaire de direction

Développement des nouvelles affaires

- chef de projets
- chef de produits
- coordonnateur
- analyste
- chef, développement des bases de données
- chef, stratégie marketing
- secrétaire de direction

Finance et administration

- directeur adjoint
- contrôleur adjoint
- superviseur
- conseiller budget
- analyste
- chargé de projets
- commis senior à la paie

Ingénierie

- directeur adjoint
- superviseur
- surintendant
- ingénieur
- stagiaire en ingénierie
- secrétaire de direction

Marketing, ventes et distribution

- coordonnateur ventes
- chef de produit
- chef des opérations
- chef, publicité et promotion
- superviseur

- agent de ventes
- secrétaire de direction

Présidence

- secrétaire de direction
- secrétaire principale

Programmation

- administrateur aspect
- superviseur
- secrétaire de direction

Qualité technique

- superviseur
- surintendant
- secrétaire de direction

Ressources humaines

- coordonnateur formation
- conseiller senior
- conseiller
- technicien ressources humaines
- technicien relations de travail
- secrétaire senior – ressources humaines
- secrétaire intermédiaire – ressources humaines
- secrétaire de direction

Service à la clientèle

- directeur adjoint
- chef de projets
- superviseur
- secrétaire de direction

Service informatique

- directeur
- directeur de projets
- administrateur de bases de données
- analyste contrôle de la qualité
- analyste de projets spéciaux

N° d'ordonnance : 11668-U

- analyste de système principal
- analyste programmeur
- chef de projets
- chef de quart
- chef de service
- superviseur
- secrétaire de direction



N° d'ordonnance: 7525-U

Remplace: 7368-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Ltée,
Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 2815,

agent négociateur accrédité,

- et -

Vidéotron Ltée,
Montréal (Québec),

employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 3 août 1977, et modifiée par ordonnances datées des 28 novembre 1979, 14 janvier 1980, 2 mars 1984, 12 décembre 1984, 23 mars 1987, 28 novembre 1990, 4 avril 1996, 14 mai 1996, 11 février 1997, 11 mars 1997 et 21 avril 1998, a accrédité le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Ltée (SCFP), section locale 2815 à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Vidéotron Ltée;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail a reçu des requérants une demande conjointe en vertu des articles 18, 35 et 44 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail) en vue de modifier les ordonnances de façon à:

- (a) revoir la structure globale des unités de négociation et ainsi réduire leur nombre de neuf unités présentement accréditées à trois unités;
- (b) reconnaître que Vidéotron Ltée est l'employeur par suite de l'intégration des activités des entreprises Télésag Inc., Inter-Vision (Montréal) Ltée et Câblespec Inc.;

No. d'ordonnance 7525-U

- (c) reconnaître que les activités desdites entreprises ont été dissoutes et leurs activités intégrées à celles de Vidéotron Ltée;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail a procédé, en vertu de l'article 18 du Code canadien du travail, à un réexamen global de la structure de négociation collective chez Vidéotron Ltée;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail a réexaminé les accréditations chez Vidéotron Ltée et a jugé que le nombre d'unités de négociation devait être ramené à trois, dont une unité d'employés travaillant dans la région du Saguenay-Lac-St-Jean (Unité No. 7155-U), une unité d'employés travaillant dans la région Ouest du Québec (Unité No. 7368-U), et une unité d'employés travaillant dans la région Est du Québec (Unité No. 7154-U);

ET ATTENDU QUE les parties se sont entendues pour délimiter comme suit les régions mentionnées ci-dessous:

- (a) La région Ouest du Québec est constituée de l'ensemble du territoire de la province de Québec, à l'exception de la région Est du Québec et de la région du Saguenay-Lac-St-Jean ci-après décrites;
- (b) La région Est du Québec est constituée du territoire compris dans les régions administratives du Québec: Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Bas Saint-Laurent, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord et Nord-du-Québec;
- (c) La région du Saguenay-Lac-St-Jean est constituée de la région administrative du Québec du Saguenay-Lac-St-Jean;

Le tout selon les régions administratives du Québec en vigueur le 19 février 1997 tel qu'apparaissant à la Gazette officielle du Québec, Partie 2;

ET ATTENDU QUE le Conseil a constaté et a déclaré qu'à la suite d'une fusion d'unités et de transferts de compétence, le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815, succède au Syndicat des employés et employées de Vidéotron Ltée (division Télécâble) SCFP, section locale 2870, à l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 922, et au Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3105;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail a constaté et a déclaré, en vertu de l'article 35 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), que l'employeur Vidéotron Ltée a intégré à ses activités, toutes les activités des entreprises Télésag Inc., Inter-Vision (Montréal) Inc. et Câblespec Inc.;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail a constaté et a déclaré, en vertu de l'article 44 du Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail), que Vidéotron Ltée est par suite de la dissolution des entreprises Télésag Inc., Inter-Vision (Montréal) Inc. et Câblespec Inc., l'employeur successeur de tous les employés desdites entreprises;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, en vertu du paragraphe 20(1) du Code avait remis à plus tard sa décision quant à la description finale de l'unité de négociation dans l'attente d'une entente entre les parties, relativement à certains postes en litige pour l'unité de la région Ouest du Québec (ordonnance intérimaire 7368-U);

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail a déterminé qu'il était approprié de prendre et donner acte à l'entente intervenue entre les parties relativement aux postes en litige et à la description de l'unité de négociation pour la région Ouest du Québec (ordonnance 7368-U) et de finaliser l'ordonnance en conséquence:

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail est convaincu que la majorité des employés de l'employeur, faisant partie de l'unité de négociation jugée appropriée par le Conseil, veut que l'agent négociateur accrédité, le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815, les représente à titre d'agent négociateur.

ET ATTENDU QU'en vertu des dispositions de la Loi modifiant le Code canadien du travail (partie 1), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence, chapitre 26 des Statuts du Canada, 1998, la présente affaire se poursuit devant le Conseil canadien des relations industrielles;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Ltée, le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815 soit accrédité comme agent négociateur et que ladite ordonnance intérimaire datée du 11 mars 1997, remplacée par l'ordonnance rendue le 21 avril 1998, soit modifiée de nouveau en remplaçant la description de l'unité de négociation accréditée qui y figure par la suivante:

«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».

ORDONNANCE FINALE DONNÉE à Ottawa, ce 31^e jour de mars 1999, par le Conseil canadien des relations industrielles.

Jean L. Guilbeault, c.r.
Vice-président

Référence: n° de dossier 16818-C



N° d'ordonnance : 11241-U

Remplace : 10092-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Vidéotron ltée,
Montréal (Québec),

requérant,

- et -

Vidéotron s.e.n.c.
Montréal (Québec)

employeur,

- et -

Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée,
Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815

agent négociateur accrédité.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), par ordonnance n° 10092-U datée du 18 août 2011, a accrédité le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815 à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Vidéotron s.e.n.c.;

ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu du requérant une demande, en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le Code), en vue de modifier ladite ordonnance de façon à remplacer le nom de l'employeur Vidéotron s.e.n.c. par Vidéotron ltée;

ET ATTENDU QUE l'agent négociateur accrédité ne s'oppose pas à cette demande;

N° d'ordonnance : 11241-U

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de faire droit à la demande.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles déclare par la présente que le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815 est l'agent négociateur d'une unité de négociation comprenant :

tous les employés de Vidéotron ltée, **à l'exclusion** des employés occupant des postes de: secrétaire de direction, conseiller en ressources humaines, employés de support aux opérations techniques, opérations financières et opérations ingénierie, superviseurs, coordonnateurs et ceux de rang supérieur.

DONNÉE à Ottawa, ce 3^e jour d'avril 2018, par le Conseil canadien des relations industrielles.

Louise Fecteau
Vice-présidente

Référence : n° de dossier 32431-C



N° d'ordonnance : 10092-U

Remplace : 7728-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Vidéotron s.e.n.c.
Montréal (Québec),

requérant,

- et -

Syndicat des employé(e)s de
Vidéotron ltée, Syndicat canadien de
la fonction publique, section locale 2815

agent négociateur accrédité.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), par ordonnance n° 7728-U datée du 27 janvier 2000, a accrédité le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815, à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Vidéotron (Laurentien) ltée;

ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu de Vidéotron s.e.n.c., une demande en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le Code), en vue de modifier ladite ordonnance de façon à remplacer le nom de l'employeur par « Vidéotron s.e.n.c. »;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de faire droit à la demande.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil ordonne que ladite ordonnance d'accréditation soit modifiée, et la modifie par la présente, en remplaçant le nom de l'employeur partout où il y figure par « Vidéotron s.e.n.c. ».

N° d'ordonnance : 10092-U

ET DE PLUS, le Conseil canadien des relations industrielles reconnaît par la présente que le Syndicat des employé(e)s de Vidéotron ltée, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815, est l'agent négociateur accrédité de l'unité comprenant :

« tous les employés de Vidéotron s.e.n.c., à l'exclusion des employés occupant des postes de: secrétaire de direction, conseiller en ressources humaines, employés de support aux opérations techniques, opérations financières et opérations ingénierie, superviseurs, coordonnateurs et ceux de rang supérieur ».

DONNÉE à Ottawa, ce 18^e jour d'août 2011, par le Conseil canadien des relations industrielles.

Ginette Brazeau
Directeur exécutif et greffier principal

Référence : n° de dossier 28756-C



N° d'ordonnance : 11239-U

Remplace : 10090-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Vidéotron ltée,
Montréal (Québec),

requérant,

- et -

Vidéotron s.e.n.c.,
Montréal (Québec),

employeur,

- et -

Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 1417

agent négociateur accrédité.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), par ordonnance n° 10090-U datée du 18 août 2011, a accrédité le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1417 à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Vidéotron s.e.n.c.;

ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu du requérant une demande, en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le Code), en vue de modifier ladite ordonnance de façon à remplacer le nom de l'employeur Vidéotron s.e.n.c. à Vidéotron ltée;

ET ATTENDU QUE l'agent négociateur accrédité ne s'oppose pas à cette demande;

N° d'ordonnance : 11239-U

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de faire droit à la demande.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles déclare par la présente que le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1417 est l'agent négociateur d'une unité de négociation comprenant :

tous les employés de Vidéotron ltée travaillant dans la région Est du Québec **à l'exclusion** des superviseurs, des conseillers et techniciens en ressources humaines, du surintendant - service technique, du directeur du service aux élus et de la secrétaire de direction.

DONNÉE à Ottawa, ce 3^e jour d'avril 2018, par le Conseil canadien des relations industrielles.

Louise Fecteau
Vice-présidente

Référence : n° de dossier 32431-C



N° d'ordonnance : 11240-U

Remplace : 10091-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Vidéotron ltée,
Montréal (Québec),

requérant,

- et -

Vidéotron s.e.n.c.,
Montréal (Québec),

employeur,

- et -

Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 1417,

agent négociateur accrédité.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), par ordonnance n° 10091-U datée du 18 août 2011, a accrédité le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1417 à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Vidéotron s.e.n.c.;

ET ATTENDU QUE le Conseil a reçu du requérant une demande, en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*), en vue de modifier ladite ordonnance de façon à remplacer le nom de l'employeur Vidéotron s.e.n.c. par Vidéotron ltée;

ET ATTENDU QUE l'agent négociateur accrédité ne s'oppose pas à cette demande;

N° d'ordonnance : 11240-U

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de faire droit à la demande.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles déclare par la présente que le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1417 est l'agent négociateur d'une unité de négociation comprenant :

tous les employés de Vidéotron Ltée travaillant dans la région de Saguenay-Lac-St-Jean, **à l'exclusion** des superviseurs, des coordonnateurs, de l'ingénieur de projet, du directeur général et des secrétaires de direction.

DONNÉE à Ottawa, ce 3^e jour d'avril 2018, par le Conseil canadien des relations industrielles.

Louise Fecteau
Vice-présidente

Référence : n° de dossier 32431-C

Convention collective

ENTRE

VIDÉOTRON LTÉE

D'UNE PART

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815
(RÉGION OUEST DU QUÉBEC)**

D'AUTRE PART

**EN VIGUEUR
DU 1^{ER} JANVIER 2019 AU 31 DÉCEMBRE 2025**



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : VIDÉOTRON LTÉE

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

PRÉAMBULE

L'EMPLOYEUR 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.

Table des matières

ARTICLE 1	10
BUT DE LA CONVENTION.....	10
ARTICLE 2	11
RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	11
ARTICLE 3	18
DÉFINITIONS.....	18
ARTICLE 4	23
DROIT DE L'EMPLOYEUR.....	23
ARTICLE 5	24
DROITS ET PRIVILÈGES DU SYNDICAT.....	24
ARTICLE 6	28
DROITS ET PRIVILÈGES DES EMPLOYÉS.....	28
ARTICLE 7	37
TRANSFERTS, ASSIGNATION ET AFFECTIION TEMPORAIRE.....	37
ARTICLE 8	40
CONGÉS FÉRIÉS.....	40
ARTICLE 9	45
CONGÉS DE MALADIE.....	45
ARTICLE 10	49
CONGÉS SPÉCIAUX.....	49
ARTICLE 11	51
CONGÉ SANS SOLDE.....	51
ARTICLE 12	54
CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL.....	54
ARTICLE 13	57
RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	57
ARTICLE 14	59
UTILISATION D'UN VÉHICULE DE L'EMPLOYEUR.....	59
ARTICLE 15	60
RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DES RENTES.....	60
ARTICLE 16	61
HEURES DE TRAVAIL.....	61
ARTICLE 17	67

TEMS SUPPLÉMENTAIRE	67
ARTICLE 18	74
AVIS D'ABSENCE	74
ARTICLE 19	75
TRANSPORT, TEMPS CONSACRÉ AUX DÉPLACEMENTS	75
ARTICLE 20	76
MAUVAIS TEMPS	76
ARTICLE 21	77
ANCIENNETÉ ET SERVICE CONTINU.....	77
ARTICLE 22	80
CONGÉS DE VACANCES	80
ARTICLE 23	86
CLAUSE D'INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT	86
ARTICLE 24	87
ÉVALUATION DES FONCTIONS	87
ARTICLE 25	91
DESCRIPTION DES ÉCHELLES DE SALAIRE ET MODALITÉS DE PROGRESSION À L'INTÉRIEUR DES ÉCHELLES.....	91
ARTICLE 26	92
AUGMENTATIONS GÉNÉRALES	92
ARTICLE 27	93
PROMOTION-MUTATION-RÉTROGRADATION	93
ARTICLE 28	97
RÉPRIMANDES ET MESURES DISCIPLINAIRES	97
ARTICLE 29	99
RÈGLEMENT DE GRIEFS	99
ARTICLE 30	101
NON-DISCRIMINATION.....	101
ARTICLE 31	102
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	102
ARTICLE 32	106
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	106
ARTICLE 33	113
UNIFORME, ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX ET OUTILS.....	113
ARTICLE 34	114
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	114
ARTICLE 35	115
VERSEMENT DE SALAIRE ET SOMMES VERSÉES EN TROP	115

ARTICLE 36	116
COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	116
ARTICLE 37	117
DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	117
ANNEXE « A »	119
CARTE DES RÉGIONS	119
ANNEXE « B »	120
HORAIRE RÉGULIER ET PLAGE NORMALE DE TRAVAIL (ARTICLE 16).....	120
ANNEXE « C »	124
PÉRIODE DE REPAS (ARTICLE 16.16).....	124
ANNEXE « D »	125
CONGÉS FÉRIÉS - (FONCTIONS VISÉES PAR L'ARTICLE 8.01)	125
ANNEXE « E »	127
CONGÉS FÉRIÉS - (FONCTIONS VISÉES PAR L'ARTICLE 8.02)	127
ANNEXE « F »	130
RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES AUX FINS DE CONGÉS (ARTICLES 8, 11, 17 ET 22)	130
ANNEXE « G »	133
MAINTIEN DES SERVICES ESSENTIELS (PARAGRAPHE 17.20)	133
ANNEXE « H-1 »	134
LISTE DES FONCTIONS PAR CLASSE SALARIALE	134
ANNEXE « H-2 »	139
GRILLE DES ÉCHELLES SALARIALES	139
ANNEXE « H-2 »	140
GRILLE DES ÉCHELLES SALARIALES	140
ANNEXE « I »	141
PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS DU PERSONNEL SYNDIQUÉ	141
ANNEXE « J »	151
RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	151
ANNEXE « K »	159
CONTRAT TYPE – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ	159
LETTRE D'ENTENTE NO 1	161
MAINTIEN DES EMPLOIS	161
LETTRE D'ENTENTE NO 2	162
PRINCIPES SPÉCIFIQUES SOUS-TRAITANCE	162
ANNEXE « A » LETTRE D'ENTENTE NO 2	166
PRINCIPES SPÉCIFIQUES SOUS-TRAITANCE	166
LETTRE D'ENTENTE NO 3	168

FLEXIBILITÉ PROVINCIALE ET SOUS-TRAITANCE/ CONCEPTION AFFAIRES ET TECHNIQUE AFFAIRES.....	168
LETTRE D'ENTENTE NO 4.....	169
DÉMÉNAGEMENT	169
LETTRE D'ENTENTE NO 5.....	170
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	170
LETTRE D'ENTENTE NO 6.....	173
CENTRES D'APPELS.....	173
LETTRE D'ENTENTE NO 7.....	176
TÉLÉTRAVAIL	176
ANNEXE « 1 »	182
FONCTIONS EXCLUES DU TÉLÉTRAVAIL	182
ANNEXE « 2 »	184
FONCTIONS NÉCESSITANT UNE PRÉSENCE PHYSIQUE MINIMUM SUR LES LIEUX DE TRAVAIL	184
ANNEXE « 3 »	186
FONCTIONS 100 % TÉLÉTRAVAIL (RETOUR 1 À 2 JOURS PAR MOIS)	186
ANNEXE « 4 »	187
FONCTIONS 100 % TÉLÉTRAVAIL / HYBRIDE / PRÉSENTIEL AU CHOIX DE L'EMPLOYÉ.....	187
LETTRE D'ENTENTE NO 8.....	189
RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE 50 ANS ET PLUS	189
LETTRE D'ENTENTE NO 9.....	190
RETOUR AUX ÉTUDES	190
LETTRE D'ENTENTE NO 10.....	191
AFFECTATIONS TEMPORAIRES	191
ANNEXE « A »	195
LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES	195
ANNEXE « B ».....	196
LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES	196
ANNEXE « C »	198
LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES	198
LETTRE D'ENTENTE NO 11.....	199
COMPTOIRS.....	199
LETTRE D'ENTENTE NO 12.....	200
RÉSEAU DE DISTRIBUTION DE DÉTAIL	200
LETTRE D'ENTENTE NO 13.....	201
CAMPAGNE DE MOTIVATION DANS LES CENTRES CONTACTS CLIENTS	201
LETTRE D'ENTENTE NO 14.....	202

PROGRAMMATION MATV.....	202
LETTRE D'ENTENTE NO 15.....	205
POSTE DE « TECHNICIEN DE PRODUCTION » À TEMPS PLEIN SUR APPEL ET SANS HEURES GARANTIES AU MATV	205
LETTRE D'ENTENTE NO 16.....	206
SETTE.....	206
LETTRE D'ENTENTE NO 17.....	207
TEMPS PARTIEL SANS HEURES GARANTIES AU CGR.....	207
LETTRE D'ENTENTE NO 18.....	208
ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS À DES FINS DISCIPLINAIRES	208
ANNEXE « A »	210
PROCESSUS D'ANALYSE D'UNE PLAINTÉ	210
LETTRE D'ENTENTE NO 19.....	211
HORAIRES DE NUIT FONCTIONS TECHNICIEN INTERVENTION.....	211
LETTRE D'ENTENTE NO 20.....	212
ACTIVITÉS DE SOUS-TRAITANCE DANS LES TÊTES DE LIGNES	212
ANNEXE « A »	213
ACTIVITÉS DE SOUS-TRAITANCE DANS LES TÊTES DE LIGNES	213
LETTRE D'ENTENTE NO 21.....	215
FLEXIBILITÉ HORAIRES MULTIPLES INGÉNIERIE CONCEPTION	215
LETTRE D'ENTENTE NO 22.....	217
COLLABORATION AUX ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT ENTRE LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS ET NON-SYNDIQUÉS, SECTEUR INGÉNIERIE	217
LETTRE D'ENTENTE NO 23.....	219
LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	219
LETTRE D'ENTENTE NO 24.....	220
CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE	220
LETTRE D'ENTENTE NO 25.....	222
SUIVI DE LA SOUS-TRAITANCE	222
LETTRE D'ENTENTE NO 26.....	223
APPLICATION DES RÈGLES DE TRANSFERT, AFFECTATION ET ASSIGNATION AUX CENTRES DE CONTACTS CLIENTS	223
LETTRE D'ENTENTE NO 27.....	224
FLEXIBILITÉ OPÉRATIONNELLE DANS LES DÉPÔTS DE LA QUALITÉ TECHNIQUE	224
LETTRE D'ENTENTE NO 28.....	226
CONGÉS SANS SOLDE DE MOINS DE TROIS (3) MOIS	226
LETTRE D'ENTENTE NO 29.....	227
PROGRAMME DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL (55 ANS ET PLUS).....	227

LETTRE D'ENTENTE NO 30	229
RÈGLEMENT DOSSIER CCRI – SOUS-TRAITANCE INTRA MURAL INGÉNIERIE	229
LETTRE D'ENTENTE NO 31	232
GRIEFS EN SUSPENS	232
LETTRE D'ENTENTE NO 32	233
RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS VIDÉOTRON – RÉGION OUEST	233
LETTRE D'ENTENTE NO 33	234
GESTIONNAIRE DE PROJET ET ADMINISTRATEUR DE PROJET	234
ANNEXE « A »	235
LA GESTION DE PROJET ET L'ADMINISTRTION DE PROJET	235
ANNEXE « B »	236
RÔLES ET RESPONSABILITÉS D'UN GESTIONNAIRE DE PROJET ET ADMINISTRATEUR DE PROJET	236
ANNEXE « B »	237
RÔLES ET RESPONSABILITÉS D'UN GESTIONNAIRE DE PROJET ET D'UN ADMINISTRATEUR DE PROJET	237
LETTRE D'ENTENTE NO 34	238
DIRECTORATS À LA CONCEPTION	238
LETTRE D'ENTENTE NO 35	239
APPLICATION DE LA NOTION DE LA LISTE LOCALE DE DISPONIBILITÉ DANS LES CENTRES DE CONTACTS CLIENTS	239
LETTRE D'ENTENTE NO 36	241
APPLICATION DE LA NOTION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ POUR LES AUTRES FONCTIONS QUE CELLES DES CCC	241
LETTRE D'ENTENTE NO 37	243
MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES AUX ARTICLES 9.11 ET 28 DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	243
LETTRE D'ENTENTE NO 38	246
HORAIRE DE TRAVAIL À LA QUALITÉ TECHNIQUE	246
LETTRE D'ENTENTE NO 39	247
INSPECTION DES TRAVAUX DE DÉPLOIEMENT ET DE CONSTRUCTION DANS LE CADRE DES PROJETS SPÉCIFIQUES	247
LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :	247
LETTRE D'ENTENTE NO 40	248
FUSION TECHNICIEN / INSPECTEURS QUALITÉ TECHNIQUE	248
LETTRE D'ENTENTE NO 41	249
COMITÉ DE TRAVAIL / RATIOS DE VACANCES ET FÉRIÉS	249
LETTRE D'ENTENTE NO 42	250
CONVERSION DE POSTES	250
LETTRE D'ENTENTE NO 43	251

PROGRESSION ACCÉLÉRÉE.....	251
LETTRE D'ENTENTE NO 44.....	252
RETRAIT DES GRIEFS DE SOUS-TRAITANCE	252
LETTRE D'ENTENTE NO 45.....	253
FLEXIBILITÉ D'HORAIRE.....	253
LETTRE D'ENTENTE NO 46.....	254
RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVE.....	254

ARTICLE 1
BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur 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 mécontentes 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

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur 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 21 décembre 2018 (n° 31711-C) 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 rémunérés à l'annexe « A » du certificat d'accréditation.

ET

Tous les employés de Fibrenoire inc. Associés à son établissement situé au 550, rue Beaumont à Montréal, à l'exclusion des personnes occupant les postes suivants : adjoint administratifs/réceptionniste, administrateur de système, développeur, analyste réseau, spécialiste d'application, spécialiste réseau client (CSE), analyste finance, contrôleur, maître de Scrum, représentant, coordonnateur, gestionnaire, directeur et ceux de rang supérieur et tous les postes du département des ressources humaines.

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

- a) L'Employeur s'engage à donner un préavis de quatre (4) mois au Syndicat.
- b) Un comité paritaire et conjoint est alors mis en place afin d'évaluer l'ensemble des conséquences de telles modifications sur les conditions de travail, notamment au niveau d'éventuels transferts et/ou d'intégration des employés.
- c) L'Employeur 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-dessus mentionné, le litige est alors porté devant le Conseil canadien des relations industrielles.

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

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

2.04 Les parties conviennent que les descriptions de fonctions telles qu'elles apparaissent au manuel d'évaluation des fonctions sont représentatives des tâches à exécuter par les employés. L'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur en informe le Syndicat par écrit. À défaut d'entente sur l'inclusion ou l'exclusion de la fonction dans l'unité de négociation, le cas est transmis au Conseil canadien des relations industrielles.

Si le Conseil décide que la fonction est incluse dans l'unité de négociation, elle est affichée conformément aux dispositions de l'article 27. L'expérience acquise par le titulaire de la fonction depuis sa création ne peut lui être créditée.

2.07 Vidéotron ltée convient d'associer son personnel à l'évolution en cours dans son champ traditionnel d'opération ainsi qu'à l'évolution de la technologie.

La juridiction syndicale comprend notamment l'ensemble des tâches visant la conception, la construction, l'installation, la réparation et l'entretien du réseau ou d'éléments du réseau de distribution de Vidéotron ltée, et ce, quel que soit le mode d'exploitation, la technologie ou les procédés techniques utilisés.

2.08 L'Employeur ne confie pas à du personnel non compris dans l'unité de négociation des tâches normalement exécutées par des membres de cette unité de négociation. Cette restriction ne s'applique pas :

- Si l'employé ne peut être joint dans un délai raisonnable et si aucun employé ne peut être affecté conformément aux dispositions du paragraphe 7.09 ;
- Dans les cas d'activités de formation de base, d'expérimentation ou à l'occasion de stages ou de consultations internes ou externes.

2.09 L'Employeur doit communiquer au Syndicat les noms du personnel cadre, et ce, dans un délai de quinze (15) jours de leur nomination.

SOUS-TRAITANCE

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

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

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

2.12 De même, au 15 janvier de chaque année, l'Employeur 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, l'Employeur s'engage à ce qu'un minimum de 80 % de la charge annuelle de travail par fonction ou groupe de fonctions, selon le cas, soit effectué par ses employés. Ce pourcentage est calculé sur le total des heures régulières des employés de la fonction ou du groupe de fonctions.

2.14 Chaque mois, l'Employeur transmet au Syndicat un rapport écrit indiquant, pour chacune des fonctions, le nombre d'heures de travail effectuées en sous-traitance et le nombre d'heures régulières de travail effectuées par les employés au cours du dernier mois écoulé ainsi que pour le total des douze (12) derniers mois. Les périodes suivantes sont réputées être des heures régulières de travail effectuées par des employés aux fins du présent article : heures de travail (article 16), temps supplémentaire (article 17), transport et déplacement (article 19), mauvais temps (article 20), congé de maladie court terme y compris la période de carence (article 9), congé de maladie long terme (article 13), congés spéciaux (article 10), congé sans solde (article 11 et lettre d'entente 28), congé de maternité et parental (article 12), absences pour activités syndicales (article 5), temps de formation (article 31), temps d'absence pour lésions professionnelles (article 32), heures de réduction de temps de travail (lettres d'entente 8 et 29), les heures d'absences sans solde (à l'exception des heures de départs hâtifs offerts par l'Employeur en fin de quart de travail), les heures des postes vacants en affichage jusqu'au comblement ou pour un maximum six (6) mois, le plus court des deux (2) (article 27) et les heures effectuées en affectation temporaire dans le secteur où elles sont effectuées (article 7 et lettre d'entente 10).

Une même heure ne peut pas être considérée deux (2) fois.

Advenant que la charge annuelle de travail effectuée par les employés calculés sur l'année précédente (1^{er} janvier au 31 décembre) soit inférieure au pourcentage minimum prévu pour la fonction ou groupe de fonctions visées, l'Employeur doit

afficher soixante-quinze pour cent (75 %) des postes nécessaires au respect du pourcentage de la convention collective arrondi à l'entier supérieur si la portion dépasse zéro virgule cinq (0,5) d'un poste. L'Employeur affiche ces postes une (1) fois par année, soit au plus tard le 15 février.

À la suite des modifications apportées à la méthode de calcul des ratios de sous-traitance, il est entendu que le premier rapport sera déposé par l'employeur le 15 janvier 2022 et à chaque 15 janvier des années suivantes.

Le Syndicat s'engage à donner un préavis écrit de cent-vingt (120) jours à l'Employeur identifiant de façon appropriée la situation qui pose un problème pour ainsi permettre à l'Employeur de corriger celle-ci. Les parties se rencontrent dans les dix (10) jours suivants la transmission de cet avis et l'employeur s'engage à fournir sa position par écrit au syndicat dans les dix (10) jours suivant cette rencontre. Advenant que les parties s'entendent sur le problème à corriger, l'Employeur disposera des jours restants du préavis de cent-vingt (120) jours pour corriger la situation, et ce, rétroactivement.

Les rapports de sous-traitance sont acceptés tels quels en date de la signature des présentes en fonction de la méthode de calcul annexé à la convention collective.

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

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

- Infographiste 3-D;
- Graphiste ;
- Monteur ;
- Réalisateur-hybride
- Technicien de production ;
- Technicien, équipement audiovisuel

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

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

- Chef d'équipe, mise en opération ;
- Chef d'équipe, fusion fibre et mise en opération ;
- Technicien, fusion de fibres et mise en opération ;

- Technicien, travaux de construction et mise en opération.

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

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

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

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

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

2.19 Nonobstant le paragraphe 2.13, pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, l'Employeur s'engage à ce qu'un minimum de 60 % de la charge annuelle de travail dans les fonctions de « technicien, installation-service » (niv. I et niv. II) ainsi que dans les fonctions des centres d'appels clientèle résidentielles (ventes et service après-vente, soutien technique à la clientèle, etc.) soit effectuée par ses employés.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, les fonctions des centres d'appels clientèle résidentielles suivantes sont regroupées :

- Conseiller ventes service après ventes ;
- Conseiller ventes résidentiel et distribution ;
- Conseiller STC ;

- Conseiller Contrôle de Qualité ;
- Conseiller STC / quart de nuit ;
- Commis senior contrôle de qualité ;
- Conseiller administratif, SAC/communications électroniques ;
- Conseiller STC – communications électroniques ;
- Conseiller senior, SAC/CQ ;
- Conseiller senior STC.

L'Employeur s'engage à ne pas utiliser de la sous-traitance dans les fonctions de conseiller sénior SAC/CQ et conseiller sénior STC.

2.20 Pour les fonctions des centres d'appels clientèle résidentielle (ventes et service après-vente, soutien technique à la clientèle, etc.), l'utilisation de la sous-traitance peut se faire en tout temps et non uniquement en débordement des opérations régulières d'au moins un des deux principaux centres d'appels (Région Ouest du Québec et Région Est du Québec). Sauf entente entre les parties, l'utilisation de la sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'éliminer un quart de travail régulier dans l'un des centres d'appels de Vidéotron.

L'Employeur s'engage à ne pas confier à la sous-traitance l'exclusivité d'un produit.

Lors de congés fériés fixes, l'Employeur pourra confier le travail à effectuer, en tout ou en partie, à la sous-traitance.

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

2.22 Lors de recours à la sous-traitance, l'Employeur 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.

L'Employeur doit fournir ces informations avant que le sous-traitant débute ses activités.

2.23 En plus des rapports mensuels prévus au paragraphe 2.14, l'Employeur 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 2.22 inclusivement de la présente convention collective.

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

- 2.24** En cas de grief alléguant une infraction au présent article, l'arbitre a le mandat d'obliger l'Employeur à cesser tout travail fait en sous-traitance, d'ordonner à l'Employeur d'engager des employés réguliers et d'obliger l'Employeur à verser les cotisations syndicales perdues par le Syndicat.
- 2.25** Aux fins de référence, l'Employeur transmet régulièrement au Syndicat l'état des ressources humaines par fonction et par statut d'emploi.
- 2.26** L'Employeur s'engage dans les conditions de travail à ne pas privilégier les sous-traitants par rapport aux employés. L'Employeur s'engage à favoriser ses employés dans les tâches à valeur ajoutée.
- 2.27** L'Employeur s'engage à rendre exclusif l'usage des locaux mis à la disposition de ses employés.
- 2.28** L'utilisation de la sous-traitance dans une fonction ne peut avoir pour effet de déplacer, de mettre à pied ou d'éliminer un employé régulier dans cette fonction, ni de justifier l'abolition de cette fonction.
- 2.29** 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 Affection temporaire

Désigne le déplacement d'un employé d'une fonction à une autre. Une affectation temporaire ne peut être supérieure à six (6) mois. Il est entendu qu'une période de six (6) mois équivaut à cent vingt-trois (123) jours travaillés pour un employé qui travaille cinq (5) jours par semaine et quatre-vingt-dix-neuf (99) jours travaillés pour un employé qui travaille quatre (4) jours par semaine.

3.02 Assignment quotidienne temporaire

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

3.03 Bon de travail

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

3.04 Description de fonction

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

3.05 a) Région

Désigne un territoire géographique défini comprenant une ou plusieurs localités :

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

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 et 10 n'a pas de région adjacente.

3.06 Département

Désigne les unités administratives de l'Employeur sur le plan organisationnel (ex. : service à la clientèle, soutien technique à la clientèle, perception, programmation, installation service, etc.).

3.07 Employé

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

3.08 Employé temporaire

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

3.09 Employé à temps partiel

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

3.10 Employé en période de probation

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

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

3.11 Employé régulier

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

3.12 Équivalence

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

3.13 Exigences normales de la fonction

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

3.14 Fonction

Ensemble de tâches assignées par l'Employeur 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 l'Employeur.

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 l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur

Ce sont les règlements et les politiques autorisés par la Direction des ressources humaines, tels que ceux de sécurité au travail, de ponctualité, d'assiduité, etc. L'Employeur avise le Syndicat de tout règlement et/ou politique, et ce, au même moment où ils sont transmis aux employés.

3.23 Rétrogradation

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

3.24 Secteur de travail (région Ouest)

Désigne chacun des territoires suivants :

1. Montréal-Nord
2. Montréal-Sud
3. Montréal-Ouest
4. Montréal-Est
5. Laval/Basses-Laurentides
6. Le Gardeur
7. Dorion

8. Longueuil
9. Saint-Jean
10. Châteauguay
11. Granby
12. Sherbrooke
13. Cap-de-la-Madeleine
14. Victoriaville
15. Mont-Laurier
16. Amos

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

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

Pour les employés des fonctions mentionnées ci-dessus, la notion de secteur de travail est synonyme de localité aux fins de l'application des dispositions de la convention collective (congés, horaires de travail, transfert, service d'attente, etc.).

3.25 Sous-traitance

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

3.26 Transfert

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

3.27 Travail par roulement

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

3.28 Pigiste

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

3.29 Registre de postes

Document que l'Employeur 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.

3.31 Attestation médicale

Document médical contenant minimalement le nom du médecin consulté, son numéro de licence, la date de consultation ainsi que la durée de l'absence.

ARTICLE 4

DROIT DE L'EMPLOYEUR

- 4.01** L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits et privilèges sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.
- 4.02** Les règlements de régie interne édictés par l'Employeur 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 l'Employeur, qui est l'un de ses sous-traitants ou qui fait concurrence à cette dernière. Dans un tel cas, l'Employeur 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** L'Employeur n'est pas tenu 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** L'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur organise une rencontre entre ce dernier et le délégué syndical de sa section. Cette rencontre ne doit pas dépasser trente (30) minutes.

Lors d'embauche de deux (2) employés ou plus, l'Employeur organise une rencontre entre ces derniers et le délégué syndical de leur secteur d'une durée maximale de quatre (4) heures.

- 5.06** L'Employeur 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 l'Employeur, au moment de son embauche, une autorisation de prélever sur son salaire les frais d'adhésion et la cotisation courante du Syndicat en signant le formulaire fourni par le Syndicat à cet effet.
- 5.08** L'Employeur 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, l'Employeur fournit un sommaire détaillé mentionnant le nom des employés cotisés ainsi que les montants retenus pour chacun.

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

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

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.10** L'Employeur 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** L'Employeur convient d'allouer un total de 12 000 heures avec solde par année civile pour la libération de l'exécutif syndical, des représentants du Syndicat et tout autre membre désigné par le Syndicat des employés de Vidéotron ltée, SCFP section locale 2815. Toutes les heures de libérations syndicales excédant 12 000 heures seront à la charge du Syndicat. À cet effet, un rapport mensuel est préparé par l'Employeur et est transmis au Syndicat tous les mois.
- 5.12** Ne sont pas visées par l'application du paragraphe 5.11 qui précède, les heures de libération consacrées à la tenue des différents comités prévus à la convention collective, en présence de représentants de l'Employeur, les libérations plein temps des employés occupant la présidence du Syndicat et la coprésidence syndicale du comité de santé et de sécurité (32.06) ainsi que celles des membres du comité syndical de négociation conformément aux modalités du paragraphe 5.13 ci-dessous. Ces heures de libération sont avec solde.
- 5.13** Aux fins de préparation et de négociation du renouvellement de cette convention ou de la conciliation, jusqu'à huit (8) membres du comité de négociation syndical peuvent, après avoir informé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requis.
- 5.14** Un représentant autorisé du Syndicat peut, à la suite d'une demande écrite d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, s'absenter pour participer à des sessions de formation syndicale ou au congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), au congrès du SCFP-Québec, au congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), au congrès annuel du Conseil du travail régional, au congrès du Conseil provincial du secteur des communications (CPSC) et au congrès du Congrès du travail du Canada (CTC).
- 5.15** La personne habilitée à demander les libérations aux fins du paragraphe 5.14 est celle dûment mandatée par le Syndicat.

5.16 L'Employeur 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 l'Employeur est par la suite débitée du quantum prévu au paragraphe 5.11. Lorsque la banque de 12 000 heures est écoulee, tout excédent est par la suite facturé au Syndicat et celui-ci rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception du compte.

5.17 Sous réserve des autres dispositions de la convention collective et du présent article, l'employé libéré du travail conserve tous ses droits et privilèges prévus à la convention comme s'il était demeuré au travail.

5.18 Il est entendu que le délégué syndical a d'abord son travail à accomplir en tant qu'employé et il ne doit pas s'absenter indûment de son travail pour assumer une activité syndicale. Toutefois, après en avoir informé son supérieur immédiat, le délégué syndical peut s'absenter de son travail pour une période maximale de quatre (4) heures pour activités syndicales. Le délégué doit remplir alors le formulaire convenu entre le Syndicat et l'Employeur et le remet à son supérieur immédiat.

5.19 Le formulaire prévu au paragraphe qui précède doit indiquer :

- Le nom du délégué syndical ;
- Le nom du supérieur immédiat ;
- La date de l'avis d'absence ;
- La date et l'heure du début de l'absence ;
- La durée prévue de l'absence ;
- La nature « paritaire » ou « non paritaire » de l'activité ;
- Le motif de la libération demandée lorsqu'elle est paritaire ;
- La signature du délégué ou de l'officier syndical habilité.

Copie du formulaire rempli par le délégué est transmise par l'Employeur au Syndicat aux fins de vérification. Cette copie doit indiquer la durée réelle de l'absence pour activités syndicales.

5.20 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des délégués syndicaux avec les sections respectives qu'ils représentent de même que toute modification à cette liste. Aux fins de la présente convention, les employés mentionnés dans la dernière liste fournie à l'Employeur sont seuls réputés être délégués syndicaux.

5.21 Deux (2) membres d'un comité syndical de grief peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise aux fins de discussions relatives à un grief avec les représentants de l'Employeur ou d'audition par un arbitre. Ce nombre peut être porté à trois (3) à la suite d'un accord entre les parties.

5.22 L'Employeur convient que l'exécutif syndical peut être présent lors des réunions du comité de relations de travail.

- 5.23** Sur demande écrite faite au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur libère sans traitement un (1) employé pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective, et ce, pour une période indéterminée. Le Syndicat s'engage à informer l'Employeur de la durée prévue de la libération. La libération débute aussitôt que l'Employeur a pu remplacer l'employé qui a demandé la libération.

Durant ce congé, l'employé libéré assujéti à un autre contrat de travail et dont le lien d'emploi est maintenu, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective sauf, s'il le désire, ceux prévus par le régime de retraite et les régimes d'assurance collective dans la mesure où il en assume la totalité des coûts et dans la mesure où ces différents régimes le permettent.

LOCAL SYNDICAL ET TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 5.24** L'Employeur 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 l'Employeur pendant une période de temps raisonnable.

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

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 l'Employeur 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 l'Employeur. 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 l'Employeur 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 l'Employeur.

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 l'Employeur. En cas de grief, le pouvoir de l'arbitre est de décider si la décision de l'Employeur 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 l'Employeur au 31 décembre 2011 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, l'Employeur procède par ancienneté.
- 6.06** Nonobstant le paragraphe 6.04 ci-devant, l'Employeur 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 2011 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, l'Employeur met à la disposition du Syndicat la totalité de ses livres comptables et financiers ainsi que les livres de toutes et chacune de ses filiales.
- 6.07** Dans le cas d'arbitrage, l'Employeur a le fardeau de la preuve et l'arbitre a entre autres pour mandat de décider si les mises à pied étaient le seul et unique moyen pour faire face à la situation.

PROCÉDURES DE MISE À PIED ET DE DÉPLACEMENT

6.08 Dans le cas d'une réduction de personnel dans une fonction, l'ordre des mises à pied est le suivant :

1. La sous-traitance dans la fonction ou le groupe de fonctions dans la mesure où il s'agit du miroir des groupes de fonctions utilisés aux fins de calcul des limites de la sous-traitance ;
2. Les employés temporaires dans la fonction ;
3. Les employés réguliers selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la fonction et dans la localité visée.

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 l'Employeur et seule la capacité d'accomplir les tâches types de la fonction doit être prise en considération par l'arbitre de griefs.

Dans le cas d'un déplacement prévu à l'alinéa 2, l'employé régulier est absorbé en surplus dans la nouvelle fonction s'il y a de la sous-traitance dans cette fonction.

L'alinéa précédent ne s'applique pas pour les fonctions du secteur de l'ingénierie sauf pour les fonctions à l'entretien du réseau.

6.10 Pour se prévaloir de son droit de déplacement, l'employé régulier doit communiquer à la Direction des ressources humaines ses trois (3) choix de déplacement, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné au paragraphe précédent. Parmi ces trois (3) choix, l'employé doit obligatoirement choisir un déplacement parmi tous les postes vacants qui lui sont accessibles. À défaut par l'employé de communiquer ses choix, il est réputé avoir choisi d'être mis à pied.

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

6.11 Sous réserve des paragraphes 6.04 à 6.06 inclusivement et de la lettre d'entente numéro 1 « Maintien des emplois », si l'employé ne peut déplacer dans l'un ou l'autre de ses choix ou s'il n'est pas maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de la période de familiarisation, dans ce ou ces cas, l'employé est effectivement mis à pied.

6.12 Tout employé nouvellement affecté dans une fonction à la suite d'un déplacement a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de cinq (5) semaines. Si l'employé est maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de cette période, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la fonction. Si l'employé n'est pas maintenu dans sa nouvelle fonction, l'employé qu'il a déplacé reprend le poste qu'il occupait avant le déplacement. Dans le cas d'un grief, l'Employeur 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 durant dix-huit (18) mois et reçoit les augmentations générales annuelles. À la fin de cette période, il 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.
- 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, l'Employeur avise l'employé régulier concerné avant la date d'entrée en application d'une mise à pied :

- a) Lors de la fermeture d'une fonction impliquant plus d'un (1) employé : huit (8) semaines d'avis ;
- b) Lors d'une mise à pied impliquant dix (10) employés réguliers et plus à la fois dans une même fonction : huit (8) semaines d'avis ;
- c) Dans tous les autres cas :
 - Moins d'un (1) an d'ancienneté : deux (2) semaines ;
 - Un (1) an à trois (3) ans d'ancienneté : trois (3) semaines ;
 - Quatre (4) et cinq (5) ans d'ancienneté : quatre (4) semaines ;
 - Plus de cinq (5) ans d'ancienneté : cinq (5) semaines.

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

INDEMNITÉ DE DÉPART

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

- a) Deux (2) semaines 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 l'Employeur ;

- b) Vingt-cinq (25) semaines de salaire à taux normal de salaire pour ses heures régulières de travail.

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

RAPPEL AU TRAVAIL

- 6.17** Une liste de rappel est tenue à jour par l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur de tout changement d'adresse.
- 6.20** L'employé rappelé est tenu d'informer l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel de son intention de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables s'il s'agit d'une localité de sa région, et dans les vingt (20) jours ouvrables s'il s'agit d'une localité dans une autre région.
- 6.21** L'employé qui refuse un rappel dans la fonction qu'il occupait lors de sa mise à pied (même fonction dans la même région) est rayé de la liste de rappel et le cas échéant, l'employé perd le solde résiduel de son indemnité de départ tel qu'il est défini au paragraphe 6.16.

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

- 6.22** Tout employé nouvellement affecté dans une fonction à la suite d'un rappel a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de trente (30) jours. Si l'employé est maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de cette période, il est réputé à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Dans le cas où l'Employeur 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 l'Employeur d'améliorations techniques ou technologiques ou de changements d'équipements ou de changements dans les structures administratives. Cette définition comprend les effets desdits changements qui se manifestent dans les douze (12) mois suivant leur introduction.

6.26 Lorsque l'Employeur envisage d'effectuer un changement affectant un ou plusieurs employés, elle en avise le Syndicat dans les délais suivants :

1. Moins de cinq (5) employés : dix (10) jours ouvrables ;
2. De six (6) à dix (10) employés : quinze (15) jours ouvrables ;
3. De onze (11) à vingt-cinq (25) employés : vingt (20) jours ouvrables ;
4. Plus de vingt-cinq (25) employés : vingt-cinq (25) jours ouvrables.

6.27 Les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de discuter des mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent en résulter pour les employés concernés.

6.28 Tout employé qui est réaffecté par l'Employeur à une fonction dont la classe de salaire est inférieure conserve son taux de salaire et continue à recevoir les augmentations prévues.

6.29 Lorsqu'un changement technologique exige des qualifications nouvelles ou supérieures à celles que possèdent déjà les employés affectés en vertu des méthodes actuelles de travail, lesdits employés peuvent, aux frais de l'Employeur, 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, l'Employeur 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 l'Employeur énoncées à la présente convention et en particulier celles prévues au paragraphe 6.04 et à la lettre d'entente numéro 1 « Maintien des emplois ».

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

6.34 Définition

Employé temporaire désigne un employé embauché spécifiquement pour remplacer les employés réguliers absents de leur poste de travail pour cause de maladie, d'accident de travail, de maternité, de vacances annuelles, de formation ou tout autre motif d'absence autorisée par la convention collective ainsi que lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire au terme du paragraphe 27.18. L'employé temporaire ne détient aucun poste régulier dans la Compagnie.

6.35 Lors de l'embauche et lors de la fin d'emploi d'un employé temporaire, l'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur décide de procéder à l'embauche d'étudiants, pleine considération est donnée aux enfants des employés. Ces derniers doivent cependant postuler avant le 15 avril. Le choix des candidats se fait d'après les qualifications et le degré de scolarité. Parmi les candidats qui ont les prérequis des postes à combler, priorité sera donnée aux enfants du personnel régulier par rapport aux autres candidats.

6.40 Un étudiant embauché durant l'été doit servir à remplacer les périodes de vacances des employés réguliers. Il ne doit pas avoir pour effet de déplacer, modifier ou changer l'horaire et les périodes de travail d'un employé régulier. La période d'été se situe entre le 15 avril et le 1er septembre.

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

PERMISSION DE S'ABSENTER

6.42 Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter, permission qui lui sera accordée selon les exigences du travail et qui ne pourra être refusée sans motif valable, l'employé peut conférer avec ses représentants syndicaux ou avec le comité syndical de grief pour la période convenue.

6.43 Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter, permission qui lui est accordée selon les exigences du travail, tout employé, sur demande, peut examiner son propre dossier incluant son dossier d'assiduité, soit seul ou conjointement avec le représentant du Syndicat et en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines.

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

AUTRES DISPOSITIONS

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

6.46 L'Employeur 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 l'Employeur.

ARTICLE 7

TRANSFERTS, ASSIGNATION ET AFFECTION 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. L'Employeur procède par ancienneté dans la fonction et la localité visées. Dans le cas où l'employé refuse, l'Employeur 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 l'Employeur, taxi ou covoiturage) mis à sa disposition par l'Employeur pour ce transport additionnel.

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

TRANSFERT PERMANENT

7.04 L'Employeur peut transférer de façon permanente un employé de sa localité à une autre située dans la même région ou dans une autre région adjacente à celle-ci. L'Employeur procède par ancienneté dans la fonction et la localité visées. Dans le cas où l'employé refuse, l'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur procède aux transferts, et ce, par ancienneté, dans les dix (10) jours ouvrables. L'employé se voit alors attribuer l'horaire de l'employé auquel il succède dans la localité jusqu'au prochain changement des horaires.

AFFECTATION TEMPORAIRE

- 7.09** Dans les cas d'affectation temporaire, l'Employeur procède en affectant par ancienneté l'employé de la localité et de la fonction visée, lequel peut refuser. L'employé affecté ne subit aucune réduction de salaire. Dans le cas où l'employé refuse, l'Employeur peut désigner le moins ancien. Les affectations temporaires sont limitées à pas plus d'une (1) fois par jour à moins de cas de force majeure.
- 7.10** Pour être affecté temporairement, l'employé doit être en mesure d'accomplir les principales tâches du poste faisant l'objet de l'affectation.
- 7.11** Tout poste comblé par affectation temporaire pendant une période consécutive ou non de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois doit être affiché. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque le poste est un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens du paragraphe 27.07.
- 7.12** Lorsque le lieu de l'affectation temporaire se situe dans une autre localité, les dispositions du paragraphe 7.03 s'appliquent.
- 7.13** L'employé qui a déplacé un autre employé ou qui a été réaffecté dans une autre fonction à la suite d'une mise à pied, a priorité lors d'une offre d'affectation temporaire dans son ancienne fonction.

AFFECTATION À UN POSTE NON SYNDIQUÉ

- 7.14** Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'affectation à un poste non syndiqué, l'Employeur l'accorde au candidat de son choix. Aucune affectation temporaire dans un poste non syndiqué ne peut être inférieure à une (1) journée. L'employé visé peut accepter ou refuser cette affectation et dans le cas d'acceptation, l'employé ainsi affecté voit son salaire de base majoré de 10 % à défaut de quoi il n'est pas tenu d'accomplir en tout ou en partie cette fonction. Lors d'une telle affectation, l'employé n'a pas de pouvoir disciplinaire.

Pendant la durée de son affectation, l'employé visé ne paie pas de cotisation syndicale, conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas.

Une telle affectation est d'une durée maximale de six (6) mois sauf si cette affectation est liée à un remplacement d'une absence maladie ou à un congé maternité/parental, dans un tel cas, la durée maximale est alors de douze (12) mois consécutifs.

Une affectation à un poste non syndiqué peut également être prolongée après entente entre les parties. En l'absence d'une telle entente, en plus de perdre ses droits d'ancienneté (21.05 e), l'employé est réputé avoir quitté son poste.

L'Employeur fournira mensuellement un rapport pour les affectations à un poste non syndiqué de plus de 6 mois lequel comprendra :

- Nom de l'employé ;
- Poste dans lequel il effectue son affectation ;
- La date de début de l'affectation ;
- Motif du remplacement.

ARTICLE 8 CONGÉS FÉRIÉS

DESCRIPTION DES CONGÉS FÉRIÉS

8.01 a) Les jours suivants sont considérés par l'Employeur comme jours chômés et payés :

1. Le jour de l'An ;
2. La fête nationale du Québec ;
3. La fête du Canada ;
4. La fête du Travail ;
5. Le jour de Noël.

b) De plus, les employés visés au paragraphe précédent, et dont les fonctions apparaissent à l'annexe « D », ont droit à neuf (9) jours chômés et payés additionnels (mobiles) qu'ils peuvent prendre aux dates de leur choix au cours de chaque période de douze (12) mois comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril inclusivement, et ce, sous la seule réserve des dispositions prévues au présent article et à l'article 22 (paragraphe 22.14 à 22.27).

c) Un employé qui devient employé régulier à temps complet au cours de la période de douze (12) mois décrite au paragraphe précédent a droit au nombre de congés additionnels équivalant au prorata du temps à écouler entre la date où il devient régulier à temps complet et la fin de la période mentionnée au paragraphe 8.01 b).

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

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

1. La veille du jour de l'An ;
2. Le jour de l'An ;
3. Le lendemain du jour de l'An ;
4. Le lundi de Pâques ;
5. La fête des patriotes
6. La fête nationale du Québec ;
7. La fête du Canada ;
8. La fête du Travail ;
9. L'Action de grâces ;
10. La veille de Noël ;
11. Le jour de Noël ;
12. Le lendemain du jour de Noël.

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

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

- 8.03** Une fois inscrits à l'horaire conformément aux dispositions du présent article, les jours de congé fériés additionnels (mobiles) prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 ne peuvent être ni annulés ni reportés. Ils sont alors réputés être des jours fériés fixes au même titre que les jours fériés prévus au paragraphe 8.01 a).

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

- 8.04** Chacun des congés prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 est rémunéré sur une base de sept heures et demie (7,5) à taux de salaire de base.

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

- 8.05** Sur la première paie du mois de mai de chaque année, chaque employé régulier à temps complet est crédité d'une banque d'heures aux fins de congés fériés égale au nombre de jours de 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 dixièmes pour cent (5,6 %) calculés sur chaque heure régulière travaillée.

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

UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES DE CONGÉS FÉRIÉS

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

- 8.09** Le crédit cumulé pour congés fériés d'un employé régulier à temps partiel ou d'un employé temporaire ne peut excéder cent cinq (105) heures. Le cas échéant,

l'employé est alors tenu d'inscrire à l'horaire et de prendre un ou des congés fériés mobiles de sorte que ce maximum soit respecté.

- 8.10** Dans la mesure où cela n'a pas pour effet d'affecter la rémunération des congés fériés prévus à l'alinéa 8.01 a), l'employé visé par le paragraphe 8.01 peut utiliser son crédit pour congés fériés pour compenser la différence entre la rémunération de base de son congé (7,5 heures) et le nombre d'heures régulières normalement prévues à son titre d'emploi.

Le cas échéant, le nombre de congés fériés additionnels (mobiles) auquel il a droit pour la période de douze (12) mois est réduit d'une (1) journée par tranche de sept heures et demie (7,5) ainsi utilisée.

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

Dans le cas où un employé ne possède pas un nombre d'heure suffisant de contingent de férié pour couvrir une journée complète, un employé peut compléter ces heures résiduelles avec :

- Du temps de sans solde
- La banque de temps cumulée ou banque de temps supplémentaires

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

À son retour, l'employé régulier à temps complet a droit au versement d'un nouveau crédit pour congés fériés égal au prorata du nombre de semaines qu'il reste à écouler avant la fin de l'année en cours (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).

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

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

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

MODALITÉS CONCERNANT LA PRISE DE CONGÉS FÉRIÉS MOBILES

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

MODALITÉS PARTICULIÈRES APPLICABLES POUR LES DEUX (2) SEMAINES COMPRENANT NOËL ET LE JOUR DE L'AN (PÉRIODE DES FÊTES)

8.17 Dans le cas où les demandes de prises de congés durant la période des fêtes excèdent le ratio d'absences applicable, les demandes de congés sont accordées par ordre d'ancienneté dans la fonction et la localité (ou département) en donnant préséance aux demandes visant une (1) ou deux (2) semaines complètes.

8.18 Dans les fonctions de « technicien installation-service » et de « répartiteur », l'Employeur peut limiter le nombre d'employés requis au travail durant la période des fêtes. Dans un tel cas, il avise les employés et le Syndicat du nombre maximal d'employés requis avant le 15 septembre.

Si un nombre insuffisant d'employés demande à prendre congé durant la période des fêtes en regard du nombre maximal d'employés requis au travail, l'Employeur peut obliger, par ordre inverse d'ancienneté, des employés à inscrire à l'horaire des congés de façon à rencontrer le nombre maximal requis d'employés au travail durant cette période. Les employés en sont alors avisés au plus tard le 15 septembre.

DÉPART VOLONTAIRE

- 8.19** Les crédits de congés fériés auxquels a normalement droit l'employé à temps complet visé par l'application du paragraphe 8.01 qui quitte volontairement son emploi à l'Employeur sont réduits au prorata de sa période réelle d'emploi par rapport à la période de douze (12) mois visés 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 congés en trop ne lui sont pas payés ou sont déduits de sa dernière paie.

ARTICLE 9 CONGÉS DE MALADIE

CRÉDITS POUR CONGÉS DE MALADIE

9.01 L'Employeur 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 d'un (1) an de service continu : sept heures et demie (7,5) pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures par année ;
 - ii) Un (1) an et plus de service continu : soixante-quinze (75) heures par année.
- b) Employé régulier à temps partiel et employé temporaire :
 - i) à chaque période de paie, un nombre d'heures égal à quatre pour cent (4 %) des heures régulières travaillées telles qu'elles sont définies au paragraphe 21.11.

9.02 Le solde des crédits pour congés de maladie non utilisés à la dernière période de paie du mois de novembre est payé à l'employé lors de la première paie du mois de décembre sur la base de son taux de salaire à ladite première paie du mois de décembre.

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.
- c) Transférer le solde de sa banque de congés de maladie, en tout ou en partie, dans la banque de temps supplémentaire ou dans la banque de temps cumulé de l'année de référence suivante (1^{er} décembre au 30 novembre) jusqu'à maximum établi pour chacune de ces banques.

9.03 Aux fins de référence, la banque de congés de maladie prévue aux paragraphes 9.01 pour les employés réguliers à temps complet est renouvelable au 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 L'Employeur 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 l'Employeur. Ces congés de maladie sont alors payés sur la base du taux de salaire de base de l'employé.

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

UTILISATION DES CRÉDITS POUR CONGÉS DE MALADIE

9.06 Les crédits pour congés de maladie sont utilisés de façon à ce que l'employé reçoive son plein salaire pour les journées d'absence pour maladie non couvertes par le régime d'assurance salaire court terme prévu au paragraphe 9.13.

9.07 Les crédits pour congés de maladie peuvent également être utilisés pour combler la différence entre le salaire perçu par l'employé en vertu du régime d'assurance salaire court terme payé à soixante-dix pour cent (70 %) et son salaire de base.

9.08 Un employé touchant la compensation prévue par la Société de l'assurance automobile du Québec peut utiliser ses crédits pour congés de maladie pour combler la différence entre la compensation reçue et son salaire de base et/ou pour maintenir son salaire de base pour chacun des jours non indemnisés par la SAAQ.

9.09 Un employé qui s'absente pour cause de maladie d'un membre de sa famille immédiate peut, après en avoir informé son supérieur immédiat, utiliser ses crédits pour congés de maladie.

CERTIFICAT MÉDICAL

9.10 L'employé doit présenter un certificat médical ou une attestation médicale dans les cas suivants :

- a) L'employé doit présenter un certificat médical pour la troisième (3^e) journée consécutive d'absence pour cause de maladie ainsi que pour les journées d'absence subséquentes ;
- b) L'employé doit présenter une attestation médicale 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 ou l'attestation médicale requis selon le cas, ses absences sont considérées comme congés sans solde non autorisés.

9.11 Dans le cas d'abus présumé d'un employé, l'Employeur peut exiger dudit employé une attestation médicale pour toute absence non préautorisée, et ce, sur une période maximale de six (6) mois à compter de l'avis écrit remis à l'employé en présence du représentant du Syndicat. Lors de cette rencontre, l'employé doit être informé des motifs justifiant cette mesure.

Au préalable, l'Employeur s'engage à émettre un avis de sensibilisation à l'employé.

9.12 En cas de précisions demandées par l'Employeur sur un certificat médical conforme et que l'employé est de retour au travail, l'Employeur assume le temps de visite jusqu'à un maximum de deux (2) heures ainsi que les frais du 2^e certificat médical le cas échéant.

PRESTATION D'INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE

9.13 L'employé absent pour cause de maladie reçoit de l'assureur collectif, une prestation d'invalidité de courte durée imposable équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire de base brut pour chaque journée d'absence à compter de la fin de la période de carence définie aux paragraphes 9.15 et 9.16 qui suivent.

Pour l'employé à temps partiel, ledit salaire de base est égal au prorata des heures travaillées par jour inscrit à l'horaire et calculé sur la moyenne de ses gains réguliers de vingt-six (26) semaines de travail établie deux (2) fois par année, soit le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre.

L'assureur collectif communique à l'employé la décision de refus d'admissibilité à la prestation d'invalidité de courte durée et l'Employeur informe le Syndicat de la décision de l'assureur sur présentation d'une autorisation de l'employé visé.

9.14 L'Employeur s'engage à ce que l'assureur collectif verse à un employé admissible, tel que défini au contrat d'assurance, des prestations d'invalidité de courte durée.

En cas de refus de réclamation par l'assureur collectif, l'arbitre a compétence aux fins de déterminer si l'employé a été, en vertu du contrat d'assurance applicable, injustement privé des prestations d'invalidité de courte durée et, le cas échéant, s'il en subit préjudice, ordonner à l'Employeur de compenser ledit préjudice.

9.15 La période de carence désigne pour la période au cours de laquelle l'employé absent ne peut bénéficier de la prestation d'invalidité de courte durée.

9.16 La période de carence pour les employés est de trois (3) jours consécutifs. Une journée partielle d'absence sera considérée comme un (1) jour d'absence dans la mesure où le motif d'absence est relié pour l'ensemble du délai de carence.

- 9.17** L'employé qui fait une rechute de sa maladie avant le début de la deuxième (2^{ème}) journée de son retour au travail n'a pas à reprendre sa période de carence définie aux paragraphes 9.15 et 9.16 pour bénéficier de la prestation d'invalidité de courte durée à soixante-dix pour cent (70 %). L'employé a la responsabilité d'établir par certificats médicaux le lien entre ces deux absences.
- 9.18** Les bénéfices prévus au présent article sont maintenus jusqu'à ce que l'employé puisse bénéficier de la prestation d'invalidité de longue durée prévue à l'article 13 de la présente convention collective.
- 9.19** Les frais relatifs à la production de formulaires et documents médicaux requis pour le traitement d'une demande de prestations en vertu du paragraphe 9.13 sont remboursés par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives.
- 9.20** Lorsque l'Employeur exige qu'un employé en invalidité suive une thérapie dans le but d'améliorer son état de santé ou que le médecin traitant recommande le suivi d'une telle thérapie, l'Employeur avance les fonds nécessaires sur présentation de pièces justificatives par l'employé, lequel s'engage à rembourser l'Employeur selon les paramètres prévus au paragraphe 35.04 de la convention collective.

ARTICLE 10 CONGÉS SPÉCIAUX

10.01 L'Employeur accorde à tout employé les congés spéciaux payés suivants :

- a) Décès de l'époux, de l'épouse, du conjoint de fait, du fils, de la fille, du père, de la mère, du frère ou de la sœur 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-sœur, du grand-père ou de la grand-mère de l'employé : un (1) jour ;

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

- d) Les congés spéciaux ci-dessus énumérés doivent être pris dans la période débutant à la date du décès et se terminant six (6) semaines après la date des funérailles, de son inhumation ou du service commémoratif tenu à son égard, selon celle qui est la plus éloignée.
- e) Aux fins d'application du présent article, conjoint de fait signifie ceux vivent ensemble, sans égard au sexe depuis au moins un (1) an.

10.02 À l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant, l'Employeur 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, l'Employeur 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 parti, l'Employeur lui accorde un congé pour la période pendant laquelle sa présence est nécessaire et comble la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il reçoit pendant le temps où il est requis d'agir comme tel, 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 parti 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 l'Employeur 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 (1) 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, l'Employeur 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 l'Employeur ait à verser plus que le nombre d'heures inscrites à l'horaire.

ARTICLE 11 CONGÉ SANS SOLDE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11.01 Un employé peut obtenir un (1) congé sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Pour un (1) congé sans solde de trois (3) mois et plus, l'employé doit avoir fait au moins deux (2) années de service continu. Un tel congé ne peut être accordé qu'une seule fois par période de trois (3) ans.

11.02 Un congé sans solde de plus de trois (3) mois ne doit pas être utilisé pour occuper un emploi dans une autre entreprise. De plus, un employé ne peut utiliser un (1) 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'intérêts avec MATv.

11.03 L'employé qui désire obtenir un (1) congé sans solde doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat en précisant les dates de début et de fin du congé demandé.

11.04 L'Employeur doit répondre par écrit à la demande de l'employé, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande. L'Employeur ne peut refuser un tel congé sans un motif valable.

11.05 L'employé bénéficiant d'un (1) 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 L'Employeur accorde sur demande à tout employé un congé sans solde pouvant aller jusqu'à dix (10) jours ouvrables, en prolongation des congés prévus au paragraphe 10.01.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

11.07 Un maximum de dix (10) employés peut se prévaloir simultanément du congé à traitement différé conformément aux dispositions de l'annexe « J », avec un maximum d'un (1) employé par fonction dans chaque localité ou département.

11.08 Pour être admissible au congé à traitement différé, l'employé régulier doit être actif et compter au moins deux (2) années de service continu au sein de l'Employeur 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 l'Employeur 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 (1) congé sans solde, la possibilité de maintenir un ou plusieurs autres régimes d'assurance (assurance collective, assurance dentaire, assurance mutilation et mort accidentelle) dans la mesure où la police d'assurance le permet, et ce, à la condition d'en payer la totalité des primes.

VACANCES ET CONGÉS DE MALADIE

11.11 Les bénéfices prévus pour les vacances et les congés de maladie sont alloués au prorata du temps travaillé au cours de la période de référence à la suite d'un (1) congé sans solde ou un (1) congé à traitement différé.

CONGÉ SANS SOLDE OFFERT PAR L'EMPLOYEUR

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

11.13 L'employé qui bénéficie d'un tel congé sans solde prévu au paragraphe 11.12 n'est privé que de la rémunération horaire qu'il aurait reçue s'il était demeuré en poste. L'employé conserve tous ses autres droits, avantages et privilèges comme s'il était au travail.

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

Nonobstant le paragraphe précédent, l'Employeur peut offrir quotidiennement des congés sans solde dans les centres de contacts clients de la région Ouest. Ces offres de congé sans solde sont octroyées selon les dispositions convenues à la lettre d'entente no 6.

BANQUE DE TEMPS CUMULÉ

- 11.15** L'Employeur autorise l'accumulation de temps régulier pour un maximum de sept heures et demie (7,5) par période de paie pour un maximum trente-sept heures et demie (37,5) par année de référence.
- 11.16** Le moment de la reprise de temps doit être autorisé par le supérieur immédiat en fonction des ratios d'absences autorisés en vertu des articles 22.22 et suivant.
- 11.17** La période de référence aux fins de l'accumulation de la banque de temps régulier est du 1^{er} décembre au 30 novembre. Cette banque est non renouvelable en cours d'année de référence.
- 11.18** À moins que l'employé demande au plus tard le 1^{er} novembre de l'année de référence que la portion de la banque de temps régulier cumulée non utilisée lui soit payée au 1^{er} décembre de chaque année, le solde non utilisé est automatiquement reporté à l'année suivante. Dans le cas d'un report du solde inutilisé à l'année suivante, le cumul de la nouvelle banque ne pourra jamais dépasser trente-sept heures et demie (37,5).
- 11.19** Les parties conviennent que ces heures comptent pour de l'ancienneté et du service continu au moment de leur utilisation.

ARTICLE 12 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

CONGÉ DE MATERNITÉ

12.01 Lors de la maternité, l'employée obtient sur demande un congé non payé qui lui permet de quitter temporairement son poste et lui donne droit, après la naissance de son enfant, de reprendre le poste qu'elle 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 l'Employeur une demande de congé au moins quatre (4) semaines avant la date spécifiée dans cette demande comme étant celle du début du congé.

En même temps, l'employée doit fournir un certificat médical attestant de son état et la date probable de son accouchement.

12.03 L'employée enceinte peut cesser de travailler à compter de la seizième semaine avant la date probable de son accouchement.

12.04 L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à cet article à compter de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

12.05 Sur recommandation de son médecin traitant, l'Employeur 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 l'Employeur, cette dernière peut faire faire une contre-expertise médicale chez le médecin de son choix.

12.06 L'employée qui a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19^e) semaine peut bénéficier du congé de maternité prévu au paragraphe 12.07.

12.07 Sous réserve que l'employée se prévale du congé parental, cette dernière doit reprendre son travail le premier jour ouvrable de la seizième (16^e) ou de la dix-neuvième (19^e) semaine suivant le début de son congé de maternité selon qu'elle ait choisi le régime de base ou le régime particulier. Elle doit alors produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.

12.08 L'employée peut utiliser sa réserve de congés de maladie payés à cent pour cent (100 %) ainsi que ses vacances pour prolonger cette période.

12.09 Pendant le congé de maternité prévu aux présentes, l'employée conserve les avantages découlant de la présente convention. L'Employeur défraie les contributions de l'employée aux divers régimes d'assurance collective. De plus, la contribution totale et régulière de l'Employeur 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 L'Employeur 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 l'Employeur la durée dudit congé.

12.12 À défaut de se prévaloir de ce congé sans solde à temps complet, l'employé peut, pendant ladite période, revenir au travail à temps partiel. Il est entendu qu'au terme du congé, l'employé réintègre le poste qu'il occupait avant son congé.

Au cours de sa période d'emploi à temps partiel, l'employé continue à bénéficier de tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective comme s'il était à temps complet. Toutefois, la rémunération (salaire), la cotisation au régime supplémentaire de rentes, le paiement des congés de maladie, des congés fériés et des vacances sont en fonction des heures travaillées comme si l'employé était à temps partiel.

12.13 Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite. La demande doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux (2) jours par semaine, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

12.14 En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces journées, celui-ci effectue cette répartition.

12.15 L'employé qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de sa décision au moins trente (30) jours avant la date à laquelle il choisit de mettre fin à son congé sans solde.

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

PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE PARENTALE (PSAP)

12.17 Durant le congé de maternité prévu aux paragraphes 12.01 à 12.07 inclusivement, l'Employeur s'engage à combler la différence entre les prestations perçues du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du régime d'assurance-emploi le cas échéant, et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de base de l'employée, et ce, en conformité avec les dispositions suivantes :

- a) Le total des prestations d'assurance parentale (RQAP) et des prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par l'Employeur et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé ne doit, en aucun cas, dépasser 95 % de son salaire hebdomadaire brut habituel.
- b) Les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par l'Employeur le seront pour la période maximale permise par la Loi sur l'assurance parentale.
- c) L'employée exclue du bénéfice des prestations-d'assurance parentale (RQAP) ou déclarée inadmissible ne peut recevoir les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par l'Employeur.
- d) L'employée doit faire une demande de prestations d'assurance parentale (RQAP) avant que l'Employeur lui verse les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP).
- e) Les employées n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes précisées au paragraphe b) ci-devant.
- f) L'employée doit faire une demande et recevoir des prestations d'assurance parentale (RQAP) afin de recevoir les versements prévus par le régime.
- g) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du régime.
- h) Pour l'employée couverte par le régime d'assurance-emploi pour ses prestations de maternité et parentales en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, cette dernière recevra les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi. De même, l'Employeur appliquera les concordances nécessaires au présent article pour assurer le même type de congé à l'employée en fonction de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi.

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

ARTICLE 13 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

DESCRIPTION DES RÉGIMES

13.01 L'Employeur s'engage à maintenir, pendant la durée de la convention collective, un régime d'assurance collective comparable à celui en vigueur à la signature de la convention collective. L'Employeur informe le Syndicat à l'avance de tout changement au régime et fournit sur demande les informations sur de tels changements. De plus, sur demande du Syndicat, l'Employeur convoque le représentant de l'assureur collectif pour une réunion de consultation sur ledit changement.

13.02 Partage des coûts du régime

Garantie	Employeur	Employé
Assurance-vie & DMA (décès et mutilation accidentels)	50%	50%
Maladie	50%	50%
Dentaire	100%	-
Invalidité de courte durée	100%	-
Invalidité de longue durée	100%	-

13.03 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

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

MANDAT DU COMITÉ PARITAIRE

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

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

13.07 À toutes les étapes du processus, l'Employeur peut s'adjoindre un actuaire de son choix.

13.08 Le choix de l'assureur collectif est recommandé par le comité à l'Employeur. En cas de désaccord, l'Employeur détermine l'assureur collectif de son choix.

13.09 Toute ristourne versée par l'assureur collectif 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 L'EMPLOYEUR

STATIONNEMENT DU VÉHICULE

- 14.01** Lorsque l'Employeur l'autorise, l'employé peut stationner son véhicule dans un endroit interdit et l'Employeur en assume les frais.
- 14.02** a) Sauf motif valable, l'employé en service d'attente conserve le véhicule mis à sa disposition par l'Employeur après ses heures régulières de travail et peut stationner ce véhicule chez lui ou à un garage à proximité de chez lui. Ce choix est sujet à l'approbation de son supérieur immédiat.
- b) À défaut de se conformer à l'alinéa a) parce qu'aucun véhicule n'est disponible, l'Employeur verse à l'employé une compensation au kilomètre pour l'utilisation de son propre véhicule entre sa résidence et l'endroit où il doit prendre possession du camion et la même chose pour le retour.

PERMIS DE CONDUIRE

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

ARTICLE 15

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DES RENTES

- 15.01** L'Employeur 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 l'Employeur, 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 l'Employeur. 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 l'Employeur et celle de l'employé au régime supplémentaire de rentes sont respectivement de six pour cent (6 %) du salaire de base, et ce, pour tous les employés admissibles au régime.
- 15.05** Conformément au paragraphe 9.02 de la convention collective, à la date du remboursement des crédits pour congés de maladie non utilisés, l'employé pourra verser ce montant dans le REER collectif ou dans le régime supplémentaire de rentes, selon les modalités suivantes :
1. L'employé devra signifier son intention à l'Employeur avant le 5 novembre en remplissant le formulaire prévu à cet effet ;
 2. Les sommes versées dans le REER ou dans le régime supplémentaire de rentes devront être conformes au maximum prévu par la loi.

ARTICLE 16

HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail débute au plus tôt le dimanche à 00 h 00 et se termine au plus tard le samedi à 23 h 59.

16.02 Nonobstant ce qui précède, tout quart de travail commencé au cours d'une journée pour se terminer au cours de la journée suivante est réputé avoir été entièrement accompli durant la journée où il a débuté.

HORAIRE RÉGULIER ET PLAGE NORMALE DE TRAVAIL

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

- a) La semaine régulière de travail pour les fonctions des groupes A est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties sur quatre (4) jours de travail de neuf heures et vingt-deux minutes (9,375).
- b) La plage normale de travail est du lundi au vendredi de 7 h à 20 h et le samedi de 7 h à 17 h 07, à l'exception des fonctions du groupe A-3, dont la plage normale de travail est du lundi au vendredi de 7 h à 20 h.

Chaque heure ou partie d'heure régulière de travail effectuée par un employé en dehors de la plage normale de travail est sujette à l'application du paragraphe 16.18.

- c) La semaine régulière de travail est répartie conformément aux dispositions prévues à l'annexe « B ».

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

- a) La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties sur cinq (5) jours de travail de sept heures et demie (7,5).
- b) La plage normale de travail est du lundi au vendredi de 8 h à 18 h. Chaque heure ou partie d'heure régulière de travail effectuée par un employé en dehors de la plage normale de travail est sujette à l'application du paragraphe 16.18 de la convention collective. Ce paragraphe s'applique à tout employé sans distinction fondée sur le statut (temps complet, temps partiel, temporaire) ou la date d'embauche.

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

- a) La période régulière de travail est de soixante-quinze (75) heures de travail réparties sur deux (2) semaines consécutives de la manière suivante : trois (3) jours de travail régulier consécutifs une semaine et quatre (4) jours de travail

régulier consécutifs l'autre semaine. Les jours de repos hebdomadaire doivent toujours comprendre le samedi ou le dimanche.

- b) La période régulière de travail comporte trois (3) jours de travail de dix (10) heures consécutives rémunérées onze (11) heures à taux de salaire de base et quatre (4) jours de travail de neuf heures et demie (9,5) rémunérées dix heures et demie (10,5) à taux de salaire de base.
- c) Chaque heure effectivement travaillée à taux régulier appartenant à un quart de nuit est assujettie à l'application de la prime prévue au paragraphe 16.18 de la convention collective.
- d) L'horaire quotidien régulier de travail de l'employé à temps partiel occupant une fonction appartenant au groupe « C » ne peut être inférieur à la journée régulière de travail définie à l'alinéa b) qui précède et il est rémunéré aux mêmes conditions.

16.06 Employé à temps partiel

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

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

HORAIRE RÉGULIER DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET

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

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

16.08 Groupe de fonctions « B-1 » (voir annexe « B »)

- a) L'entrée en vigueur des horaires réguliers de travail s'effectue quatre (4) fois par année, au début de la deuxième (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 changements d'horaires de travail, l'Employeur offre lesdits horaires dans chaque localité ou département par ordre d'ancienneté dans la fonction au moins vingt (20) jours civils avant la date d'entrée en application du changement.

HORAIRE RÉGULIER DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

16.10 Composition des horaires de travail

- a) L'Employeur compose les horaires de travail en s'assurant d'abord que tous les horaires à offrir comportent au moins vingt (20) heures de travail hebdomadaire et quatre (4) heures de travail par journée inscrite à l'horaire tout en appliquant les dispositions du paragraphe 3 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 régulière de travail définies aux paragraphes 16.03 à 16.05 inclusivement pour les employés à temps complet.
- c) Nonobstant l'alinéa b) qui précède, les congés hebdomadaires d'un employé à temps partiel peuvent ne pas être consécutifs.
- d) Au total, les horaires composés conformément aux alinéas a) et b) qui précèdent doivent inclure toutes les heures régulières de travail à inscrire à l'horaire, y compris les heures de travail requises pour le remplacement d'employés absents, lorsque celles-ci sont prévisibles au moment de la composition des horaires de travail, excluant les remplacements des employés des centres de contacts clients qui bénéficient d'un horaire de 4 jours.
- e) Nonobstant ce qui précède, dans les centres de contacts clients, dans le cas où l'Employeur procède à un changement d'horaire d'un employé à temps partiel et que ledit changement a pour effet de modifier une absence autorisée déjà planifiée, alors que ce dernier est absent du bureau pour l'une des raisons prévues à la convention collective, l'Employeur s'engage à aviser l'employé dudit changement.

16.11 Offre des horaires de travail

- a) Le jeudi de la deuxième (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 autorisés, les horaires de travail ne peuvent être modifiés sans le consentement de l'employé et du Syndicat.
- b) Des heures régulières additionnelles non prévisibles au moment de l'établissement de l'horaire hebdomadaire peuvent être offertes par ordre d'ancienneté aux employés à la condition que ces heures additionnelles soient compatibles avec l'horaire régulier déjà établi. Ces heures additionnelles sont offertes au plus tard la veille de la journée visée par le besoin.

L'employé dont la semaine régulière de travail inscrite à l'horaire est répartie sur cinq (5) jours, mais inférieure à trente-sept heures et demie (37,5), peut, s'il le désire, accepter de travailler une sixième (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 établi, l'horaire de travail d'un employé régulier ne peut être modifié sans son consentement et celui du Syndicat autrement que selon les modalités prévues au présent article.

De plus, à l'exception de période de changement d'horaire, les horaires de travail doivent obligatoirement contenir une période minimale de repos de 8 h entre deux (2) quarts de travail.

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

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

PÉRIODE DE REPAS

16.15 À l'exception des fonctions visées au paragraphe 16.05 (groupe « C », quarts de nuit) et sous réserve du paragraphe 17.14, la période de repas est non rémunérée et est prise entre le début de la quatrième (4^e) et la fin de 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.

Dans le cas où l'Employeur demande de travailler durant sa période de repas, la partie travaillée de celle-ci doit être rémunérée en temps supplémentaire. Après sa période de repas, l'employé termine son horaire en temps régulier.

L'employé peut reprendre une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes à la suite du temps supplémentaire au moment convenu avec son supérieur immédiat.

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 »).

Au choix d'horaire de travail, l'Employeur détermine les options de périodes de repas pour chacun des secteurs (30, 45 ou 60 minutes) en fonction de ses besoins opérationnels. Les horaires ainsi établis ne peuvent être modifiés qu'aux périodes prévues à cet effet au présent article.

PÉRIODE DE REPOS

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

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

PRIMES ET INDEMNITÉS

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

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

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

HORAIRE TEMPORAIRE DE NUIT

16.19 Dans le cas où, dans une fonction et une localité ou département, l'Employeur instaure un horaire temporaire de nuit en raison d'une urgence ou de la nécessité de procéder à des coupures de réseau planifiées, l'Employeur paie pour chaque heure ou partie d'heure de travail effectuée entre minuit (00 h 00) et huit heures du matin (8 h) une prime égale à vingt-cinq pour cent (25 %) du taux de salaire de base.

PRIME D'ÉLOIGNEMENT ET INDEMNITÉ QUOTIDIENNE (*PER DIEM*)

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

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

ARTICLE 17

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

17.01 Le temps supplémentaire est le temps fait à l'extérieur de l'horaire normale de travail rémunéré de l'employé.

Lorsque du temps supplémentaire est requis par l'Employeur, l'employé est libre d'accepter ou de refuser d'en faire.

Si un employé fait valoir sa disponibilité, il peut se désister tant et aussi longtemps que l'Employeur ne lui a pas confirmé l'octroi du temps supplémentaire. Une fois confirmé, l'employé est tenu d'effectuer le temps supplémentaire et est réputé faire partie de son horaire de travail et doit être effectué par l'employé et l'ensemble de l'offre de temps supplémentaire doit être rémunérée.

17.02 En cas de force majeure, l'Employeur peut désigner l'employé de la fonction visée ayant le moins d'ancienneté et il est tenu de travailler.

17.03 L'Employeur n'est pas tenu 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 L'Employeur 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.

Pour être admissible, l'employé doit être disponible pour effectuer la totalité des heures requises par l'Employeur en temps supplémentaire.

Cependant, l'employé dont l'horaire de travail chevaucherait la période de temps supplémentaire requise a accès aux heures de temps supplémentaire qui précèdent le début de leur quart et dans cet unique cas, l'employé n'a pas à être disponible pour l'ensemble du temps supplémentaire offert.

Un employé en congé pour une semaine de travail complète, pour une raison autre que pour ses vacances annuelles, peut être admissible au temps supplémentaire, mais uniquement après tous les autres employés de la fonction, peu importe son rang d'ancienneté.

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, l'Employeur 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 l'Employeur prend connaissance au moins soixante-douze (72) heures à l'avance de la non-disponibilité des employés, le temps supplémentaire est alors offert par ancienneté dans la fonction et la région visée.

RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

17.09 L'employé qui travaille un jour de repos hebdomadaire est rémunéré comme suit :

- Au taux horaire majoré de 50 % (150 %) pour les premières sept heures et demie (7,5) ;
- Au taux horaire majoré de 100 % (200 %) pour les quatre (4) heures suivantes ;
et
- Au taux horaire majoré de 150 % (250 %) pour les heures subséquentes.

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

- Au taux horaire majoré de 100 % (200 %) pour les premières sept heures et demie (7,5) ;
- Au taux horaire majoré de 150 % (250 %) pour les quatre (4) heures suivantes ;
et
- Au taux horaire majoré de 200 % (400 %) pour les heures suivantes.

17.11 Un employé rappelé au travail après sa journée régulière ou pendant un jour de repos est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de travail. Ceci ne s'applique pas au personnel en attente.

17.12 Le temps supplémentaire effectué après la remise de la feuille de présence est rémunéré lors de la période de paie suivante.

BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.13 L'Employeur autorise l'accumulation en temps d'un maximum de trente-sept heures et demie (37,5) de temps supplémentaire en remplacement du paiement. Le moment de la reprise doit être accordé par le supérieur immédiat en fonction des ratios d'absences autorisés en vertu des articles 22.22 et suivants.

La banque de temps supplémentaire ainsi constituée est d'un maximum de trente-sept heures et demie (37,5) par année de référence allant du 1^{er} décembre au 30 novembre et n'est pas renouvelable en cours d'année de référence.

À moins que l'employé demande au plus tard le 1^{er} novembre de l'année de référence, que la portion de la banque de temps supplémentaire non utilisée lui soit payée au 1^{er} décembre de chaque année, le solde non utilisé est automatiquement reporté à l'année suivante. Dans le cas d'un report du solde inutilisé à l'année suivante, le cumul de la nouvelle banque ne pourra jamais dépasser trente-sept heures et demie (37,5).

PÉRIODE DE REPAS

17.14 Lorsqu'un employé est requis pour travailler un jour non inscrit à l'horaire ou un jour férié, il a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que lors d'une journée régulière de travail définie à l'article 16.

Si toutefois, l'employé effectue une période de deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire avant le début de son horaire de travail, il a droit à une pause de trente (30) minutes rémunérées à prendre au moment convenu avec son supérieur.

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 rémunérées. S'il poursuit pour une autre période de quatre (4) heures, il bénéficie d'une autre pause de trente (30) minutes rémunérées.

17.16 Un employé, après avoir complété sa journée régulière telle qu'elle est définie à l'article 16, a droit à une pause de trente (30) minutes rémunérées s'il prolonge sa période d'un minimum de deux (2) heures. Cette pause doit être prise durant la deuxième (2^e) heure ou à un autre moment, après entente entre l'employé concerné et son supérieur immédiat. Toute autre prolongation de travail de quatre (4) heures permet une autre pause de trente (30) minutes rémunérées, laquelle doit être prise pendant la sixième (6^e) heure de travail suivant le début de la prolongation de la période initiale. Ces pauses rémunérées ne peuvent être prises à la fin de la période de travail.

Pour fins de calcul à 17.14 à 17.16, toutes les heures de temps supplémentaire effectuées en continu de l'horaire normal de l'employé sont considérées, qu'elles soient faites avant ou après.

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 prévues au paragraphe 17.17, les heures travaillées à l'intérieur de cette période sont rémunérées au taux de salaire auquel l'employé avait droit lors de l'arrêt de son travail.

Pour les fonctions de l'ingénierie et de la qualité technique, quand l'employé est rappelé au travail à l'intérieur de la période de huit heures et demie (8,5), 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 l'Employeur et qui ne peut accomplir son travail pour des raisons indépendantes de sa volonté, est rémunéré pour la pleine période de travail pour laquelle il a été demandé.

SERVICES ESSENTIELS

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

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

17.22 Le paragraphe 17.20 ne s'applique pas au jour de Noël ou au jour de l'An aux employés qui sont en congé pour une (1) 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 inscrit à l'horaire : 18 \$/jour
- Jour de repos hebdomadaire et jour férié : 42 \$/jour

17.25 Un employé absent n'a pas droit à l'indemnité de service d'attente pour les jours où il est absent.

L'employé qui le remplace reçoit alors l'indemnité correspondant aux jours durant lesquels il effectue le remplacement.

17.26 La rémunération de l'employé en service d'attente appelé au travail est la suivante :

- a) Lorsqu'il doit se déplacer de chez lui pour se rendre à son travail : minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire ;
- b) Lorsqu'il n'a pas à se déplacer de chez lui pour effectuer le travail requis : minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire ;
- c) Lorsqu'il n'a pas à se déplacer de chez lui et qu'il n'a pas à effectuer des tâches autres que de donner un avis ou un renseignement : minimum d'une (1) heure au taux de temps supplémentaire.

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

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

17.29 Tout employé qui n'est pas en service d'attente entre 20 h et 7 h et tout employé qui est en attente entre 0 h et 7 h et qui reçoit par erreur un appel de service reçoit pour le dérangement un dédommagement d'une (1) heure à taux et demi.

17.30 Lorsque l'employé est appelé à se rendre sur le lieu d'une panne dans les deux (2) heures qui précèdent le début de son quart de travail, il reçoit la rémunération minimale prévue au paragraphe 17.26 a) et les paragraphes 17.17 et 17.18 ne s'appliquent pas.

17.31 Lorsque du temps supplémentaire de courte durée est requis par le supérieur immédiat pour accomplir une tâche déjà amorcée par l'employé durant ses heures régulières de travail, celui-ci ne peut refuser sans motif valable.

17.32 a) Aux fins de référence pour le personnel en attente, la semaine débute le jeudi à 7 h 45 et se termine le jeudi suivant à 7 h 44.

b) Aux fins de référence pour le personnel en attente, le temps supplémentaire est rémunéré au taux applicable au moment de l'appel.

COMPOSITION DES TABLEAUX DE SERVICE D'ATTENTE

17.33 Dans les localités comptant au moins cinq (5) techniciens de réseau* :

a) L'Employeur tient deux (2) tableaux de service d'attente distincts : un premier comprenant tous les techniciens de réseau réguliers de la localité ; un deuxième comprenant tous les techniciens installation-service assignés à la localité aux fins du service d'attente.

b) Dans ces localités, lorsqu'il y a un rappel au travail du technicien de réseau en service d'attente, celui-ci est automatiquement assisté du technicien installation-service également en service d'attente lors de travaux à exécuter à la noirceur.

17.34 Dans les localités comptant moins de cinq (5) techniciens de réseau :

a) L'Employeur tient un seul tableau de service d'attente qui comprend tous les techniciens réguliers de la localité.

b) Dans ces localités, le technicien en service d'attente est obligatoirement assisté d'une personne aux fins de sécurité (lors de travaux à exécuter à la noirceur) ou d'un autre technicien inscrit sur la liste de disponibilité lorsqu'une assistance technique s'avère nécessaire.

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

17.36 L'Employeur procède au remplacement d'un employé en service d'attente absent en offrant, en rotation, le remplacement aux autres employés inscrits au tableau de service d'attente.

Dans le cas où, à son tour, un employé refuse le remplacement, l'Employeur offre le remplacement à l'employé suivant sur la liste.

* 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 rappelés au travail en cas de besoin supplémentaire de personnel dans la localité.

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

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

DÉPANNAGE PAR TÉLÉTRAVAIL

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

ARTICLE 18

AVIS D'ABSENCE

- 18.01** Dans le cas d'une absence non prévue, l'employé doit avertir son supérieur immédiat dans les meilleurs délais, selon la procédure établie ou au plus tard à l'heure où débute son quart de travail.
- 18.02** Dans le cas d'un retard, l'employé doit avertir son supérieur immédiat dans les meilleurs délais ou au plus tard dans la première heure de son quart de travail à défaut de quoi ledit retard est considéré comme une absence aux fins de la progression des mesures disciplinaires.
- 18.03** Si la condition applicable n'est pas remplie, l'Employeur peut considérer cette absence ou ce retard comme un congé sans solde non autorisé sauf dans la mesure où il est hors 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.
- 18.04** Lorsqu'un employé n'est pas présent au travail et qu'il n'a pas appelé l'Employeur tel que prescrit à l'article 18,01, l'Employeur s'engage à communiquer avec lui par téléphone pour s'enquérir des motifs de son absence. Les parties conviennent que l'omission de communiquer avec l'employé n'invalide pas la faute.

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 l'Employeur ne fournit pas de moyen de transport, un employé peut se faire rembourser le prix du transport en commun, pourvu que l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur, 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 l'Employeur déclare la cessation des opérations avant même l'ouverture, l'employé reçoit cent pour cent (100 %) de sa journée. Les avis sont diffusés à cet effet sur les stations de radio locales entre 6 h et 9 h.

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

20.03 Lorsque l'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur fournit du travail à l'intérieur à tout employé travaillant normalement à l'extérieur ou lui permet d'attendre à l'abri. Les dispositions de la présente clause n'entraînent aucune perte de salaire.

ARTICLE 21 ANCIENNETÉ ET SERVICE CONTINU

ANCIENNETÉ

- 21.01** L'ancienneté sert à établir les rangs de préséance des employés les uns par rapport aux autres aux fins de l'application des dispositions de la convention collective qui s'y réfèrent.
- 21.02** Tous les employés réguliers à temps complet et à temps partiel membres de l'unité de négociation accumulent de l'ancienneté à raison d'une année d'ancienneté pour chaque année de service à titre d'employés réguliers sans égard au nombre d'heures travaillées et sous réserve des autres dispositions prévues à l'article 21.
- 21.03** L'ancienneté ainsi accumulée s'ajoute à l'ancienneté déjà créditée à l'employé régulier en date du 25 décembre 1999.
- 21.04** Compte tenu de ce qui précède, l'ancienneté se calcule en heures, en jours, 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 l'Employeur, ou de se rapporter au travail dans les délais prévus au paragraphe 6.20 ;
 - e) Lorsqu'un employé a à remplir une fonction hors de l'unité de négociation durant une période excédant six (6) mois dans une période de douze (12) mois consécutifs. Cependant, cette période de six (6) mois pourra être prolongée à la suite d'une entente entre les parties.
- 21.06** L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :
- a) Les vacances annuelles ;
 - b) Les jours fériés ;
 - c) Les absences en raison de l'application de l'article 12 ;
 - d) Les congés sans solde en vertu de l'article 11 y incluant lors de la reprise de congé de la banque prévue à l'article 11.15 ;
 - e) Les suspensions ;
 - f) Les absences autorisées pour participer aux travaux des divers comités paritaires prévus à la présente convention collective ;
 - g) Les absences en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail;

- h) Le temps passé pour activités syndicales en vertu des dispositions de la présente convention collective ;
- i) Toutes les autres absences autorisées en vertu de la présente convention collective.

21.07 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais ne se perd pas dans le cas d'absence du travail pour cause de maladie de plus de vingt-quatre (24) mois ainsi que dans les cas prévus au paragraphe 7.14.

DURÉE DE SERVICE CONTINU

21.08 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 sa dernière date d'embauche.

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

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

LISTE D'ANCIENNETÉ

21.12 Au plus tard le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté de tous les employés établis respectivement au 1^{er} mars et 1^{er} septembre précédent. Cette liste comprend les renseignements suivants : nom, date d'entrée, département, fonction, numéro d'employé, statut (temps plein, temps partiel), ancienneté. Une copie est remise au Syndicat au moment de l'affichage.

21.13 Tout employé, le Syndicat ou l'Employeur peut demander la correction de cette liste dans les trente (30) jours civils de la date d'affichage.

21.14 Dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe 21.13, l'Employeur affiche la liste corrigée qui devient officielle quant à l'ancienneté. Une copie est remise au Syndicat.

21.15 Tout problème relatif à une (1) liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à l'article 29.

ARTICLE 22

CONGÉS DE VACANCES

ANNÉE DE RÉFÉRENCE

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

CRÉDITS POUR CONGÉS DE VACANCES

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

21.04 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 d'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) jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37,5) 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 au 1^{er} mai 2002 sont étoilés. De même, les employés qui bénéficiaient de journées additionnelles à leurs semaines complètes de vacances les conservent jusqu'à ce qu'ils atteignent cinq (5) ou six (6) semaines, selon le cas, en vertu des paragraphes 22.06 et 22.07.

PAIEMENT DES CRÉDITS DE VACANCES

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

1. Un montant égal au nombre d'heures de vacances auxquelles il a droit multiplié par son taux de salaire de base à la date où il prend ses vacances.
2. Un montant égal à deux pour cent (2 %) de ses gains totaux durant l'année de référence multiplié par le nombre de semaines complètes de vacances auxquelles il a droit. Pour les employés qui bénéficiaient au 30 avril 2002 de journées additionnelles s'ajoute un montant égal à quatre dixièmes d'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 L'Employeur doit, au moins un (1) jour avant le commencement de ses vacances ou à tout autre moment requis par la loi, verser à l'employé la paie de vacances à laquelle il a droit pour ses vacances.

22.13 Le cas échéant, l'employé reçoit lors de la première période de paie du mois de mai de chaque année, le solde de la rémunération de ses crédits de vacances pour la période de référence se terminant le 30 avril précédent, tel qu'il est calculé conformément au paragraphe 22.10.

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

22.14 L'Employeur reconnaît deux (2) périodes pour la prise des congés de vacances annuelles :

- Celle du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- Celle du 1^{er} novembre au 30 avril.

Un premier tableau montrant le nombre de jours ouvrables de vacances annuelles et de congés fériés mobiles auxquels aura droit un employé à compter du 1^{er} mai en vertu de l'article 22 est affiché par l'Employeur 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 deux (2) semaines de vacances en journées non consécutives. Pour l'employé concerné par le paragraphe 22.23 et dont le crédit de vacances comporte une semaine incomplète, ces journées sont ajoutées à celles de la semaine fractionnée.

Dans le cas où un employé ne possède pas un nombre d'heures suffisant de crédits de vacances pour couvrir une journée complète, un employé peut compléter cette journée avec :

- Du temps de sans solde
- La banque de temps cumulée ou banque de temps supplémentaires

22.17 Un maximum de cinq (5) semaines consécutives de congés peut être accordé à l'employé. Toutefois, pour l'employé faisant partie d'une fonction couverte par l'Annexe « F », et dont le ratio est inférieur à 50 % durant la période estivale, ce maximum est de trois (3) semaines à moins qu'il en soit possible autrement.

22.18 Les périodes de congés prévues au paragraphe 22.17 peuvent être d'une plus longue durée à la suite d'une entente entre l'Employeur 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.

La priorité par ancienneté s'applique également lorsque l'employé complète la semaine totale en congé peu importe la banque de temps ou de congés utilisée.

22.20 Un tableau montrant l'horaire des congés acceptés est affiché par l'Employeur au cours de la première semaine du mois de mai pour la période de vacances (mai à octobre) et au cours de la deuxième semaine d'octobre pour la période de vacances d'octobre à avril.

22.21 Sous réserve des dispositions de l'article 8 (congés fériés), toute demande de modification (ajout ou changement) au tableau des congés inscrits à l'horaire doit être faite au supérieur immédiat au moins dix (10) jours ouvrables avant la nouvelle date prévue pour le début du congé. L'acceptation ou le rejet de la demande est assujéti aux ratios d'absences autorisées prévus aux paragraphes 22.22 à 22.27.

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

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

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

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

22.23 Nonobstant ce qui précède, les ratios d'absences autorisées aux fins de prises de congés prévus à l'annexe « F » continuent à s'appliquer pour les employés à l'emploi de l'Employeur en date du 29 avril 2003 (liste nominative). Ces ratios ne s'appliquent pas sur le nombre total d'employés par fonction et par localité ou département ; ils s'appliquent uniquement aux employés faisant partie de cette liste nominative établie par fonction et par localité au moment où le choix s'effectue.

22.24 Les ratios d'absences autorisées sont calculés conformément aux paragraphes 22.22 et 22.23 sur une base hebdomadaire à l'exception des jours fériés énumérés au paragraphe 22.22 pour lesquels il est calculé sur une base quotidienne. Toutefois, durant la période estivale, les ratios quotidiens d'absences autorisées sont 20 % supérieurs aux ratios hebdomadaires (ex : si le ratio hebdomadaire indiqué est de 25 %, le ratio quotidien est de 30 %). Ces ratios sont calculés à partir de la liste des employés réguliers pour lesquels un horaire est émis pour chacune des fonctions par localité ou département.

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

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

22.25 La prise de congés de vacances fractionnés en jours non consécutifs (paragraphe 22.16), de congés fériés mobiles (article 8), de congés pour temps compensé (paragraphe 17.13) ou de journées de congé sans solde (paragraphe 11.01) ne peut avoir pour effet d'empêcher l'octroi d'une semaine complète de congés à un autre employé, et ce, quelle que soit l'ancienneté de ce dernier. L'application de cette disposition se limite exclusivement aux périodes définies aux articles 22.14 et 22.15.

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

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

AUTRES DISPOSITIONS CONCERNANT LES VACANCES ANNUELLES

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

22.29 Un employé malade ou blessé pendant ses congés de vacances annuelles peut transformer ces jours de vacances en journées de maladie sur présentation d'un certificat médical attestant sa maladie ou blessure pour une période équivalant en nombre de jours consécutifs à la durée d'une semaine régulière de travail définie à l'article 16 pour sa fonction.

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

22.31 Un employé absent pour cause de maladie pour une période d'un (1) an ou plus perd l'effet d'accumulation de jours de vacances annuelles après la fin de la période de douze (12) mois.

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

ARTICLE 23

CLAUSE D'INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

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

ARTICLE 24 ÉVALUATION DES FONCTIONS

PLAN D'ÉVALUATION

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

COMITÉ PARITAIRE D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

24.02 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir un comité paritaire ayant comme mandat d'évaluer les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation en utilisant le système d'évaluation prévu.

24.03 Le comité est formé de deux (2) représentants nommés par l'Employeur et de deux (2) représentants nommés par le Syndicat.

24.04 Une libération avec solde peut être accordée par le représentant de l'Employeur sur le comité, aux membres désignés par le Syndicat afin d'enquêter et de discuter des descriptions et/ou des évaluations de toutes les fonctions existantes, nouvelles ou modifiées. Une telle libération ne sera pas refusée sans motif valable.

MANUEL D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

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

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

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

24.08 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur. 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 L'Employeur analyse cette demande et doit la soumettre au comité d'évaluation conformément au présent article.

24.12 Lorsque l'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur doit procéder à l'affichage de la façon décrite dans la présente convention après l'envoi prévu au paragraphe précédent. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « à être évalué ».

L'application du présent paragraphe ne limite en rien les droits et privilèges conférés aux parties par l'article 24.

24.13 À la suite d'une réévaluation jugée admissible ou à l'affichage d'une nouvelle fonction, l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur et du Syndicat de demander la réévaluation d'une fonction.

RECLASSEMENT D'UNE FONCTION

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

24.17 Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.04 de la convention collective, lors d'un reclassement d'une fonction à une classe inférieure, le taux de salaire de l'employé n'est pas diminué. Dans ce cas, l'employé continue à progresser dans sa nouvelle échelle conformément aux dispositions de la convention collective.

24.18 S'il y a lieu, la mise en vigueur d'un ajustement de salaire à la suite d'une réévaluation est fixée à la date du changement nécessitant la réévaluation.

24.19 Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.04, dans le cas d'un employé dont le taux de salaire est supérieur au maximum de la nouvelle classe de sa fonction :

- 1) L'employé dont l'ancienneté est inférieure à huit (8) ans maintient son salaire et devient étoilé. L'augmentation générale annuelle est appliquée à cinquante pour cent (50 %) sur le taux de salaire et l'autre cinquante pour cent (50 %) est payé sous forme de montant forfaitaire dont le paiement est étalé sur chaque période de paie ;
- 2) L'employé dont l'ancienneté est supérieure à huit (8) ans maintient son salaire et reçoit les augmentations générales annuelles.

RÈGLEMENT DES LITIGES

24.20 Si après avoir franchi l'étape du comité d'évaluation, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit faire parvenir à l'arbitre, dans les quarante (40) jours ouvrables du moment de la dernière séance du comité d'évaluation ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige, un avis d'arbitrage précisant les points sur lesquels le désaccord persiste avec mention des corrections demandées. Copie de cet avis est envoyée en même temps à l'Employeur.

24.21 Une erreur technique dans la formulation de l'avis d'arbitrage ne l'invalide pas et peut être corrigée en tout temps, à la condition que l'amendement apporté ne modifie pas la nature de l'avis d'arbitrage.

La partie qui désire amender l'avis d'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit. Un tel amendement ne peut se faire qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde des droits de la partie adverse.

24.22 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du système d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système d'évaluation, de même que toute autre disposition du présent article.

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

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

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

AUTRES DISPOSITIONS

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

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

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

ARTICLE 25

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

ÉCHELLE DE SALAIRE

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

PROGRESSION À L'INTÉRIEUR DES ÉCHELLES

- 25.04** L'employé en progression dans les échelles de salaire devient éligible à progresser de quatre pour cent (4 %) après une période d'un (1) an. Par la suite, l'employé progresse de quatre pour cent (4 %) à chaque année à sa date anniversaire ou à sa dernière date de progression, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classe salariale.
- 25.05** Lorsque l'employé a satisfait aux délais prévus au paragraphe 25.04, en ayant toutefois complété au moins mille cinq cents (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 l'Employeur. 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 2018 sont majorés au 1^{er} janvier 2019 de deux pour cent (2 %).
- 26.02** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2019 sont majorés au 1^{er} janvier 2020 de deux pour cent (2 %).
- 26.03** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2020 sont majorés au 1^{er} janvier 2021 de deux pour cent (2 %).
- 26.04** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2021 sont majorés au 1^{er} janvier 2022 de deux pour cent (2 %).
- 26.05** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2022 sont majorés au 1^{er} janvier 2023 de deux pour cent (2 %).
- 26.06** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2023 sont majorés au 1^{er} janvier 2024 de deux et vingt-cinq pour cent (2.25 %). Tous les employés reçoivent également un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 0.25 % de leur salaire annuel de base de 2023.
- 26.07** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2024 sont majorés au 1^{er} janvier 2025 de deux et vingt-cinq pour cent (2.25 %). Tous les employés reçoivent également un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 0.25 % de leur salaire annuel de base de 2024.
- 26.08** La rétroactivité sera versée uniquement aux employés encore à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention collective.

ARTICLE 27

PROMOTION-MUTATION-RÉTROGRADATION

PROCESSUS D'AFFICHAGE DES POSTES

27.01 Tout poste devenu vacant et devant être pourvu ainsi que tout poste nouvellement créé couvert par le certificat d'accréditation et/ou immédiatement supérieur aux postes couverts par l'unité de négociation doit être accessible et disponible sur le système intranet de l'Employeur pour une période de dix (10) jours ouvrables. En même temps, l'Employeur transmet au Syndicat une copie de l'affichage.

27.02 Nonobstant le paragraphe 27.01, advenant l'existence d'un poste vacant dans une fonction, ledit poste est obligatoirement affiché dans les dix (10) jours ouvrables de sa vacance lorsqu'il y a des sous-traitants dans cette fonction. Ce poste, demeuré vacant après un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables du dernier affichage, doit être réaffiché.

Toutefois, l'Employeur n'a pas l'obligation de pourvoir à un poste devenu vacant par suite de l'attrition naturelle si le niveau de sous-traitance est inférieur aux limites prévues à l'article 2 de la présente convention collective.

27.03 Avant de procéder à l'affichage d'un poste à temps plein ou à temps partiel, l'Employeur offre par ancienneté aux employés de la même fonction la possibilité d'être transférés. Par la suite, le poste est affiché et pourvu conformément aux dispositions des paragraphes 27.04 à 27.12 inclusivement.

27.04 Parmi les indications devant apparaître sur les affichages, on retrouve :

1. Le titre de la fonction ;
2. L'échelle de salaire sauf dans le cas de poste cadre ;
3. La localité et/ou le département ;
4. La période d'affichage ;
5. Le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel) ;
6. Le résumé de la description de fonction ;
7. Les prérequis de la fonction ;
8. Le nombre de postes requis ;
9. Le numéro de l'affichage ;
10. Le lieu de travail ;
11. La date d'entrée en fonction.

27.05 Une fois le processus d'affichage entamé, aucune modification ne peut être faite à moins d'entente avec le Syndicat.

27.06 Tout poste demeuré vacant après un délai de quarante-cinq (45) jours ouvrables depuis la fin du dernier affichage, doit être réaffiché si le poste est toujours requis. L'Employeur procède à un seul réaffichage et à défaut de combler le poste à

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

27.07 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux postes temporairement dépourvus de leur titulaire par suite :

- a) De maladie d'une durée de moins de douze (12) mois ;
- b) D'accident de travail ;
- c) De vacances ;
- d) D'absences autorisées ; ou
- e) D'attribution d'un autre poste au titulaire aux termes de l'article 27, tant que celui-ci n'a pas complété la période d'essai prévu.

POURVOIR À DES POSTES AFFICHÉS

27.08 Lors d'une absence à long terme, un employé peut poser sa candidature à un poste vacant.

27.09 Un accusé de réception est envoyé à l'employé qui a posé sa candidature à un poste affiché. Copie de cet accusé de réception est envoyée au Syndicat.

27.10 Dans le cas d'une fonction couverte par le certificat d'accréditation, le poste est pourvu dans l'ordre suivant parmi les candidats :

- 1) Par l'employé mis à pied de la même fonction et qui occupe toujours un emploi compris dans l'unité de négociation à condition qu'il l'ait occupé dans les dix-huit (18) mois précédant l'affichage ;
- 2) Par l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse accomplir les tâches types.

27.11 En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur 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, l'Employeur peut faire passer des tests qui doivent être pertinents en regard de la fonction visée. Ces tests doivent être construits de façon à contenir un niveau de difficulté constant et similaire.

Un test ne doit en aucun temps porter sur un logiciel de type maison ou sur d'autres éléments que les candidats ne sauraient connaître autrement qu'en occupant la fonction.

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

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

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

NOMINATION

27.13 Le jour de sa nomination, l'Employeur avise par écrit le Syndicat du nom de l'employé choisi.

27.14 Lorsqu'un employé est promu, il reçoit une majoration de cinq pour cent (5 %) de son taux horaire, mais sans excéder le maximum de la classe salariale, et ceci, dès le premier jour de sa nomination.

27.15 Lors d'une promotion dans une fonction couverte par le certificat d'accréditation, le salaire initial ne peut être inférieur à la rémunération minimum de l'échelle salariale.

27.16 Dans le cas de rétrogradation, à la suite d'un poste affiché, l'employé conserve son salaire en autant qu'il n'excède pas le maximum de la nouvelle échelle. S'il excède, alors son nouveau salaire est le maximum de la nouvelle échelle.

PÉRIODE D'INITIATION ET D'ESSAI

27.17 Dans le cas d'une fonction régie par le certificat d'accréditation, l'employé à qui le poste est attribué à droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quarante-cinq (45) jours travaillés incluant la période de formation. L'employé qui est maintenu dans son nouveau poste au terme de cette période est réputé satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Si l'Employeur, 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 l'Employeur.

Un employé qui change de statut mais demeure dans la même fonction n'est pas assujéti à une période d'initiation et d'essai.

- 27.18** Dans le cas d'une fonction non couverte par le certificat d'accréditation, l'employé à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours civils.
- 27.19** L'employé qui, de lui-même ou à la demande de l'Employeur, réintègre son ancienne fonction au cours de sa période d'essai, le fait sans préjudice à ses droits acquis et le temps passé en période d'essai est réputé avoir été fait dans son ancienne fonction. L'employé perd alors l'effet monétaire de sa promotion.
- 27.20** Lorsqu'un poste devient vacant à la suite de l'application du présent article, l'Employeur n'a pas à réafficher le poste et le processus pour pourvoir à un poste s'effectue à partir des autres candidatures.

ARTICLE 28

RÉPRIMANDES ET MESURES DISCIPLINAIRES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 28.01** Les parties conviennent que la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.
- 28.02** Aucune réprimande ni mesure disciplinaire ne peut être enregistrée contre un employé, ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et le Syndicat n'en soient avisés par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la réprimande ou la mesure disciplinaire. Le fardeau de la connaissance acquise appartient à l'Employeur.
- 28.03** Dans le cas d'une plainte venant de l'extérieur, le délai de quinze (15) jours s'applique à compter de la date à laquelle l'Employeur prend connaissance de la plainte. Le fardeau de la connaissance acquise appartient à l'Employeur. L'Employeur s'engage à donner accès au Syndicat à la plainte venant de l'extérieur.
- 28.04** Dans le cas de mesures disciplinaires ou de griefs, l'employé a le droit d'être accompagné du Syndicat s'il le désire. Dans cette éventualité, si l'employé est accompagné de deux représentants du Syndicat, la libération syndicale de ces deux (2) représentants sera à la charge de l'Employeur. L'indisponibilité d'un deuxième (2^e) représentant ne doit pas avoir pour effet de retarder indûment une rencontre.
- 28.05** L'Employeur peut suspendre un employé aux fins d'enquête pour une période maximale de trente (30) jours ouvrables. Ceci n'a pas pour effet de prolonger les délais prévus aux articles 28.02 et 28.03 au-delà du délai de trente (30) jours ouvrables. Le délai court à compter du moment où l'employé est suspendu. Pendant la suspension aux fins d'enquête, l'employé est rémunéré dès le premier jour de sa suspension.

PROGRESSION DES MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.06** Lors d'une réprimande ou de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur procède de la manière indiquée sauf dans le cas d'une offense majeure où elle peut passer directement à la pénalité pour la cinquième offense :
- Première offense : réprimande écrite ;
 - Deuxième offense : réprimande écrite ;
 - Troisième offense : suspension d'un (1) jour ;
 - Quatrième offense : suspension 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 de même nature peuvent entraîner une gradation des sanctions.
- 28.12** L'Employeur s'engage à convoquer l'employé et le Syndicat lors d'une rencontre disciplinaire, et ce, au préalable quarante-huit (48) heures avant ladite rencontre.

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** L'Employeur reconnaît un comité syndical des griefs, composé de deux (2) représentants du Syndicat. Pour un grief donné, cette représentation peut être portée à trois (3) membres à la suite d'une entente préalable entre les parties.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 29.05** Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat concerné dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le fait qui en est l'occasion. La formule de grief doit être signée par l'employé impliqué et/ou par un membre du comité syndical des griefs.
- 29.06** Une rencontre entre le comité syndical des griefs et les représentants de l'Employeur 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 l'Employeur et le Syndicat, les rencontres prévues par les procédures de règlement des griefs ont lieu durant les heures régulières de travail.

ARBITRAGE DES GRIEFS

- 29.10** Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre. Dans la mesure du possible, la première séance d'arbitrage doit avoir lieu dans les vingt-et-un (21) jours suivant la réception du grief par l'arbitre.
- 29.11** La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer ou d'ajouter quoi que ce soit à cette convention. Cependant, lorsqu'un employé a été congédié ou que d'autres mesures disciplinaires ont été prises contre lui, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de réduire, de modifier ou d'annuler la sanction imposée par l'Employeur 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.
- 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 l'Employeur et le Syndicat.
- 29.15** Lors de l'audition d'un grief par l'arbitre, tous les salaires de base des représentants du comité syndical des griefs à l'emploi de l'Employeur et celui de l'employé visé dans le cas d'un grief individuel sont aux frais de cette dernière. Un maximum de trois (3) employés appelés à témoigner sont libérés sans perte de salaire pour le temps nécessaire à leur représentation.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

ARTICLE 30
NON-DISCRIMINATION

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

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

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

ARTICLE 31 FORMATION PROFESSIONNELLE

GÉNÉRALITÉS

31.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle et des cours de mise à jour à être donnés aux employés et s'engagent à coopérer à cette fin. La démarche de formation s'inscrit à l'intérieur des dispositions de la convention collective, dans un processus d'association étroite du Syndicat par le biais du Comité paritaire de formation prévu au présent article et illustre la volonté des parties de participer au renouvellement des façons de faire dans l'entreprise.

31.02 L'évaluation systématique de connaissances et habiletés de chacun ne peut être utilisée à d'autres fins que la formation, ni invoquée dans l'application de mesures disciplinaires ou dans l'arbitrage d'un grief sauf celui portant sur la réclamation d'un poste et ses exigences.

COMITÉ PARITAIRE DE FORMATION

31.03 Un comité de formation de huit (8) membres dont quatre (4) sont désignés par l'Employeur et quatre (4) par le Syndicat est mis en place.

31.04 Le comité a pour mandat de participer à l'identification des besoins de formation, de recommander et d'évaluer des programmes visant à améliorer la formation professionnelle des employés. Le comité est consulté avant l'adoption du plan annuel de formation.

Le comité a également pour tâches :

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

31.05 Le comité de formation se réunit tous les deux (2) mois ou à tout autre moment qu'il détermine.

FORMATION EN ENTREPRISE

31.06 Les cours porteront principalement, mais sans s'y limiter, sur l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques reliées à la nature du travail, le développement de nouveaux marchés, l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux matériaux, de nouveaux équipements ou de nouveaux outils.

31.07 Les cours sont donnés, à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat, sur les heures régulières de travail et aux frais de l'Employeur.

En cas de changement d'horaire pour une formation d'une durée moindre qu'une (1) semaine complète de travail, l'Employeur maintient les primes afférentes à l'horaire normal de l'employé.

31.08 Nonobstant ce qui précède, pour des besoins de formation, les horaires de travail des employés en formation peuvent être modifiés avec un préavis de sept (7) jours. Toutefois, ce préavis peut être de soixante-douze (72) heures si l'employé concerné y consent. Le Syndicat sera informé de tout changement d'horaire relié à ces besoins de formation.

31.09 Un représentant du comité de formation ou un représentant désigné par le comité peut participer prioritairement à la première session de formation d'un nouveau module.

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

ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS

31.11 L'écoute et l'enregistrement des appels peuvent être effectués en tout temps et ne seront réalisés qu'à des fins de formation et de perfectionnement.

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

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

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

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

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

31.15 En cas de litige quant à l'application ou à l'interprétation des paragraphes 31.11 à 31.14, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent sans délai. En cas d'incapacité à résoudre le litige, l'Employeur, sur demande du Syndicat, s'engage à suspendre immédiatement l'écoute et l'enregistrement des appels jusqu'à solution dudit litige.

FORMATION HORS ENTREPRISE

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

- a) Qu'une autorisation écrite soit obtenue du représentant de l'Employeur avant l'inscription auxdits cours ; cette autorisation est accordée pour un cours directement relié à la fonction de l'employé ou qui le rendrait apte à la fin de ce cours à accéder à d'autres fonctions de l'entreprise; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable ;
- b) Qu'une attestation soit fournie au supérieur immédiat indiquant que l'employé régulier a réussi le cours autorisé ;
- c) Qu'advenant le cas où l'employé quitte l'Employeur 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 l'Employeur.

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

L'employé doit fournir à cet effet une preuve de l'établissement d'enseignement.

FORMATION D'APPOINT

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

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

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

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

PRODUITS DE VIDÉOTRON LTÉE

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

- Installation : aucuns frais ;
- Nombre de prises : illimité ;
- Visite de technicien : illimité ;
- Télédistribution : programmation régulière gratuite si aucune redevance n'est payable par Vidéotron ;
- Terminal numérique : 10 \$/mois ou prix de vente le plus bas en vigueur à la date de l'achat excluant les crédits accordés sur le service (un achat au maximum par cinq (5) ans) ;
- Terminaux supplémentaires : prix courant ;
- Frais d'accès sur terminal numérique supplémentaire (FATSUP) : frais mensuels de 3,99 \$ pour un 2^e terminal illico ajouté au dossier d'un employé bénéficiant de la politique VIP et de 2 \$ pour tout autre terminal ajouté pour un frais maximum de 5,99 \$. Ces frais mensuels ne peuvent être augmentés sauf s'ils le sont pour la clientèle de Vidéotron ltée ;
- Télé payante : prix courant ;
- Télé à la carte ou vidéo sur demande : prix courant ;
- Modem : prix de vente le plus bas en vigueur à la date de l'achat excluant les crédits accordés sur le service ;
- Service Internet haute vitesse (Fibre Hybride 10): 18,50 \$/mois ;
- Téléphonie mobile : selon la politique en vigueur ;
- Téléphonie par câble : selon la politique en vigueur.

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

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

Toutefois, les employés à la retraite avant le 29 avril 2003 conservent selon leurs droits acquis les produits et services qu'ils reçoivent actuellement dans la mesure où ces services sont encore offerts en vertu de l'article 31.22. Cet avantage ne s'applique pas aux employés retraités résidant dans un territoire hors Vidéotron.

ARTICLE 32

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

GÉNÉRALITÉS

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

COMITÉS PARITAIRES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 32.03** Les parties conviennent d'établir deux (2) comités paritaires en santé et sécurité composés chacun d'un nombre égal de représentants désignés par le Syndicat et de représentants désignés par l'Employeur. 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 l'Employeur ;
 - b) Le comité paritaire externe dont le mandat vise plus spécifiquement l'ensemble des fonctions s'exerçant principalement à l'extérieur des immeubles de l'Employeur.
- 32.04** Chacun des deux (2) comités paritaires définis au paragraphe 32.03 est composé d'au moins six (6) membres pour chacune des parties. Cette représentation peut être augmentée avec l'accord des parties.
- 32.05** Les comités paritaires prévus au paragraphe 32.03 sont coprésidés par un représentant désigné par l'Employeur et un représentant désigné par le Syndicat.
- 32.06** Il est convenu que pour la durée de la convention collective, le coprésident du comité de santé et 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 et sécurité.
- 32.07** Lors de danger imminent, enquêtes paritaires ou de toute autre activité commandée par le comité de santé et sécurité, l'Employeur s'engage à assurer la disponibilité des membres syndicaux du comité de santé et sécurité pour tous les travaux reliés à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ces représentants peuvent, après l'avis au supérieur immédiat, être libérés pour les activités ci-dessus mentionnées.
- 32.08** Tous les travaux exécutés par ce comité ou commandés à l'un de ses membres, sont aux frais de l'Employeur et s'effectuent sur les heures normales de travail.

- 32.09** Lors de leur participation à tout travail du comité de santé et sécurité, les représentants syndicaux de ce comité et/ou tout employé invité, maintiennent les droits et privilèges prévus à la présente convention collective comme s'ils exécutaient leur travail régulier.
- 32.10** Lors de réunions et/ou toute autre activité du comité, la partie syndicale ou patronale peut inviter à ses frais toute personne qu'elle juge nécessaire.
- 32.11** Le comité paritaire de santé et sécurité se réunit au minimum une (1) fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le comité au besoin.
- 32.12** Chaque réunion ou travail effectué par le comité est suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du comité et le Syndicat reçoivent tous les procès-verbaux des réunions ainsi que tous les documents de recherche relatifs à la sécurité, à la santé et au bien-être sur les lieux de travail. Le procès-verbal est préparé par une personne extérieure au comité qui assiste aux réunions.
- 32.13** L'Employeur 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 l'Employeur. De même, l'Employeur 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** L'Employeur s'engage à mettre à la disposition du comité de santé et sécurité et à entretenir tous les appareils de mesure nécessaires à la détermination des conditions de travail dans l'Employeur, tels que : détecteur de courant électrique, détecteur de gaz, etc. Chaque partie peut utiliser ces appareils paritairement ou non selon le besoin.

MANDAT ET POUVOIRS DES COMITÉS PARITAIRES

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

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 l'Employeur dans les délais prescrits.

FORMATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

32.21 Le représentant autorisé du Syndicat peut, à la suite d'une demande écrite d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail pour participer à des sessions de formation et/ou colloques en prévention des accidents et des maladies professionnelles donnés par un organisme reconnu.

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

32.23 L'Employeur peut exiger une preuve des lettres de créance du représentant autorisé ainsi que de sa présence à ces sessions de formation. L'octroi de ces permis est 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 L'Employeur 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 l'Employeur est facturée chaque mois au Syndicat et celui-ci rembourse cette somme à l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception du compte.

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** L'Employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des employés, tels que : lunettes, protecteurs d'oreilles, casques de sécurité, bottes de sécurité, gants. Il est convenu que tous ces appareils protecteurs sont conformes aux normes de l'Association canadienne de normalisation (ACNOR-CSA) ou de celles de toute autre association de normalisation généralement reconnue.
- 32.28** L'Employeur 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** L'Employeur s'engage à fournir un analyseur de vapeur et de gaz pour les employés travaillant dans les puits d'accès.
- 32.30** L'Employeur 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** L'Employeur s'engage à informer et à entraîner l'employé sur les normes et politiques de sécurité de l'Employeur 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, l'Employeur doit faire enquête en présence de l'employé et d'un membre syndical du comité de santé et sécurité ou en son absence du représentant du Syndicat. Les opérations ne peuvent reprendre que lorsque les dispositions jugées nécessaires ont été effectuées.
- 32.34** Les employés ne sont tenus d'effectuer aucun travail sur les lignes aériennes lors d'orages électriques, de tempêtes de verglas et de pluies torrentielles ou abondantes.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 32.35** Lorsqu'un employé est requis pour travailler dans un puits d'accès ou le soir (noirceur), lorsqu'il y a du travail en hauteur à accomplir qui requiert l'utilisation d'une échelle, d'éperons ou dans toute autre condition jugée dangereuse, il devra y avoir au moins deux (2) personnes pour des raisons sécuritaires.
- 32.36** Nonobstant le paragraphe 32.35 qui précède, les « techniciens, entretien de réseau (quart de nuit) » travaillent par équipe de deux (2) durant les périodes de noirceur.

En cas d'absence de l'un des membres de l'équipe, ce dernier est remplacé par un technicien d'une autre fonction de la localité en affectation temporaire dans la fonction de « technicien, entretien de réseau (quart de nuit) » pour chaque période d'absence de deux (2) semaines normales consécutives. Pour les absences inférieures à deux (2) semaines, l'employé absent est remplacé par une personne fournie par une agence.

32.37 Dans la mesure du possible, l'Employeur 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 l'Employeur ne peut fournir un tel camion, les dispositions du paragraphe 32.35 s'appliquent.

32.38 L'Employeur 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 l'Employeur ne peut fournir un tel camion, les dispositions du paragraphe 32.35 s'appliquent.

32.39 L'Employeur 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 L'Employeur doit assurer une maintenance continue et régulière des échelles. À cette fin, les échelles doivent être inspectées et entretenues tous les six (6) mois. Les échelles de fibre de verre sont remplacées au besoin. À cet effet, l'Employeur 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 qui sont équipés convenablement) équipé de nacelle ou d'échelle hydraulique doit être muni d'un double système de sécurité, l'un visuel et l'autre mécanique, empêchant le départ du camion lorsque l'échelle ou la nacelle n'est pas à sa position initiale. Le comité de santé et sécurité examine tout cas d'exception à l'égard du présent article.

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

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

- 32.44** Toutes et chacune des dispositions qui suivent doivent être conformes aux règles prévues à la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. En cas de contradictions ou d'ambiguïté, les dispositions de la loi ont préséance sur la présente convention collective.
- 32.45** Sous réserve du paragraphe 32.47, l'employé absent pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail bénéficie d'une allocation égale à la différence entre le montant du salaire net régulier qu'il recevait au moment de l'accident et la prestation prévue par la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. De plus, l'Employeur continue à verser la totalité de sa quote-part au régime supplémentaire de rentes conformément à l'article 15 de la présente convention.
- 32.46** L'allocation prévue au paragraphe 32.45 et une avance égale à la prestation à recevoir de la Commission de santé et sécurité au travail seront versées par l'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur et le Syndicat discutent des alternatives possibles pour l'employé qui doit être réaffecté.
- 32.52** Si le médecin de l'employé et celui de l'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur 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 l'Employeur soient conformes et/ou que la décision de l'arbitre déclare que l'employé souffre à la suite d'un accident de travail d'une incapacité partielle permanente nécessitant un changement de fonction, l'Employeur lui trouve un travail convenable et/ou équivalent.

32.55 L'Employeur 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 l'Employeur.

32.56 En considération de ce qui précède, lorsqu'un employé régulier ne désirant pas être réaffecté est effectivement mis à pied, l'Employeur s'engage à verser une indemnité de mise à pied équivalente à dix (10) jours par année de service jusqu'à concurrence d'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 l'Employeur, un employé régulier devenu incapable de remplir les exigences normales de sa fonction pour cause de maladie, de l'âge ou d'une infirmité peut se prévaloir des dispositions se rapportant à l'ancienneté et déplacer tout autre employé conformément aux dispositions de l'article 6 ou, après entente avec le Syndicat, être réaffecté dans une autre fonction.

ARTICLE 33

UNIFORME, ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX ET OUTILS

33.01 L'Employeur s'engage à mettre gratuitement à la disposition des employés les équipements spéciaux et les outils requis pour l'accomplissement de leurs travaux.

33.02 L'Employeur fournit gratuitement les vêtements exigibles en vertu des normes de sécurité ainsi que les autres vêtements déterminés par l'Employeur selon les besoins opérationnels. Leur remplacement est effectué selon l'usure normale et sur retour de l'item usé.

33.03 Il est convenu que les équipements et les outils, spécifiés au paragraphe 33.01 en tout ou en partie, peuvent être remplacés, sans frais de la part de l'employé, par l'Employeur s'il y a évidence de la part de l'employé d'une usure résultant d'une utilisation normale.

ARTICLE 34
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE EN MILIEU
DE TRAVAIL

- 34.01** L'Employeur, le Syndicat et les employés ne doivent tolérer aucune forme de harcèlement et de violence en milieu de travail.
- 34.02** Le harcèlement psychologique et la violence en milieu de travail se définissent comme tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.
- 34.03** Les incidents reliés au harcèlement psychologique et à la violence en milieu de travail sont considérés comme répréhensifs et seront assujettis à la procédure de grief.
- 34.04** En plus des pouvoirs prévus à l'article 29.12, l'arbitre aura le pouvoir d'imposer un transfert pour régler le problème. Aucun transfert ne peut être imposé à la victime contre son gré.

ARTICLE 35

VERSEMENT DE SALAIRE ET SOMMES VERSÉES EN TROP

- 35.01** La paie de chaque employé lui est versée chaque deux (2) semaines, soit le jeudi avant la fin de la journée régulière de travail.
- 35.02** Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50 \$) nets ou plus imputable à l'Employeur, 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 l'Employeur à remettre son chèque de paie à une autre personne.
- 35.04** Si l'Employeur prétend que des sommes ont été versées en trop à un employé, il doit y avoir une entente entre l'employé, le Syndicat et l'Employeur sur les modalités de remboursement. Aucun prélèvement ne peut être fait sans son accord. À défaut d'accord, l'Employeur peut récupérer jusqu'à 10 % du salaire net de l'employé par paie.

Il est loisible à l'employé de rembourser une partie de sa dette à l'aide des contingents d'absence prévus à la convention collective.

- 35.05** L'employé qui encaisse par erreur un chèque de la CSST destiné à l'Employeur a l'obligation de remettre la somme en totalité dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ce fait. L'Employeur peut déduire du chèque de paie de l'employé la totalité de la somme si celui-ci ne se conforme pas à ce délai.

ARTICLE 36

COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

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

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

MANDAT DU COMITÉ

36.02 Les libérations nécessaires à ce comité sont autorisées et rémunérées par l'Employeur, 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 l'Employeur.

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 l'Employeur, 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 L'Employeur s'engage à rendre disponibles toutes données pertinentes à la réalisation du programme.

36.06 Le Syndicat négocie avec l'Employeur 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 2025. Elle se renouvellera automatiquement par la suite, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.
- 37.02** L'une ou l'autre partie peut, dans la période de quatre (4) mois précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention, requérir, au moyen d'un avis écrit, l'autre partie d'entamer des négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention ou de la conclusion d'une nouvelle convention.
- 37.03** À défaut par l'une ou l'autre des parties d'envoyer l'avis prévu au paragraphe 37.02 dans le délai stipulé, les dispositions du Code canadien du travail relatives au renouvellement ou à la révision de la convention collective s'appliquent.
- 37.04** Si un avis est envoyé tel qu'il est prévu ci-dessus, les dispositions de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective. Elles sont toutefois suspendues advenant que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out conformément au Code canadien du travail.
- 37.05** Toutes les annexes, lettres d'entente et appendices mentionnés à la convention collective font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Montréal, ce 21^e jour du mois de juin 2021.

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

VIDÉOTRON LTÉE

Par : _____
Nick Mingione, Président

Par : _____
Martin Dalpé, Directeur principal
Relations de travail

Par : _____
Yves Larose, Vice-président

Par : _____
Cyrielle Vincent, Conseillère principale
Relations de travail

Par : _____
Gabriel St-Amand, Vice-président

Par : _____
Sylvain Brosseau, Vice-président
principal, Opérations, service client

Par : _____
Martin Larose, Conseiller syndical SCFP

Par : _____
Mohamed Drif, Vice-président principal
et chef de la direction technologique

Par : _____
Frédéric Beauvais, Délégué

Par : _____
Jean-François Forgues, Directeur
principal, Qualité technique

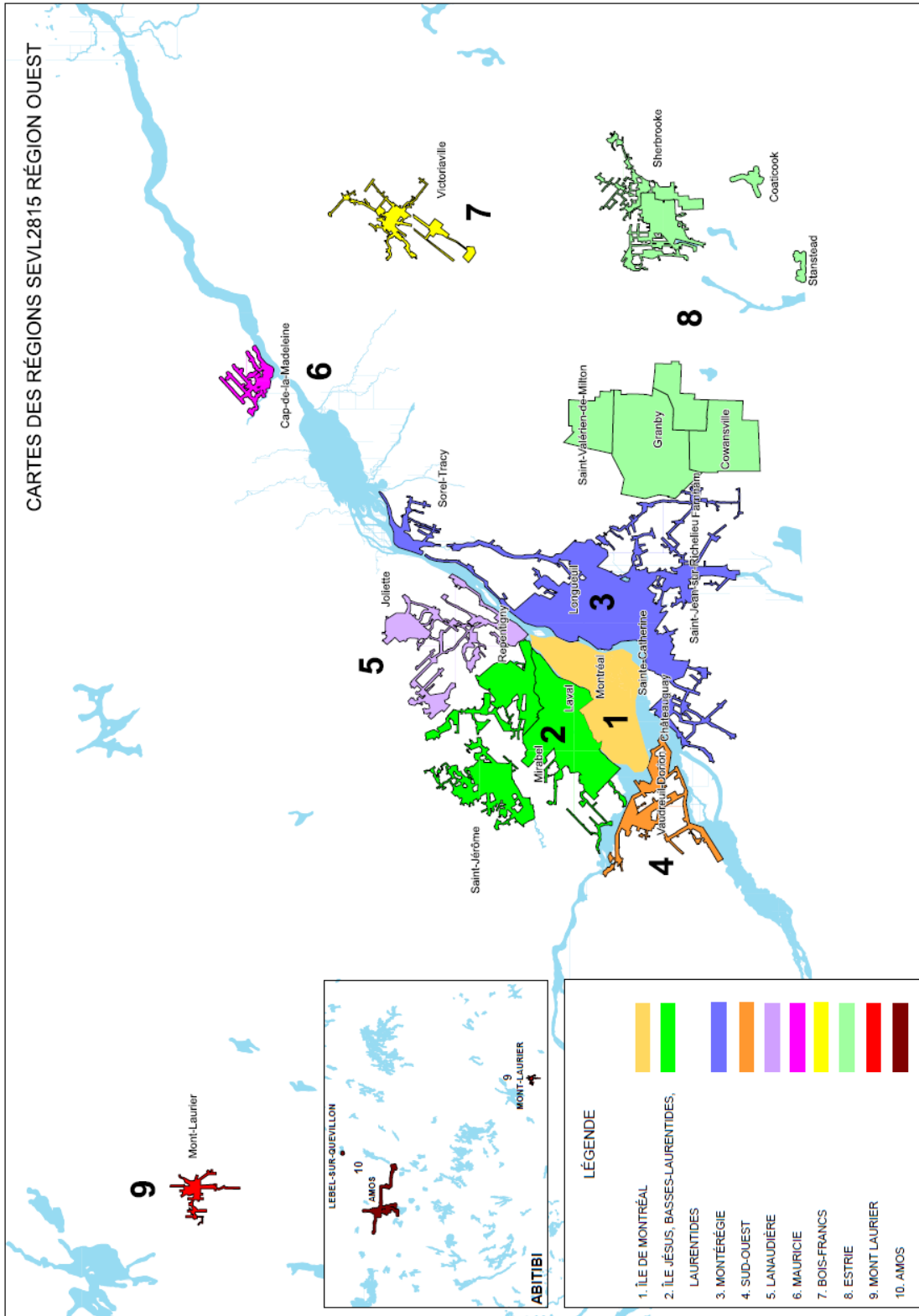
Par : _____
Ali Falsafi, Délégué

Par : _____
Martine Gagné, Directrice principale
Soutien Opérations CCC

Par : _____
Chantal Monette, Déléguée

Par : _____
Michel Valcourt, Délégué

**ANNEXE « A »
CARTE DES RÉGIONS**



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 la perception des comptes

Répartiteur (à l'exception de 5 postes avec horaire de type 4/2/1)

Technicien, intégrité du réseau

Technicien, réseau d'alimentation primaire/opérations

Principales caractéristiques :

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

Pour la fonction de préposé à la perception des comptes et pour un maximum de 20 % de la fonction de répartiteur, l'Employeur offrira des horaires de 5 jours sur une base volontaire à chaque offre d'horaire, tel que défini à 16.04.

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

Fonctions visées :

Coordonnateur, réseau régional

Coordonnateur technique mobile

Magasinier

Technicien centraux, maintenance et troubles

Technicien, construction et entretien de réseau

Technicien, entretien de réseau

Technicien entretien réseau fusion fibre

Technicien entretien réseau fusion fibre/nuit

Technicien, installation-service

Technicien, installation-service niveau 2

Technicien, réseau régional*

Principales caractéristiques :

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

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

GROUPE « A-3 »

Fonctions visées :

Chef d'équipe, mise en opération
Chef d'équipe, fusion fibre et mise en opération
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien, construction et mise en opération
Technicien, fusion de fibres et mise en opération

Principales caractéristiques :

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

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

Fonctions visées :

Analyste, planification téléphonie
Commis senior contrôle de qualité
Préposé à la perception des comptes, niveau 2
Conseiller senior SAC affaires
Conseiller senior SAC/CQ
Conseiller senior SAC/VIP
Conseiller senior STC
Conseiller senior STC Affaires
Conseiller ventes résidentielles et distribution (Ligne partenaire)
Conseiller extension de réseau
Conseiller SAC/VIP
Conseiller support aux ventes ILM
Représentant administratif service GSR
Analyste support aux ventes ME/GE
Gestionnaire de compte ME/GE

Principales caractéristiques :

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

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

Fonctions visées :

Toutes les fonctions non mentionnées dans les groupes « A », « B-1 », « B-3 » et « C ».

Principales caractéristiques :

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

GROUPE « B-3 » (paragraphe 16.04 et 16.08)

Fonctions visées :

Conseiller administratif SAC / communications électroniques

Conseiller contrôle de qualité

Conseiller STC

Conseiller STC / communications électroniques

Conseiller STC Affaires

Conseiller ventes service après-vente service à la clientèle affaires

Conseiller ventes et service après-vente

Principales caractéristiques :

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

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur offrira jusqu'à 25 % d'horaires de 4 jours par fonction sur une base volontaire à chaque offre d'horaire, tel que défini à 16.04.

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures réparties en 4 jours consécutifs
- Journée de 9,22 heures
- Plage normale de 8 h à 18 h du lundi au vendredi
- Fréquence de l'offre des horaires : 4 fois par année

GROUPE « C » (quarts de nuit) (paragraphe 16.05)

Fonctions visées :

Conseiller STC

Répartiteur

Technicien de système du niveau I

Technicien de système niveau 2 (OSS/NMS)

Technicien de système niveau 2 (SRIP)

Technicien opérations OSS/VAS

Technicien opérateur de réseau SRIP

Technicien opération Réseau Accès IP
Technicien qualification (CGVN)
Technicien réseau d'alimentation primaire-opérations
Technicien câblage et montage réseau
Technicien centraux maintenance et troubles
Technicien opérations, CGR/nuit

Principales caractéristiques :

- Semaine de 42 heures alternant avec une semaine de 33 heures répartie respectivement sur 4 et 3 jours consécutifs
- Quatre jours de travail consécutifs de 9,5 heures rémunérées 10,5 heures pour un total de 42 heures et trois jours de travail consécutifs de 10 heures rémunérées 11 heures pour un total de 33 heures
- Chaque heure travaillée à taux régulier primée selon l'article 16.18
- Fréquence de l'offre des horaires : au besoin avec préavis d'au moins 20 jours civils

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

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

PÉRIODE DE REPAS NON RÉMUNÉRÉE DE 45 MINUTES

GROUPE « 1 » : Période de repas non rémunérée de 45 minutes

Fonctions visées :

Chef d'équipe, mise en opération
Chef d'équipe, fusion fibre et mise en opération
Coordonnateur, réseau régional
Inspecteur
Magasinier
Préposé à la perception des comptes
Préposé, entretien mécanique
Répartiteur
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, construction et mise en opération
Technicien, entretien de réseau
Technicien entretien réseau fusion fibre
Technicien entretien réseau fusion fibre/nuit
Technicien, équipement audiovisuel
Technicien, fusion de fibres et mise en opération
Technicien, installation-service
Technicien, installation -service, niveau 2
Technicien, intégrité du réseau
Technicien, réseau primaire d'alimentation / opérations
Technicien, réseau primaire d'alimentation
Technicien, réseau régional

GROUPE « 2 » : Période de repas non rémunérée de 60 minutes

Fonctions visées :

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

ANNEXE « D »
CONGÉS FÉRIÉS - (FONCTIONS VISÉES PAR L'ARTICLE 8.01)

Fonctions visées :

Centres d'appels

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

Finances

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

Gestion des réseaux

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

Technicien, réseau d'alimentation primaire-opérations / quart de nuit
Technicien opérations, CGR
Technicien opérations, CGR/nuit

Entretien du réseau

Coordonnateur réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau
Technicien entretien réseau fusion fibre
Technicien entretien réseau fusion fibre/nuit
Technicien, entretien de réseau régional

Programmation

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

Qualité technique

Répartiteur
Répartiteur / quart de nuit
Technicien, installation-service
Technicien, installation-service, niveau 2

Administratif affaires

Analyste planification téléphonie

Technique secteur affaires

Technicien vidéo

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES :

- Cinq (5) congés fériés fixes :
 - Le jour de l'An ;
 - La fête nationale du Québec ;
 - La fête du Canada ;
 - La fête du Travail ;
 - Le jour de Noël.

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

ANNEXE « E »

CONGÉS FÉRIÉS - (FONCTIONS VISÉES PAR L'ARTICLE 8.02)

Fonctions visées :

Administratif

Agent service aux télécommunicateurs
Analyste, gestion des équipements aux clients
Commis administratif
Commis compétition locale
Conseiller senior, SAC / VIP
Conseiller senior, Téléphonie
Conseiller, SAC / VIP
Conseiller, documentation opérationnelle
Conseiller, essai d'acceptation par l'utilisateur – commercialisation
Conseiller documentation, service affaires
Conseiller, support et essais système – secteur affaires
Coordonnateur, relation avec la clientèle
Coordonnateur, Tarification & Contrats
Gestionnaire de comptes (Soutien ventes affaires)
Gestionnaire de comptes niveau 2
Gestionnaire de comptes GSAT
Secrétaire intermédiaire
Secrétaire senior
Analyste, support aux ventes ILM
Conseiller, extensions de réseau
Conseiller senior support aux ventes ILM
Conseiller, support aux ventes ILM
Analyste support aux ventes ME/GE
Gestionnaire de compte ME/GE

Finances

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

Informatique

Commis services informatiques
Programmeur-analyste

Ingénierie

Agent Bureau de Projets Ingénierie
Agent de coordination
Agent de liaison
Agent intra-bâtiments
Agent sr. droits de passages - Fibrenoire
Chef d'équipe, mise en opération
Chef d'équipe fusion fibre et mise en opération
Commis, coordination
Commis, ingénierie
Commis installation
Commis, services techniques
Concepteur civil
Concepteur de réseau
Concepteur Télécom
Concepteur-coordonnateur
Magasinier
Responsable de chantier
Spécialiste support géomatique
Technicien de travaux de construction et mise en opération
Technicien déploiement équipement d'accès
Technicien déploiement équipement réseau
Technicien expert, services gérés
Technicien intégrateur réseaux internet
Technicien intervention équipement
Technicien, livraison services gérés
Technicien transfert
Technicien, fusion de fibre et mise en opération
Technicien-dessinateur
Technicien télécommunication, région

Programmation

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

Réalisateur-hybride
Recherchiste
Technicien de production
Technicien de production régional
Technicien, équipements audio-visuels
Vidéo-thécaire

Qualité technique

Inspecteur
Technicien, intégrité de réseau
Conseiller senior intégrité du réseau

Principales caractéristiques :

- Douze (12) congés fériés fixes :
 - La veille du jour de l'An ;
 - Le jour de l'An ;
 - Le lendemain du jour de l'An ;
 - Le lundi de Pâques ;
 - La fête des patriotes
 - La fête nationale du Québec ;
 - La fête du Canada ;
 - La fête du Travail ;
 - L'Action de grâces ;
 - La veille de Noël ;
 - Le jour de Noël ;
 - Le lendemain du jour de Noël.

- Deux (2) congés fériés mobiles additionnels.

ANNEXE « F »

**RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES AUX FINS DE CONGÉS
(ARTICLES 8, 11, 17 ET 22)**

La présente annexe s'applique uniquement aux employés faisant partie de la liste nominative établie le 29 avril 2003 (paragraphe 22.23 et suivants de la convention collective) sauf pour les congés fériés énumérés au paragraphe 22.22.

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

Exceptions à la règle générale :

GROUPE « I » - Fonctions visées :

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

Exceptions :

Période estivale (12 semaines consécutives comprises entre le 14 juin et le 7 septembre)	33 1/3 %
Six (6) semaines prédéterminées et divisées en deux (2) périodes comprises entre le 14 juin et le 7 septembre	25 %

La semaine complète suivant la période des fêtes excluant les fonctions marquées d'un astérisque (*)	33 1/3 %
--	----------

GROUPE « II » - Fonctions visées :

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

Exceptions :

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

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

GROUPE « III » - Fonctions visées :

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

Exception :

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

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

GROUPE « IV » - Fonctions visées :

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

Exception :

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

GROUPE « V » - Fonctions visées :

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

Exception :

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

GROUPE « VI » - Fonction visée :

Technicien, entretien de réseau / quart de nuit

Exceptions :

Période estivale (douze (12) semaines consécutives comprises entre le 1 ^{er} juin et 31 août)	33 1/3 %
Deux (2) dernières semaines de juin et deux (2) 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 l'Employeur 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 (OSS/NMS)
Technicien expert, services gérés
Technicien, livraison services gérés

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

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

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

Technicien opérations, CGR
Technicien opérations, CGR/nuit

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

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

ANNEXE « H-1 »

LISTE DES FONCTIONS PAR CLASSE SALARIALE

CLASSE 1

CLASSE 2

Préposé aux encaissements

CLASSE 3

Commis administratif

Préposé à l'accueil

Secrétaire intermédiaire

CLASSE 4

CLASSE 5

Commis, construction et déploiement Réseau sans fil

Commis, ingénierie

Commis services informatiques

Préposé senior, service de la caisse

Préposé, gestion du parc des véhicules

CLASSE 6

Conseiller administratif, SAC/communications électroniques

Conseiller extensions de réseau

Conseiller STC

Conseiller STC / quart de nuit

Conseiller STC - communications électroniques

Conseiller STC - communications électroniques / Quart de nuit

Conseiller STC Affaires

Conseiller support aux ventes ILM

Conseiller ventes résidentielles et distribution (ligne partenaire)

Conseiller, Contrôle de Qualité

Conseiller, SAC/VIP

Conseiller, ventes après-vente SAC Affaires

Conseiller, ventes service après-vente

Gestionnaire de compte GSAT

Gestionnaire de comptes (Soutien ventes Affaires)

Gestionnaire de compte ME/GE

Agent chaîne d'approvisionnement

Préposé à la perception des comptes

Représentant administratif, service GSR

CLASSE 7

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

CLASSE 8**CLASSE 9**

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

CLASSE 10

Répartiteur
Répartiteur / quart de nuit

CLASSE 11

Acheteur chaîne d'approvisionnement
Agent de coordination
Agent, Bureau de Projets Ingénierie
Analyste, gestion de l'équipement aux clients
Analyste, Planification Téléphonie
Analyste, Support aux Ventes ILM
Commis senior à la paie
Comptable senior, encaissements
Comptable senior, comptabilité financière
Comptable senior, redevances
Conseiller senior à la perception
Conseiller senior SAC/VIP
Conseiller senior, Intégrité du réseau
Conseiller senior, SAC Affaires
Conseiller senior, SAC/CQ
Conseiller, documentation opérationnelle
Conseiller, essai d'acceptation par l'utilisateur – commercialisation
Conseiller documentation, service affaires
Conseiller, support et essais système – secteur affaires
Coordonnateur, relation avec la clientèle
Coordonnateur, relation avec la clientèle Affaires

Coordonnateur, Tarification et contrat
Gestionnaire de compte niveau II
Préposé à la gestion des réparations
Analyste support aux ventes ME/GE

CLASSE 12

Opérateur, centre de mise en ondes régional
Technicien de production

CLASSE 13

Commis installation
Magasinier

CLASSE 14

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

CLASSE 15

Agent de liaison
Agent sr. droits de passages - Fibrenoire
Inspecteur
Responsable de chantier
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien, câblage et montage réseau / quart de nuit
Technicien, construction et mise en opération
Technicien, fusion de fibre et mise en opération
Technicien, installation/service
Technicien, intégrité du réseau
Technicien-dessinateur

CLASSE 16

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

CLASSE 17

Agent intra-bâtiments
Concepteur civil
Concepteur de réseau
Concepteur télécom
Spécialiste Géomatique
Technicien déploiement équipement accès

CLASSE 18

Programmeur-analyste
Technicien opérations, CGR
Technicien opérations, CGR/nuit

CLASSE 19

Chef d'équipe, mise en opération
Chef d'équipe, fusion de fibre et mise en opération
Concepteur-coordonnateur
Technicien déploiement équipement réseau
Technicien intervention équipement
Technicien télécommunications, région
Technicien vidéo
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau
Technicien entretien réseau fusion fibre
Technicien entretien réseau fusion fibre/nuit
Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, transfert
Technicien installation – service, niveau 2

CLASSE 20

Technicien centraux, acheminement et livrable
Technicien centraux, maintenance et trouble
Technicien centraux, maintenance et trouble / quart de nuit
Technicien de système niveau II (OSS/NMS)
Technicien de système niveau II (SRIP)
Techniciens de serveurs et systèmes niveau II / quart de nuit
Technicien intégrateur réseaux internet
Technicien, livraison services gérés
Technicien Opérations IREG
Technicien Opérations OSS/VAS
Technicien Opérations OSS/VAS / quart de nuit
Technicien Opérations Réseau Accès IP
Technicien Opérations Réseau Accès IP / quart de nuit
Technicien, opérateur de réseau (SRIP)
Technicien, opérateur de réseau (SRIP) / quart de nuit
Technicien, qualification (CGVN)

Technicien qualification (CGVN) / quart de nuit
Technicien, réseau d'alimentation primaire
Technicien, réseau d'alimentation primaire / opérations
Technicien, réseau d'alimentation primaire / opérations / quart de nuit
Technicien, réseau d'alimentation régional

CLASSE 21

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

CLASSE 22

Coordonnateur, réseau régional
Coordonnateur, mise en ondes et entretien technique
Technicien expert, services gérés

ANNEXE « H-2 » GRILLE DES ÉCHELLES SALARIALES

Niv.	Augmentation de 2%				Augmentation de 2%				Augmentation de 2%							
	Limite inf. 2019	Lim. supér. 2019	Min Annuel 2019	Max Annuel 2019	Limite inf. 2020	Lim. supér. 2020	Min Annuel 2020	Max Annuel 2020	Limite inf. 2021	Lim. supér. 2021	Min Annuel 2021	Max Annuel 2021	Limite inf. 2022	Lim. supér. 2022	Min Annuel 2022	Max Annuel 2022
CL01	14,89 \$	24,79 \$	29 036 \$	48 341 \$	15,19 \$	25,29 \$	29 621 \$	49 316 \$	15,49 \$	25,80 \$	30 206 \$	50 310 \$	15,80 \$	26,32 \$	30 810 \$	51 324 \$
CL02	15,64 \$	26,00 \$	30 498 \$	50 700 \$	15,95 \$	26,52 \$	31 103 \$	51 714 \$	16,27 \$	27,05 \$	31 727 \$	52 748 \$	16,60 \$	27,59 \$	32 370 \$	53 801 \$
CL03	16,41 \$	27,31 \$	32 000 \$	53 255 \$	16,74 \$	27,86 \$	32 643 \$	54 327 \$	17,07 \$	28,42 \$	33 287 \$	55 419 \$	17,41 \$	28,99 \$	33 950 \$	56 531 \$
CL04	16,65 \$	27,74 \$	32 468 \$	54 093 \$	16,98 \$	28,29 \$	33 111 \$	55 166 \$	17,32 \$	28,86 \$	33 774 \$	56 277 \$	17,67 \$	29,44 \$	34 457 \$	57 408 \$
CL05	17,23 \$	28,67 \$	33 599 \$	55 907 \$	17,57 \$	29,24 \$	34 262 \$	57 018 \$	17,92 \$	29,82 \$	34 944 \$	58 149 \$	18,28 \$	30,42 \$	35 646 \$	59 319 \$
CL06	18,06 \$	30,08 \$	35 217 \$	58 656 \$	18,42 \$	30,68 \$	35 919 \$	59 826 \$	18,79 \$	31,29 \$	36 641 \$	61 016 \$	19,17 \$	31,92 \$	37 382 \$	62 244 \$
CL07	18,97 \$	31,61 \$	36 992 \$	61 640 \$	19,35 \$	32,24 \$	37 733 \$	62 868 \$	19,74 \$	32,88 \$	38 493 \$	64 116 \$	20,13 \$	33,54 \$	39 254 \$	65 403 \$
CL08	19,29 \$	32,07 \$	37 616 \$	62 537 \$	19,68 \$	32,71 \$	38 376 \$	63 785 \$	20,07 \$	33,36 \$	39 137 \$	65 052 \$	20,47 \$	34,03 \$	39 917 \$	66 359 \$
CL09	19,94 \$	33,18 \$	38 883 \$	64 701 \$	20,34 \$	33,84 \$	39 663 \$	65 988 \$	20,75 \$	34,52 \$	40 463 \$	67 314 \$	21,17 \$	35,21 \$	41 282 \$	68 660 \$
CL10	20,22 \$	33,67 \$	39 429 \$	65 657 \$	20,62 \$	34,34 \$	40 209 \$	66 963 \$	21,03 \$	35,03 \$	41 009 \$	68 309 \$	21,45 \$	35,73 \$	41 828 \$	69 674 \$
CL11	20,92 \$	34,83 \$	40 794 \$	67 919 \$	21,34 \$	35,53 \$	41 613 \$	69 284 \$	21,77 \$	36,24 \$	42 452 \$	70 668 \$	22,21 \$	36,96 \$	43 310 \$	72 072 \$
CL12	22,00 \$	36,58 \$	42 900 \$	71 331 \$	22,44 \$	37,31 \$	43 758 \$	72 755 \$	22,89 \$	38,06 \$	44 636 \$	74 217 \$	23,35 \$	38,82 \$	45 533 \$	75 699 \$
CL13	22,30 \$	37,13 \$	43 485 \$	72 404 \$	22,75 \$	37,87 \$	44 363 \$	73 847 \$	23,21 \$	38,63 \$	45 260 \$	75 329 \$	23,67 \$	39,40 \$	46 157 \$	76 830 \$
CL14	23,08 \$	38,42 \$	45 006 \$	74 919 \$	23,54 \$	39,19 \$	45 903 \$	76 421 \$	24,01 \$	39,97 \$	46 820 \$	77 942 \$	24,49 \$	40,77 \$	47 756 \$	79 502 \$
CL15	23,39 \$	39,02 \$	45 611 \$	76 089 \$	23,86 \$	39,80 \$	46 527 \$	77 610 \$	24,34 \$	40,60 \$	47 463 \$	79 170 \$	24,83 \$	41,41 \$	48 419 \$	80 750 \$
CL16	24,26 \$	40,36 \$	47 307 \$	78 702 \$	24,75 \$	41,17 \$	48 263 \$	80 282 \$	25,25 \$	41,99 \$	49 238 \$	81 881 \$	25,76 \$	42,83 \$	50 232 \$	83 519 \$
CL17	24,59 \$	40,93 \$	47 951 \$	79 814 \$	25,08 \$	41,75 \$	48 906 \$	81 413 \$	25,58 \$	42,59 \$	49 881 \$	83 051 \$	26,09 \$	43,44 \$	50 876 \$	84 708 \$
CL18	25,44 \$	42,34 \$	49 608 \$	82 563 \$	25,95 \$	43,19 \$	50 603 \$	84 221 \$	26,47 \$	44,05 \$	51 617 \$	85 898 \$	27,00 \$	44,93 \$	52 650 \$	87 614 \$
CL19	25,82 \$	43,00 \$	50 349 \$	83 850 \$	26,34 \$	43,86 \$	51 363 \$	85 527 \$	26,87 \$	44,74 \$	52 397 \$	87 243 \$	27,41 \$	45,63 \$	53 450 \$	88 979 \$
CL20	27,11 \$	45,11 \$	52 865 \$	87 965 \$	27,65 \$	46,01 \$	53 918 \$	89 720 \$	28,20 \$	46,93 \$	54 990 \$	91 514 \$	28,76 \$	47,87 \$	56 082 \$	93 347 \$
CL21	28,03 \$	46,73 \$	54 659 \$	91 124 \$	28,59 \$	47,66 \$	55 751 \$	92 937 \$	29,16 \$	48,61 \$	56 862 \$	94 790 \$	29,74 \$	49,58 \$	57 993 \$	96 681 \$
CL22	28,46 \$	47,41 \$	55 497 \$	92 450 \$	29,03 \$	48,36 \$	56 609 \$	94 302 \$	29,61 \$	49,33 \$	57 740 \$	96 194 \$	30,20 \$	50,32 \$	58 890 \$	98 124 \$

**ANNEXE « H-2 »
GRILLE DES ÉCHELLES SALARIALES**

Niv.	Augmentation de 2%				Augmentation de 2,25%				Augmentation de 2,25%			
	Limite inf. 2023	Lim. supér. 2023	Min Annuel 2023	Max Annuel 2023	Limite inf. 2024	Lim. supér. 2024	Min Annuel 2024	Max Annuel 2024	Limite inf. 2025	Lim. supér. 2025	Min Annuel 2025	Max Annuel 2025
Cl01	16,12 \$	26,85 \$	31 434 \$	52 358 \$	16,48 \$	27,45 \$	32 136 \$	53 528 \$	16,85 \$	28,07 \$	32 858 \$	54 737 \$
Cl02	16,93 \$	28,14 \$	33 014 \$	54 873 \$	17,31 \$	28,77 \$	33 755 \$	56 102 \$	17,70 \$	29,42 \$	34 515 \$	57 369 \$
Cl03	17,76 \$	29,57 \$	34 632 \$	57 662 \$	18,16 \$	30,24 \$	35 412 \$	58 968 \$	18,57 \$	30,92 \$	36 212 \$	60 294 \$
Cl04	18,02 \$	30,03 \$	35 139 \$	58 559 \$	18,43 \$	30,71 \$	35 939 \$	59 885 \$	18,84 \$	31,40 \$	36 738 \$	61 230 \$
Cl05	18,65 \$	31,03 \$	36 368 \$	60 509 \$	19,07 \$	31,73 \$	37 187 \$	61 874 \$	19,50 \$	32,44 \$	38 025 \$	63 258 \$
Cl06	19,55 \$	32,56 \$	38 123 \$	63 492 \$	19,99 \$	33,29 \$	38 981 \$	64 916 \$	20,44 \$	34,04 \$	39 858 \$	66 378 \$
Cl07	20,53 \$	34,21 \$	40 034 \$	66 710 \$	20,99 \$	34,98 \$	40 931 \$	68 211 \$	21,46 \$	35,77 \$	41 847 \$	69 752 \$
Cl08	20,88 \$	34,71 \$	40 716 \$	67 685 \$	21,35 \$	35,49 \$	41 633 \$	69 206 \$	21,83 \$	36,29 \$	42 569 \$	70 766 \$
Cl09	21,59 \$	35,91 \$	42 101 \$	70 025 \$	22,08 \$	36,72 \$	43 056 \$	71 604 \$	22,58 \$	37,55 \$	44 031 \$	73 223 \$
Cl10	21,88 \$	36,44 \$	42 666 \$	71 058 \$	22,37 \$	37,26 \$	43 622 \$	72 657 \$	22,87 \$	38,10 \$	44 597 \$	74 295 \$
Cl11	22,65 \$	37,70 \$	44 168 \$	73 515 \$	23,16 \$	38,55 \$	45 162 \$	75 173 \$	23,68 \$	39,42 \$	46 176 \$	76 869 \$
Cl12	23,82 \$	39,60 \$	46 449 \$	77 220 \$	24,36 \$	40,49 \$	47 502 \$	78 956 \$	24,91 \$	41,40 \$	48 575 \$	80 730 \$
Cl13	24,14 \$	40,19 \$	47 073 \$	78 371 \$	24,68 \$	41,09 \$	48 126 \$	80 126 \$	25,24 \$	42,01 \$	49 218 \$	81 920 \$
Cl14	24,98 \$	41,59 \$	48 711 \$	81 101 \$	25,54 \$	42,53 \$	49 803 \$	82 934 \$	26,11 \$	43,49 \$	50 915 \$	84 806 \$
Cl15	25,33 \$	42,24 \$	49 394 \$	82 368 \$	25,90 \$	43,19 \$	50 505 \$	84 221 \$	26,48 \$	44,16 \$	51 636 \$	86 112 \$
Cl16	26,28 \$	43,69 \$	51 246 \$	85 196 \$	26,87 \$	44,67 \$	52 397 \$	87 107 \$	27,47 \$	45,68 \$	53 567 \$	89 076 \$
Cl17	26,61 \$	44,31 \$	51 890 \$	86 405 \$	27,21 \$	45,31 \$	53 060 \$	88 355 \$	27,82 \$	46,33 \$	54 249 \$	90 344 \$
Cl18	27,54 \$	45,83 \$	53 703 \$	89 369 \$	28,16 \$	46,86 \$	54 912 \$	91 377 \$	28,79 \$	47,91 \$	56 141 \$	93 425 \$
Cl19	27,96 \$	46,54 \$	54 522 \$	90 753 \$	28,59 \$	47,59 \$	55 751 \$	92 801 \$	29,23 \$	48,66 \$	56 999 \$	94 887 \$
Cl20	29,34 \$	48,83 \$	57 213 \$	95 219 \$	30,00 \$	49,93 \$	58 500 \$	97 364 \$	30,68 \$	51,05 \$	59 826 \$	99 548 \$
Cl21	30,33 \$	50,57 \$	59 144 \$	98 612 \$	31,01 \$	51,71 \$	60 470 \$	100 835 \$	31,71 \$	52,87 \$	61 835 \$	103 097 \$
Cl22	30,80 \$	51,33 \$	60 060 \$	100 094 \$	31,49 \$	52,48 \$	61 406 \$	102 336 \$	32,20 \$	53,66 \$	62 790 \$	104 637 \$

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

FACTEURS D'ÉVALUATION

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

SOUS-FACTEUR 1 : FORMATION

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

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

- 4 Connaissances de niveau universitaire reconnues par l'obtention d'un diplôme de premier cycle ou l'équivalent.

SOUS-FACTEUR 2 : EXPÉRIENCE

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

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

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

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

SOUS-FACTEUR 3 : COORDINATION ET DEXTÉRITÉ

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

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

- 4 Les tâches comportent l'utilisation d'une variété d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments de précision pour effectuer des opérations très exactes ou très précises.

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

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

SOUS-FACTEUR 4 : AUTONOMIE

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

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

SOUS-FACTEUR 5 : COMPLEXITÉ

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

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

SOUS-FACTEUR 6 : EFFORT MENTAL

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

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

d'interruptions qui entraînent la plupart du temps des changements d'activités.

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

SOUS-FACTEUR 7 : EFFORTS PHYSIQUES

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

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

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

SOUS-FACTEUR 8 : COMMUNICATIONS

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

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

DESCRIPTION DE L'OBJET DES COMMUNICATIONS

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

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

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

- a) du succès et de la rentabilité d'un programme, d'un objectif, du service à la clientèle ou d'une activité (sur le plan administratif) ;

- b) de l'attention ou du soin à apporter dans l'utilisation de matériel, d'outillage ou d'autres équipements, et ce, en tenant compte de la gravité des conséquences éventuelles, pour l'organisation, son personnel et ses clientèles, qui pourraient résulter des actes ou des gestes posés par l'employé(e).

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

SOUS-FACTEUR 10 : RESPONSABILITÉS DE SURVEILLANCE

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

Degré	Description du niveau de surveillance	Description du nombre de personnes		
		1 à 3	4 à 10	11 et plus

1	Aider occasionnellement d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail ou n'avoir aucune responsabilité envers une ou plusieurs personnes.	1	1	1
2	Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont le travail ou l'activité est pratiquement identique.	2	3	4
3	Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont l'activité ou le travail est différent.	3	4	5

SOUS-FACTEUR 11 : MILIEU DE TRAVAIL

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

DESCRIPTION DES DÉSAGRÉMENTS ET RISQUES

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

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

ÉCHELLE DE FRÉQUENCE

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

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

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

PONDÉRATON

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. RÈGLEMENT LÉGISLATIVE LIÉE AU RÉGIME

a) Compagnie

L'Employeur 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 l'Employeur 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.

« 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 (2) parties, soit une période de contribution et une (1) période de congé.

« Salaire brut réel » :

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

« Salaire brut versé » :

Le salaire brut réel moins les contributions au régime.

« Syndicat » :

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

4. CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

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

- a) Être un employé régulier.
- b) Avoir fait deux (2) années de service continu au sein de l'Employeur avant la soumission de la demande de participation au régime.
- c) Être un employé actif, c'est-à-dire être au travail lors de l'entrée en vigueur du contrat ou de sa signature.

5. DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME

La durée de participation au régime peut être d'un (1), deux (2), trois (3), quatre (4), cinq (5) ou six (6) ans. Elle peut cependant être prolongée dans certains cas spécifiques, tel qu'il est prévu au présent régime. La durée de participation au régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept (7) ans. De plus, le cumulatif des prolongations ne doit pas excéder un (1) an.

6. DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ

La durée de la période de congé peut être de trois (3) mois à un (1) an.

7. PARTICIPATION

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

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

c) La durée de la période de congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'Employeur 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 l'Employeur. 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 l'Employeur pour une période correspondant au moins à la durée de la période de congé. Toutefois, si le poste que l'employé régulier détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employé régulier peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de déplacement prévue aux paragraphes 6.09 à 6.11 de la convention collective.

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

L'employé régulier qui décide de participer au régime s'engage à respecter le contrat intervenu avec l'Employeur, 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 l'Employeur 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.

Nonobstant ce qui précède, en cas de grève ou lock-out, l'employé peut décider suspendre l'entente ou d'y mettre fin, le cas échéant, l'Employeur remet les sommes prélevées à l'employé.

10. RÉGIME

- a) L'Employeur s'engage à remettre un rapport annuel des sommes prélevées sur le salaire de l'employé
- b) Lors de la prise du congé, l'Employeur versera à l'employé l'équivalent du montant prélevé réparti de façon égale sur chaque paie.

11. MODALITÉ D'APPLICATION

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

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

a) Rémunération

- i) Salaire brut versé

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

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ						
Durée du congé	Durée de participation					
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
3 mois	75 %	87,50 %	91,67 %	93,75 %	95,00 %	95,83 %
4 mois	—	83,33 %	88,89 %	91,67 %	93,33 %	94,44 %
5 mois	—	79,16 %	86,11 %	89,58 %	91,67 %	93,06 %
6 mois	—	75,00 %	83,34 %	87,50 %	90,00 %	91,67 %
7 mois	—	70,80 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %	90,28 %
8 mois	—		77,76 %	83,32 %	86,60 %	88,89 %
9 mois	—		75,00 %	81,25 %	85,00 %	87,50 %
10 mois	—		72,22 %	79,15 %	83,32 %	86,11 %
11 mois	—			77,08 %	81,66 %	84,72 %
12 mois	—			75,00 %	80,00 %	83,33 %

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

ii) Primes et temps supplémentaire

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

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

b) Régimes gouvernementaux et déductions à la source

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

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

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

c) Cotisations syndicales

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

d) Régime de fonds de pension

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

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

e) Prestations maladie de courte et de longue durée

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

- i) Tant que l'employé compense ses journées d'absence à même sa banque de maladie, selon les dispositions de l'article 9 de la convention collective, sa contribution au régime se poursuit.
- ii) Dès que les dispositions prévues en i) ne s'appliquent plus, la période de contribution au régime est suspendue.
- iii) Si l'invalidité se prolonge plus d'un (1) an, alors le régime cesse et les sommes détenues par l'Employeur sont remboursées à l'employé régulier.

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

f) Régime d'assurance collective

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

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

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

g) Vacances annuelles

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

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

5. Pour l'année durant laquelle se situe un congé, les bénéficiaires 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 (1) an. Un congé sans solde de plus d'un (1) 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 l'Employeur sont remboursées à l'employé.

m) Accident de travail

Pendant la période de contribution, un employé régulier qui devient invalide à la suite d'une lésion professionnelle ou d'un accident de travail reçoit une prestation basée sur son salaire brut réel et sa participation au régime est suspendue. Si l'invalidité se prolonge plus d'un (1) an, alors le régime cesse et les sommes détenues par l'Employeur sont remboursées à l'employé.

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 (3) mois, les sommes détenues par l'Employeur sont remboursées à l'employé.

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 l'Employeur 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 l'Employeur sont remboursées à l'employé.

- Si la période de congé est en cours, les sommes détenues par l'Employeur sont remboursées à l'employé. L'Employeur teindra compte des sommes reçues par l'employé régulier durant la période de congé.

12. LIMITES DES AVANTAGES

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

13. QUANTUM DE PARTICIPATION

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

(Sujet à approbation par Revenu Canada)

ANNEXE « K »

**CONTRAT TYPE – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT
DIFFÉRÉ**

Contrat intervenu entre :

VIDÉOTRON LTÉE

et

(NOM DE L'EMPLOYÉ)

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

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

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

- **DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ :**

La durée de la période de congé sera de _____.

- **POURCENTAGE DU SALAIRE :**

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

- **DATES APPLICABLES**

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

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

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

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

Cependant, l'employé régulier peut, en tout temps, mettre fin à sa participation au régime. Il doit à cet effet faire parvenir un avis écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours avant que ne prenne fin sa participation au régime. Un employé qui s'est

ainsi désisté ne peut s'inscrire à nouveau au régime avant une période minimale de trois (3) ans de la date de son désistement.

- **SAISIE DE SALAIRE :**

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

- **BRIS DE CONTRAT :**

En cas de bris de contrat, les sommes détenues par l'Employeur sont remboursées à l'employé régulier.

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

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

Employé

Compagnie

LETTRE D'ENTENTE No 1 MAINTIEN DES EMPLOIS

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

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

LETTRE D'ENTENTE No 2

PRINCIPES SPÉCIFIQUES SOUS-TRAITANCE

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

1. Ingénierie

1.1 Projets spécifiques

On entend par « Projet Spécifique » un projet de grande envergure comprenant un début et une fin, avec une montée en charge momentanée nécessitant la création d'équipes dédiées.

Les projets spécifiques pourront être effectués en sous-traitance sans être comptabilisés dans les ratios de sous-traitance, dans les seuls cas où les parties en conviennent.

À défaut d'entente entre les parties à l'effet qu'un projet répond à la définition de « Projet Spécifique » au sens des dispositions de la présente entente, l'Employeur pourra déposer un grief patronal et soumettre le litige à un arbitre de grief dans le cadre d'un processus d'arbitrage accéléré. Le fardeau de preuve appartient à l'Employeur.

Dans l'intervalle d'une décision de l'arbitre, les heures effectuées par un sous-traitant dans le projet ne sont pas considérées comme des heures assujetties à un projet spécifique. Advenant que la décision de l'arbitre est à l'effet que le projet est considéré comme un projet spécifique, l'Employeur corrige ses rapports de sous-traitance rétroactivement à la date de début du projet.

Il est entendu que le déploiement des nouveaux sites TSF et le déploiement de la technologie Samsung sur les sites existants pour le programme LTE – A 5G sont considérés comme des projets spécifiques, et ce, jusqu'à sa mise en opération (tour, antenne, shelter).

Les parties conviennent que le déploiement de la technologie Samsung sur les sites existants pour le programme LTE – A 5G ne comprend pas la mise à niveau des éléments existants pour accueillir cette technologie, sauf pour les interventions nécessitant des corps de métier spécialisés (électriciens, grutiers, etc.).

De plus, les projets hors couverture régionale / extension (hors région définie, par la carte des régions à l'annexe A) sont aussi considérés comme des projets spécifiques, et ce, jusqu'à la mise en opération.

L'Employeur devra fournir mensuellement un rapport des heures reliées à tous les projets spécifiques.

Participation des employés syndiqués aux projets spécifiques :

L'Employeur s'engage à faire participer les employés aux projets spécifiques via des équipes dédiées aux fins de formation et d'apprentissage dans le but d'effectuer les opérations futures, notamment dans les cas de déploiement de nouvelle technologie. À cet égard, la lettre d'entente No 5 s'applique.

1.2 Construction et conception

- a) Le ratio de base autorisé de sous-traitance pour les fonctions ou groupes de fonctions prévues à l'annexe « A » de la lettre d'entente 2 est de 30 % jusqu'au renouvellement de la convention collective.
- b) Il y a suspension des règles de comblement en vertu des dépassements du ratio de 20 % de sous-traitance prévue à la convention collective, sauf dans le cas où il y aurait dépassement du ratio de 30 % jusqu'au renouvellement de la convention collective.
- c) L'Employeur s'engage à maintenir le nombre de postes en place à la date de la signature telle qu'établie dans l'annexe « A » de la lettre d'entente 2, et ce, jusqu'au renouvellement de la convention collective, tant qu'il y aura de la sous-traitance dans les fonctions.
- d) Lorsqu'il y a de la sous-traitance dans les fonctions, les postes vacants à la suite de l'attrition sont pourvus, et ce, jusqu'au renouvellement de la convention collective.
- e) En contrepartie, des ratios de sous-traitance excédentaire consentis par la présente, l'Employeur s'engage à faire les efforts nécessaires prévus notamment à la lettre d'entente No 5 et à l'article 2.07 de la convention collective au niveau de la formation de ses employés afin d'assurer le maintien et le développement de l'expertise de ses employés.

1.3 Travaux en hauteur

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

- a) Intervention :
 - Lors de pannes majeures de première ligne, l'Employeur peut faire intervenir les techniciens intervention équipement et les techniciens télécommunications, régions qualifiées selon l'alinéa b);
 - Pour les interventions nécessitant des corps de métier spécialisés (électriciens, grutiers, etc.) l'Employeur peut avoir recours à la sous-traitance sans limites. Par opposition : les connecteurs seront calculés dans le ratio de sous-traitance, le cas échant.

À la signature de l'entente, l'Employeur comblera 2 postes de technicien intervention réseau.

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

1.4 Technicien réseau alimentation primaire

Pour la fonction de technicien réseau alimentation primaire / opérations, l'Employeur consent à maintenir un plancher d'emploi de 7 postes.

2. Qualité technique

- a) Le ratio de base autorisé de sous-traitance pour les fonctions ou groupes de fonctions prévues à l'annexe « A » de la lettre d'entente 2 est de :
 - 47 % jusqu'au 31 décembre 2021;
 - 44 % jusqu'au 31 décembre 2022;
 - 40 % par la suite.
- b) Il y a suspension des règles de comblement en vertu des dépassements du ratio de sous-traitance prévus à la convention collective, sauf dans le cas où il y aurait dépassement des ratios mentionnés précédemment, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023.
- c) L'Employeur s'engage à maintenir le nombre de postes en place au 31 décembre 2020 tel qu'établi dans l'annexe « A » de la lettre d'entente 2, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023 ou tant que l'Employeur ne respecte pas les ratios consentis.
- d) Lorsqu'il y a de la sous-traitance dans les fonctions, les postes vacants à la suite de l'attrition sont pourvus, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023 ou tant que l'Employeur ne respecte pas les ratios consentis.

3. Centres contacts clients

- a) Le ratio de base autorisé de sous-traitance pour le groupe de fonctions prévu à 2.19 de la convention collective est de :

- 45 % jusqu'au 31 décembre 2021;
 - 42 % jusqu'au 31 décembre 2022;
 - 40 % par la suite;
- b) Il y a suspension des règles de comblement en vertu des dépassements du ratio de sous-traitance prévus à la convention collective, sauf dans le cas où il y aurait dépassement des ratios mentionnés précédemment, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023.
- c) L'Employeur s'engage à maintenir le nombre de postes en place au 31 décembre 2020 tel qu'établi dans l'annexe « A » de la lettre d'entente 2, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023 ou tant que l'Employeur ne respecte pas les ratios consentis.
- d) Lorsqu'il y a de la sous-traitance dans les fonctions, les postes vacants à la suite de l'attrition sont pourvus, et ce, jusqu'au 31 décembre 2023 ou tant que l'Employeur ne respecte pas les ratios consentis.

ANNEXE « A » LETTRE D'ENTENTE No 2
PRINCIPES SPÉCIFIQUES SOUS-TRAITANCE

Plancher d'emploi en vertu des lettres d'ententes No 2

Le tableau ci-dessous constitue le plancher d'emploi pour la durée de la présente convention collective de la Région Ouest, dans les fonctions des Construction réseau, Conception et Opération service clients impactées par la lettre d'entente No 2.

Construction réseau	Nombre de postes
Chef d'équipe, mise en opération	6
Chef d'équipe, fusion fibre et mise en opération	2
Technicien construction et mise en opération	44
Chef d'équipe, travaux de construction	0
Technicien, fusion fibre et mise en opération	8
Commis coordination (Sherbrooke)	1
Commis Ingénierie	13
Commis installation	1
Commis services techniques	1
Responsable de chantiers	1
Secrétaire senior	3
Technicien dessinateur	0
Technicien déploiement équipement d'accès	10
Technicien déploiement équipement réseau	6
Technicien intervention équipement	14
Technicien télécommunication, région	2
Technicien transfert	6
Technicien vidéo	0
Total Construction réseau	118

Conception	Nombre de postes
Agent Bureau de projet Ingénierie	5
Agent de coordination	14
Agent de liaison	14
Agent intra-bâtiment	5
Commis administratif	1
Commis ingénierie	20
Commis services techniques	1
Concepteur civil	9
Concepteur réseau	58
Concepteur télécom	10
Concepteur-coordonnateur	6
Secrétaire senior	2
Spécialiste géomatique	2
Technicien dessinateur	6
Agent sr. droit de passage	1
Total Conception	154

Opérations Service Clients	Nombre de postes
Conseiller ventes service après-vente (SAC niv 1)	510
Conseiller ventes résidentielles et distr. (SAC activation)	29
Conseiller STC	361
Conseiller STC / quart de nuit	17
Conseiller Contrôle de Qualité	49
Conseiller senior SAC/CQ	58
Conseiller senior STC	46
Conseiller adm. SAC/Courrier électronique	65
Conseiller STC/courrier électronique	22
Commis contrôle de la qualité	1
Technicien installation-service	482
Technicien installation-service niveau 2	19
Total Opération Services Clients	1659

Le nombre de postes a été déterminé en fonction de la liste d'ancienneté au 31 décembre 2020.

**LETTRE D'ENTENTE No 3
FLEXIBILITÉ PROVINCIALE ET SOUS-TRAITANCE/
CONCEPTION AFFAIRES ET TECHNIQUE AFFAIRES**

Les parties conviennent de ce qui suit :

La présente entente s'échelonne à partir de la date de la signature jusqu'au renouvellement de la convention collective.

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

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

À cette fin, les modalités suivantes s'appliquent :

Flexibilité provinciale

1. Il est loisible à l'Employeur d'effectuer, dans les fonctions prévues à 2.17 et 2.18 de la convention collective, des assignations de tâches physiquement effectuées dans une autre juridiction. Aux fins de contrôle, un rapport mensuel de mobilité inter-accréditations est déposé aux Syndicats ;
2. Au terme de la présente entente, si le volume d'affaires n'a pas généré en région suffisamment de travail, l'Employeur peut effectuer des assignations de tâches dans une autre juridiction. Aux fins de contrôle, un rapport mensuel de mobilité inter-accréditations est déposé aux Syndicats ;
3. Les parties se rencontrent annuellement, ou au besoin, afin d'évaluer les besoins de formation, quantifier la création de postes, déterminer les tâches pouvant être intégrées aux certificats existants et répartir, s'il y a lieu, les juridictions.
4. Si un déploiement nécessite des effectifs supérieurs à ceux disponibles dans une région donnée, le recours excédentaire à la sous-traitance n'est pas comptabilisé aux fins du calcul, si le Syndicat est avisé au préalable.

Toronto

À Toronto, la pratique actuelle en matière de sous-traitance demeure inchangée. La présente entente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions des conventions collectives en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE No 4 DÉMÉNAGEMENT

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

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

- i) Demeurer à l'intérieur des limites du territoire desservi par la localité ;
- ii) Demeurer à l'intérieur d'un rayon de vingt (20) kilomètres à vol d'oiseau ou à moins de trente (30) minutes en voiture de l'adresse d'affaires de l'Employeur 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 l'Employeur rembourse jusqu'à concurrence de mille trois cents dollars (1 300 \$) des frais admissibles sur présentation des pièces justificatives. Cette procédure ne s'adresse pas aux employés qui postulent un poste affiché.

LETTRE D'ENTENTE No 5 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

A - Cheminement de carrière

1. Dans l'objectif de permettre à ses employés de planifier leur carrière, l'Employeur s'engage à développer, à titre informatif, un cheminement de carrière sous la forme d'un tableau d'équivalence y incluant les prérequis et éléments de formations requis par fonction.
2. Ce tableau sera remis au comité de formation pour utilisation par tous les employés.

B. Formation en dehors des heures de travail

Secteurs de l'ingénierie et de la qualité technique

1. Afin de développer les compétences spécifiques requises et offrir des opportunités professionnelles aux employés, l'Employeur élabore et dispense, de concert avec une institution collégiale reconnue, un plan de formation de « niveau 1 », « niveau 2 » et « niveau 3 ».
2. L'Employeur donnera priorité selon l'ancienneté parmi les personnes candidates au moment de la confection de la liste. Il est convenu qu'une personne qui refuse à son rang, sera retirée de la liste et devra attendre à la confection de la prochaine liste pour poser sa candidature à nouveau. Il est entendu que la liste doit être épuisée avant que l'Employeur n'en confectionne une nouvelle liste.
3. L'Employeur s'engage à ouvrir deux groupes de « niveau 1 » et un groupe de « niveau 2 » dans les deux premières années de la convention collective. De plus, il s'engage à consulter le comité de formation avant de planifier l'ouverture des groupes de formation.

C. Reconnaissance des prérequis et examens

Secteurs de l'ingénierie et de la qualité technique

1. Il est entendu que l'Employeur reconnaîtra les examens de qualification des institutions Teccart et CÉGEP (AEC, DEC ou évaluation minimale des cours requis par l'Employeur pour la fonction sans l'obtention de AEC ou DEC) aux fins de qualification de prérequis des fonctions.
2. L'Employeur évaluera la possibilité de permettre à un employé possédant une expérience personnelle suffisante d'être admis au test d'équivalence pour le cours « niveau 1 » et « niveau 2 ». Si l'employé réussit le test, il sera considéré posséder les prérequis qui est préalable à un éventuel test de secteur.

3. Cette reconnaissance n'a pas pour effet de dispenser l'employé de passer le test prévu à l'article 27.12 de la convention collective ni de dispenser l'employé de réussir la période d'essai;
4. Tout employé ayant réussi un test est exempté de refaire le test pour une période de quarante-huit mois (48) mois pour l'obtention d'un même poste. Il en est de même pour l'employé qui veut revenir dans une fonction qu'il a occupée dans les deniers quarante-huit mois (48).
5. Afin de garantir la transparence et l'impartialité dans la correction des tests, l'Employeur s'engage à anonymiser lesdits tests et à identifier des correcteurs indépendants.

L'Employeur s'engage à donner une rétroaction permettant aux personnes le désirant de savoir leurs points forts et leurs points faibles.

D. Formation par l'Employeur

Secteur ingénierie

Pour le secteur ingénierie, l'Employeur s'engage à former au moins 60 % de ses employés pour lesquels la formation est requise, dans un secteur tel que défini à l'article 3.24 de la convention collective avant que la formation des sous-traitants ne débute.

Il est entendu que pour la fonction concepteur, l'Employeur formera 60 % de ses employés qui travaillent dans des programmes pour lesquels la formation est requise avant que la formation des sous-traitants ne débute.

Les parties conviennent que la formation aux personnels doit tendre vers 100 % dans une fonction et l'Employeur fournira au besoin l'échéancier de la formation au syndicat.

Secteur de la qualité technique

Pour le secteur de la qualité technique, l'Employeur s'engage à former en priorité ses employés par localité. Les parties conviennent que la formation aux employés doit tendre vers 100 % et l'Employeur fournira au besoin l'échéancier de la formation au syndicat. Cependant, l'employeur pourra débiter la formation de ses sous-traitants avant d'avoir complété la formation de tous ses employés.

Dans des activités à faible volume, l'Employeur procédera par équipes dédiées d'employés, lesquelles seront formées en priorité pour accomplir ces activités. À cet effet, l'article 31 s'applique.

Centres contacts clients – résidentiels

Pour les centres de contacts clients, l'Employeur s'engage à former en priorité ses employés par fonction. Les parties conviennent que la formation aux employés doit tendre vers 100 % et l'Employeur fournira au besoin l'échéancier de la formation au syndicat. Cependant, l'Employeur pourra débiter la formation de ses sous-traitants avant d'avoir complété la formation de tous ses employés.

Dans des activités à faible volume, l'Employeur procédera par équipes dédiées d'employés, lesquelles seront formées en priorité pour accomplir ces activités. À cet effet, l'article 31 s'applique.

LETTRE D'ENTENTE No 6 CENTRES D'APPELS

Fonctions visées par la présente :

- Conseiller STC –communications électroniques
- Conseiller STC -
- Conseiller STC - quart de nuit
- Conseiller senior STC
- Conseiller senior SAC
- Conseiller ventes et service après ventes
- Conseiller administratif SAC/communications électroniques
- Préposé perception des comptes
- Conseiller ventes résidentielles et distribution (ligne partenaire)
- Conseiller perception des comptes, niveau 2
- Conseiller contrôle de qualité
- Gestionnaire de comptes partenaires
- Conseiller STC Affaires
- Conseiller ventes après ventes SAC Affaires
- Conseiller senior SAC Affaires
- Conseiller senior STC Affaires

1. Virtualité

- a) En opérant ses centres d'appels en mode de virtualité, l'Employeur s'engage à respecter l'importance relative des centres d'appels régionaux les uns par rapport aux autres en tenant toutefois compte des exigences fonctionnelles. L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par année au 15 janvier, un rapport écrit de la répartition de la clientèle et des effectifs pour chacune des régions desservies par l'entreprise.
- b) En cas de conflit de travail légal affectant les employés d'un centre d'appels relevant d'une autre unité de négociation, la présente entente de virtualité ne peut avoir pour effet d'obliger les employés d'un centre d'appels à desservir la clientèle normalement desservie par les membres de l'unité de négociation en conflit de travail.

2. Application particulière de l'ancienneté des fonctions de centre d'appels

Le traitement des fonctions des centres d'appels de la Région Ouest s'effectue comme étant une seule et même localité aux fins des articles 6, 7, 8, 11, 16, 17, 22 et les lettres d'entente No 10 relative aux banques d'affectations.

3. Comité de relations de travail sur le suivi de la logistique dans les centres de contacts clients (pour toutes les fonctions prévues à la lettre d'entente)

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

4. Création d'un nouveau centre d'appels

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

5. Sous-traitance

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

6. Postes à temps complet

L'Employeur s'engage à respecter une proportion minimale de soixante-quinze pourcent (75 %) de postes à temps complet par fonction dans chaque localité. À cette fin, l'Employeur procède à l'évaluation du nombre de postes à temps complet deux (2) fois par année (31 mars et 30 septembre), et s'occupe de pourvoir les postes à temps complet requis, selon la procédure suivante :

- a) Si le poste est comblé par un employé provenant d'une autre fonction, le transfert sur le poste se fait immédiatement ;
- b) En tout temps, un poste devenu vacant est affiché immédiatement avec le même statut.

Lorsqu'à la suite d'une réduction de personnel l'Employeur n'est plus en mesure de rencontrer ses besoins opérationnels, du fait d'un trop grand nombre d'employés à temps complet (horaires fixes) par rapport au nombre d'employés à temps partiel (horaires variables), l'Employeur peut alors affecter par ordre inverse d'ancienneté des employés à temps complet sur des horaires variables en leur assurant le nombre d'heures de la semaine régulière de travail sans toutefois réduire à moins de soixante-quinze pourcent (75 %) 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.

7. Statut de temps complet avec horaire flexible

À la signature de la convention collective, l'Employeur procédera à la conversion des postes temps complet avec horaire flexible en régulier temps complet. Advenant qu'un employé refuse un poste à temps complet, il se verra octroyer par défaut un poste à temps partiel.

8. Employés à temps partiel

L'Employeur confectionne les horaires des employés à temps partiel qui sont à son emploi au 29 avril 2003 de façon à leur assurer l'opportunité de travailler le nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

LETTRE D'ENTENTE No 7 TÉLÉTRAVAIL

Attendu la convention collective intervenue entre les parties (ci-après, « la convention collective ») ;

Attendu toutes les lettres d'entente relatives au télétravail ;

Attendu le contexte de la pandémie de la COVID-19 a forcé l'Employeur à placer la majorité de ses employés en télétravail ;

Attendu que les parties souhaitent élargir l'accessibilité au télétravail ;

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La présente entente subroge toute autre entente concernant le télétravail antérieure à la signature de la présente.
3. Le télétravail sera offert sur une base volontaire aux employés actuellement à l'emploi au moment de la signature de la présente entente. Cependant, la décision de l'employé de faire ou non du télétravail sera permanente à moins que les conditions personnelles de l'employé changent à un point tel que le télétravail n'est plus viable pour l'employé.

L'Employeur autorise ou non le changement de décision de l'employé en fonction, du nombre de demandes et de l'espace disponible sur les lieux de travail qu'il a pour accueillir le retour de l'employé.

L'Employeur traite ces demandes de changement en fonction de la date d'entrée (premier arrivé, premier servi).

Dans le cas où l'employé en télétravail ne peut pas donner sa prestation de travail pour des raisons hors de son contrôle, l'Employeur s'engage à lui trouver temporairement un espace de travail.

4. Le télétravail ne s'applique pas aux fonctions mentionnées à l'annexe 1 de la présente.

Advenant la création d'une nouvelle fonction, les parties se rencontrent pour

discuter de l'accessibilité ou non au télétravail.

5. Les employés qui travaillent dans les centres de contacts clients qui sont volontaires pour faire du télétravail, le seront en mode 100 %.

Pour les autres fonctions, ils pourront le faire soit en mode 100 %, soit sur un modèle hybride (3 jours en télétravail / 2 jours sur les lieux du travail).

Pour les horaires de 4 jours, le modèle hybride sera 1-2 jours en télétravail et 3-2 jours sur les lieux de travail.

6. Pour les fonctions mentionnées à l'annexe 2 de la présente, une présence physique est nécessaire dans les locaux de l'Employeur.

Dans le cas où il y a des besoins de présence minimum sur les lieux de travail, le choix des journées se fait par ancienneté.

Si les besoins de présence sur les lieux de travail de l'Employeur ne sont pas comblés, l'Employeur imposera ces journées aux employés de la fonction visée, par ordre inverse d'ancienneté en même temps que les choix d'horaire.

7. À compter de la signature de la présente entente, pour les fonctions où le télétravail est possible, l'Employeur pourra procéder à ses nouvelles embauches en télétravail.

Dans le cadre d'un changement de fonction, l'employé devra refaire son choix effectué au point 3, le tout conditionnellement aux conditions du télétravail applicables de sa nouvelle fonction.

8. L'Employeur se réserve le droit de ramener sur les lieux du travail, un employé dont le niveau de performance et de productivité serait en dessous des attentes de l'Employeur. Dans tous les cas, l'Employeur établit un plan de formation/coaching, incluant des objectifs, le support à l'employé et la durée de ce plan.

9. L'Employeur s'engage à fournir le matériel, les logiciels et les équipements de travail nécessaires à l'exécution des fonctions du poste telles que : ordinateur, logiciels, caméra et souris. D'autre matériel, des logiciels et des équipements propres à un poste peuvent être ajoutés par l'Employeur.

10. Le matériel, les logiciels et les équipements demeurent en tout temps la propriété exclusive de l'Employeur et l'employé doit s'en servir à des fins d'affaires seulement. Ils sont récupérés par l'Employeur en cas de départ de l'employé, lors de toute absence prolongée ou lorsque l'entente conjointe de télétravail prend fin. À défaut de retour, la valeur des équipements sera prélevée sur la paie de l'employé.

11. L'employé devra au besoin se présenter sur les lieux de son travail pour l'heure de début de son quart de travail afin d'effectuer toute mise à jour ou réparation

d'équipement ne pouvant être effectuées à distance.

12. Les parties conviennent que la caméra ne doit pas être utilisée à d'autres fins que celle reliées à l'exercice de la fonction, notamment pour les rencontres de travail, la formation, le coaching, l'entraînement à la tâche, etc. L'Employeur s'engage à ne pas activer la caméra ni le microphone de l'employé à son insu.

L'Employeur ou l'employé doit informer les autres des participants de toute rencontre effectuée par le biais d'un outil de visioconférence s'il désire enregistrer ladite rencontre. Advenant qu'un employé n'accepte pas d'être enregistré, il peut garder sa caméra et son microphone fermés.

Ces enregistrements doivent être uniquement au profit des employés assujettis à la convention collective.

13. L'employé bénéficiant déjà du programme VIP, les coûts reliés à la connexion internet sont la responsabilité de l'employé.

Cependant, l'Employeur versera sur la paie de tous les employés en télétravail (hybrides et 100 %), une allocation de 5 \$ par mois (2,41 \$ par paie).

Dès que l'Employeur pourra mettre en place l'offre VIP aux employés en télétravail dans le système de facturation, le versement de l'allocation sur la paie sera retiré et remplacé par le rabais de 5 \$ par mois sur la facture.

14. L'Employeur peut exiger pour certaines fonctions dont notamment les fonctions des centres de contacts clients, une connexion minimale de 100 Mbit.
15. C'est la responsabilité de l'employé de s'assurer d'avoir à sa résidence un lieu de travail privé, sans bruit de fond, sans dérangement et distraction afin d'être en mesure d'exécuter un travail de façon concentrée, productive et efficace.
16. Les frais supplémentaires d'électricité, d'éclairage, de chauffage et de climatisation s'il y a lieu sont assumés par l'employé.
17. L'employé a la responsabilité de fournir l'ameublement, les accessoires tels que : mobilier de bureau, une chaise avec accoudoir et une lampe de travail si désirée. Sur demande, l'Employeur avance une somme pouvant aller jusqu'à 1500 \$ devant servir à l'achat de tels équipements. Le remboursement doit être effectué sur une période maximale de six (6) mois.
18. Le poste de travail de l'employé à sa résidence doit rencontrer les normes de l'Employeur en termes d'ergonomie et d'espace requis. Ces normes sont décrites dans le document explicatif sur les conditions d'exercice du télétravail.

L'employé doit informer l'Employeur de l'adresse de sa résidence où il effectue sa prestation de travail.

Un employé peut effectuer un changement d'adresse une fois par année ou lors d'un évènement de vie (décès, séparation, etc.).

L'employé peut également effectuer un changement temporaire (aller-retour) d'adresse par année, et ce, en autant que l'employé assume la totalité des frais relatifs à ce changement.

19. L'Employeur diffusera aux employés en télétravail l'information utile sur les principes ergonomiques d'un poste de travail et retiendra au besoin les services d'une firme spécialisée pour un support personnalisé.
20. L'employé en télétravail à 100 % doit se présenter sur les lieux de son travail lorsque requis par l'Employeur (une à deux fois par mois). L'Employeur s'engage à identifier ces journées de présence sur les lieux du travail selon le préavis prévu à l'alinéa 21.
21. L'employé en télétravail s'engage à participer également à toutes les sessions de formation, coaching, réunions, téléconférences et toute autre activité requise par l'Employeur aux dates et lieux déterminés par celle-ci dans le cadre de son horaire normal de travail. À cette fin, l'Employeur s'engage à donner un préavis de cinq (5) jours à l'employé sauf dans le cas de mesure disciplinaire. À la demande de son supérieur immédiat, l'employé doit terminer son quart de travail sur place.

L'Employeur privilégiera, lorsque possible, les remises de mesures disciplinaires de façon virtuelle. À cet égard, les autres articles de la convention collective s'appliquent, notamment les clauses touchant la représentation syndicale.

À l'exception d'une urgence opérationnelle à l'ingénierie, l'Employeur ne peut exiger le retour de l'employé le jour même.

22. Toutes les communications de l'Employeur avec l'employé doivent se faire sur le temps de travail de l'employé.

Les livraisons de matériel à domicile sont effectuées dans la mesure du possible pendant les heures normales d'affaires, soit du lundi au vendredi de 8 h à 18 h.

Telles livraisons doivent être précédées d'un préavis minimum de 24 heures.

Si l'employé doit se déplacer dans un centre de cueillette pour récupérer un objet livré, cela doit s'effectuer pendant ses heures de travail, après entente avec son gestionnaire.

Nonobstant de ce qui précède, les employés pourraient devoir transporter du matériel de l'Employeur de petite taille entre la résidence et le lieu du travail.

23. Les parties conviennent que le domicile de l'employé demeure un endroit privé. L'Employeur ne peut, sans l'accord de l'employé ou sans motif valable, se rendre à son domicile.

Toutefois, lorsque nécessaire, les visites à domicile autres que celles d'un technicien installation-service, doivent se faire sur rendez-vous et, dans la mesure du possible, pendant l'horaire de travail de l'employé. Si celle-ci se fait à l'extérieur de son horaire de travail, les clauses de temps supplémentaire s'appliquent.

24. En cas d'une panne d'électricité, défaillance des systèmes, des équipements ou des logiciels, l'employé doit immédiatement entrer en communication avec le Service de support aux usagers et informer son gestionnaire.

L'Employeur continu de rémunérer l'employé si ce dernier signifie sa volonté de reprendre le travail dans le cas où le problème serait résolu avant la fin de son quart de travail. Il doit alors demeurer disponible et reprendre le travail dès la résolution de la problématique.

Advenant qu'il signifie son désir de ne pas être disponible, il sera alors considéré en absence sans solde pour le restant de son quart de travail.

Enfin, si la problématique se prolonge au-delà de la journée initiale, l'employé doit se présenter au travail le ou les jours suivants.

25. L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat une adresse électronique unique pour joindre les employés en télétravail, permettant ainsi la transmission des communiqués émis habituellement sous format papier à l'ensemble des employés.

L'Employeur s'assurera que tout employé en télétravail peut recevoir et envoyer des courriels à toutes adresses courriel avec comme domaine sevl2815.com.

Les parties conviennent qu'il est permis au Syndicat d'utiliser les outils de l'Employeur pour tenir des rencontres virtuelles avec des employés.

Le Syndicat pourra rencontrer un groupe d'employés qui est en télétravail lors de leurs visites sur les lieux du travail ou en virtuel, et ce, deux (2) fois par année civile pour un maximum de deux (2) heures. Le moment de la rencontre et le nombre d'employés rencontrés en même temps doivent être convenus à l'avance avec l'Employeur- l'Employeur ne peut refuser sans motif valable

26. Il est entendu que le Syndicat pourra communiquer avec le Conseiller aux relations de travail afin d'obtenir de l'information concernant les tâches d'un employé en télétravail. Afin d'orienter la discussion, la demande du Syndicat devra être accompagnée des motifs et des faits la justifiant.

27. L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat mensuellement la liste des horaires de retour au travail des employés en télétravail des centres de contacts clients.

Pour les autres secteurs, l'Employeur fournira l'information au syndicat sur demande.

28. Tout travail fait par l'employé pour l'Employeur à partir de sa résidence doit être déposé dans les répertoires du réseau de l'Employeur et être accessible par son supérieur immédiat et, s'il y a lieu, ses collègues de travail.

29. Les parties conviennent de procéder annuellement à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application du télétravail. Tout changement doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.

30. Dans le cadre du déploiement du nouveau programme de télétravail, le Syndicat pourra assister aux premières rencontres d'information destinées aux employés.

31. La présente entente ne peut avoir pour effet d'obliger les employés à desservir la clientèle normalement desservie par les membres d'une autre unité de négociation de l'Employeur en conflit de travail.

32. Pour la durée de la convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir des espaces de travail dans les régions de l'Île de Montréal, de la Montérégie, de Lanaudière et l'Estrie (pour MATv).

33. La convention collective, les règlements et politiques de l'Employeur, de même que toutes les lois et règlements relatifs à la sécurité de l'information client, continuent de s'appliquer à l'employé comme s'il était dans un établissement de l'Employeur.

L'Employeur s'engage à remettre un document explicatif sur les conditions d'exercices du télétravail.

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

35. Dans le cadre des négociations présentement en cours pour le renouvellement de la convention collective, la présente entente sera intégrée dans la convention collective sous forme d'une annexe « télétravail ».

ANNEXE « 1 »

FONCTIONS EXCLUES DU TÉLÉTRAVAIL

DIRECTION GÉNÉRALE APPROVISIONEMENT

- MAGASINIER
- PREPOSE A LA GESTION DES REPARATIONS

DIRECTION GÉNÉRALE QUALITÉ TECHNIQUE

- COMMIS ADMINISTRATIF
- INSPECTEUR
- SECRETAIRE INTERMEDIAIRE
- TECHNICIEN INSTALLATION SERVICE
- TECHNICIEN INSTALLATION SERVICE NIVEAU 2

PRÉSIDENCE MATV

- OPERATEUR CENTRE MISE EN ONDES REGIONAL
- TECHNICIEN DE PRODUCTION
- TECHNICIEN, ÉQUIPEMENT AUDIOVISUEL

VICE-PRÉSIDENCE DÉPLOIEMENT TECHNOLOGIQUE

- AGENT DE LIAISON
- AGENT INTRA-BATIMENT

VICE-PRÉSIDENCE OPÉRATION TECHNOLOGIQUE

- CHEF D'EQUIPE MISE EN OPERATION
- CHEF D'EQUIPE, FUSION DE FIBRE ET MEO
- COMMIS INSTALLATION
- COORDONNATEUR RESEAU D'ALIM. PRIM./OPER.
- COORDONNATEUR RESEAU REGIONAL
- RESPONSABLE DE CHANTIERS
- TECHNICIEN CABLAGE ET MONTAGE RES./NUIT
- TECHNICIEN CABLAGE ET MONTAGE RESEAU
- TECHNICIEN CONSTR. & MISE EN OPERATION
- TECHNICIEN CONSTRUCTION ENTRETIEN RESEAU
- TECHNICIEN DEPLOIEMENT EQUIPEM. D'ACCES
- TECHNICIEN DEPLOIEMENT EQUIPEMENT RESEAU
- TECHNICIEN ENTRETIEN DE RESEAU
- TECHNICIEN ENTRETIEN RES FUSION FIB/NUIT
- TECHNICIEN ENTRETIEN RESEAU FUSION FIBRE
- TECHNICIEN FUSION FIBRE / MISE EN OPER.
- TECHNICIEN INTERVENTION EQUIPEMENT

- TECHNICIEN RESEAU D'ALIM. PRIM/OPER/NUIT
- TECHNICIEN RESEAU D'ALIM. PRIMAIRE
- TECHNICIEN RESEAU D'ALIM. PRIMAIRE/OPER
- TECHNICIEN RESEAU D'ALIM. REGIONAL
- TECHNICIEN RESEAU REGIONAL
- TECHNICIEN TELECOMMUNICATION REGION
- TECHNICIEN TRANSFERT

VICE-PRÉSIDENCE CONTROLEUR CORPORATIF

- PREPOSE AUX ENCAISSEMENTS

ANNEXE « 2 »

**FONCTIONS NÉCESSITANT UNE PRÉSENCE PHYSIQUE
MINIMUM SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

PRÉSIDENCE MATV

- AGENT A LA PROGRAMMATION
- SECRETAIRE SENIOR
- TECNICIEN PROGRAMMATION & CONTENU NUMERIQUE
- GRAPHISTE

VICE-PRÉSIDENCE CENTRE CONTACT CLIENTS

- COMMIS SENIOR CONTROLE DE QUALITE

VICE-PRÉSIDENCE DÉPLOIEMENT TECHNOLOGIQUE

- AGENT DE COORDINATION
- COMMIS INGENIERIE
- COMMIS SERVICES TECHNIQUES
- CONCEPTEUR CIVIL
- CONCEPTEUR DE RESEAU
- CONCEPTEUR TELECOM
- CONCEPTEUR-COORDONNATEUR
- SPECIALISTE GEOMATIQUE
- AGENT DROITS DE PASSAGES
- AGENT INTRA-BATIMENT
- AGENT SR. DROITS DE PASSAGES - FIBRENOIRE
- CONCEPTEUR DE RESEA
- TECHNICIEN DESSINATEUR

VICE-PRÉSIDENCE OPÉRATION TECHNOLOGIQUE

- ANALYSTE PLANIFICATION TELEPHONIE
- COMMIS ADMINISTRATIF
- COMMIS CONST. & DEP. RESEAU SF
- COMMIS COORDINATION
- COMMIS INGENIERIE
- COMMIS SERVICES TECHNIQUES
- CONSEILLER SENIOR SECURITE
- CONSEILLER SENIOR SECURITE/NUIT
- CONSEILLER SENIOR TELEPHONIE
- TECHNICIEN CENTRAUX ACHEMINEMENT/LIVR.
- TECHNICIEN CENTRAUX MAINTENANCE/TR. NUIT
- TECHNICIEN CENTRAUX MAINTENANCE/TROUBLE
- TECHNICIEN DE SYSTEME NIVEAU II (SRIP)
- TECHNICIEN DE SYSTEMES NIVEAU II OSS NMS

- TECHNICIEN OPERATEUR DE RES. (SRIP) NUIT
- TECHNICIEN OPERATEUR DE RESEAU (SRIP)
- TECHNICIEN OPERATION OSS & VAS
- TECHNICIEN OPERATION OSS & VAS/NUIT
- TECHNICIEN OPERATION RES. ACCES IP NUIT
- TECHNICIEN OPERATION RESEAU ACCES IP
- TECHNICIEN OPERATIONS IREG
- TECHNICIEN OPERATIONS, CGR
- TECHNICIEN OPERATIONS, CGR/NUIT
- TECHNICIEN QUALIFICATION (CGVN)
- TECHNICIEN QUALIFICATION (CGVN) NUIT
- TECHNICIEN SERVEURS & SYST NIV II NUIT
- TECHNICIEN INTEGRATEUR RESEAUX INTERNET

VICE-PRÉSIDENCE TECHNOLOGIES AFFAIRES

- TECHNICIEN, LIVRAISON SERVICES GÉRÉS
- TECHNICIEN INTEGRATEUR RESEAUX INTERNET
- TECHNICIEN EXPERT, SERVICES GÉRÉS

VICE-PRÉSIDENCE CONTROLEUR CORPORATIF

- COMMIS SENIOR COMPTES A PAYER
- COMPTABLE SENIOR ENCAISSEMENTS
- PREPOSE SENIOR SERVICE DE LA CAISSE

ANNEXE « 3 »

FONCTIONS 100 % TÉLÉTRAVAIL (RETOUR 1 À 2 JOURS PAR MOIS)

DIRECTION GÉNÉRALE PROJETS & OPÉRATIONS CLIENTS

- CONSEILLER SENIOR SAC AFFAIRES
- CONSEILLER SENIOR STC SERV. AFFAIRES
- CONSEILLER STC AFFAIRES
- CONSEILLER VENTES SAV/SAC AFFAIRES
- GESTIONNAIRE DE COMPTES PARTENAIRES

VICE-PRÉSIDENTIE CENTRE CONTACT CLIENTS

- CONSEILLER ADM. SAC/ COURRIER ELECTRONIQUE
- CONSEILLER CONTROLE DE QUALITE
- CONSEILLER SENIOR SAC/CQ
- CONSEILLER SENIOR STC
- CONSEILLER STC
- CONSEILLER STC / NUIT
- CONSEILLER STC COMMUNICATIONS ELECTRONIQUES
- CONSEILLER VENTES RESIDENT. ET DISTR.
- CONSEILLER VENTES SAV

VICE-PRÉSIDENTIE CONTROLEUR CORPORATIF

- CONSEILLER SENIOR A LA PERCEPTION
- PREPOSE PERCEPTION DES COMPTES

VICE-PRÉSIDENTIE VENTES AFFAIRES

- AGENT SERV AUX TELECOMMUNICATEURS
- CONSEILLER EXTENSIONS DE RESEAU
- CONSEILLER SUPPORT VENTES ILM & EXT RES.
- CONSEILLER VENTES SAV/SAC AFFAIRES
- COORDONNATEUR RELAT. AVEC LA CLIENT AFF.
- GESTIONNAIRE COMPTES ILM HOSPITALITE
- GESTIONNAIRE DE COMPTES NIVEAU II

ANNEXE « 4 »

**FONCTIONS 100 % TÉLÉTRAVAIL / HYBRIDE / PRÉSENTIEL AU
CHOIX DE L'EMPLOYÉ**

DIRECTION GÉNÉRALE APPROVISIONNEMENT

- ACHETEUR CHAINE D'APPROVISIONNEMENT
- AGENT CHAINE D'APPROVISIONNEMENT
- AGENT SERV AUX TELECOMMUNICATEURS
- ANALYSTE GESTION DES EQUIPEMENTS
- PREPOSE ENTRETIEN MECANIQUE
- PREPOSE GESTION DU PARC DES VEHICULES
- COMMIS ADMINISTRATIF

DIRECTION GÉNÉRALE PROJETS & OPÉRATIONS CLIENTS

- COORDONNATEUR TARIFICATION ET CONTRAT
- GESTIONNAIRE COMPTES GRANDE ENTREPRISE
- GESTIONNAIRE COMPTES SOLUTIONS MOBILES
- GESTIONNAIRE DE COMPTE ME/GE
- ANALYSTE, SUPPORT AUX VENTES ME/GE

DIRECTION GÉNÉRALE QUALITÉ TECHNIQUE

- CONSEILLER SENIOR INTEGRITE DU RESEAU
- REPARTITEUR
- REPARTITEUR NIVEAU II
- REPRESENTANT ADM. SERVICE GSR
- COMMIS SERVICES TECHNIQUES

DIRECTION GÉNÉRALE SOUTIEN ÉVOLUTION OPÉRATIONS CLIENTS

- CONSEILLER, DOCUMENTATION OPÉRATIONNELLE
- CONSEILLER, ESSAI D'ACCEPTATION PAR L'UTILISATEUR -
COMMERCIALISATION

PRÉSIDENCE MATV

- COORDONNATEUR RECHERCHISTE
- MONTEUR AUDIO-VISUEL
- REALISATEUR HYBRIDE

VICE-PRÉSIDENCE CENTRE CONTACT CLIENTS

- COORDONNATEUR RELAT. AVEC LA CLIENTELE
- SECRETAIRE SENIOR

VICE-PRÉSIDENTE DÉPLOIEMENT TECHNOLOGIQUE

- SECRETAIRE SENIOR
- AGENT DE PLANIFICATION

VICE-PRÉSIDENTE OPÉRATIONS TECHNOLOGIQUES

- SECRETAIRE SENIOR

VICE-PRÉSIDENTE PR. & CHEF DIRECTION TECHNOLOGIQUE

- AGENT BUREAU DE PROJETS INGENIERIE
- SECRETAIRE SENIOR

VICE-PRÉSIDENTE PRODUIT & EXPÉRIENCE CLIENT

- SECRETAIRE SENIOR

VICE-PRÉSIDENTE CONTROLEUR CORPORATIF

- COMMIS ADMINISTRATIF
- COMMIS COMPTES A RECEVOIR
- COMMIS CONCILIATION DES USAGES
- COMMIS SENIOR A LA PAIE
- COMPTABLE SENIOR REDEVANCES
- SECRETAIRE SENIOR
- COMPTABLE SENIOR COMPTABILITE FINANCIERE
- CONSEILLER SERV. EQUIPEMENTS CORPORATIFS
- CONSEILLER SR. SERV. EQUIPEMENTS CORPO

VICE-PRÉSIDENTE TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION

- COMMIS SERVICES INFORMATIQUES
- PROGRAMMEUR-ANALYSTE
- SECRETAIRE SENIOR

VICE-PRÉSIDENTE TECHNOLOGIE & PRODUITS

- SECRETAIRE SENIOR

VICE-PRÉSIDENTE VENTES AFFAIRES

- ANALYSTE SUPPORT AUX VENTES ILM
- SECRETAIRE SENIOR
- CONSEILLER DOCUMENTATION, SERVICE AFFAIRES
- CONSEILLER, SUPPORT ET ESSAIS SYSTÈME – SECTEUR AFFAIRES

LETTRE D'ENTENTE No 8
RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE
50 ANS ET PLUS

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

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

LETTRE D'ENTENTE No 9 RETOUR AUX ÉTUDES

Les dispositions de la présente s'appliquent aux employés depuis un (1) an et occupant une fonction des centres contacts clients résidentielles et affaires et à la perception résidentielle

- a) Les employés qui retournent aux études dans un programme reconnu par le ministère de l'Éducation avec un minimum de trois (3) cours par session auront un statut d'employé à temps partiel. L'employé doit fournir une confirmation de son retour aux études par le registraire de l'établissement ;
- b) L'Employeur ne garantit pas un minimum d'heures de travail ;
- c) L'employé doit fournir à l'Employeur un minimum de quinze (15) heures de disponibilité ;
- d) L'Employeur confectionne un horaire de travail selon les disponibilités exprimées par l'employé dans un quart de travail de soir ou de fin de semaine. Dans le cas où il n'existe pas de quart de travail de soir ou de fin de semaine dans la fonction, les quarts offerts seront les derniers quarts de la journée.
- e) L'employé ayant terminé ses études revient dans son statut d'origine.

LETTRE D'ENTENTE No 10 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

OBJET : Processus de comblement des banques d'affectations temporaires au sein des Centres contacts clients.

CONSIDÉRANT l'entente de principe intervenue le 30 avril 2021

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

- Conseiller STC –communications électroniques
- Conseiller STC
- Conseiller STC - quart de nuit
- Conseiller senior STC
- Conseiller senior SAC
- Conseiller ventes et service après ventes
- Conseiller administratif SAC/communications électroniques
- Préposé perception des comptes
- Préposé perception des comptes niveau 2
- Conseiller ventes résidentielles et distribution (ligne partenaire)
- Conseiller contrôle de qualité
- Gestionnaire de comptes partenaires
- Conseiller STC Affaires
- Conseiller ventes après ventes SAC Affaires
- Conseiller senior SAC Affaires
- Conseiller senior STC Affaires
- Secrétaire senior
- Coordonnateur relation avec la clientèle (SRAC)
- Conseiller, documentation opérationnelle
- Conseiller, essai d'acceptation par l'utilisateur – commercialisation
- Conseiller documentation, service affaires
- Conseiller, support et essais système – secteur affaires

CONSIDÉRANT l'objectif du Syndicat de permettre à un plus grand nombre d'employés d'aller acquérir une expérience dans des fonctions différentes ;

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie de la présente entente ;

Banques d'affectation

1. L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur la création de banques d'affectation temporaire pour chacune des fonctions précitées ;
2. L'Employeur et le Syndicat s'entendent que lesdites banques d'affectation temporaire s'appliqueront uniquement pour les affectations court terme de trois (3) mois et moins. Les banques d'affectation pourront également être utilisées pour combler quotidiennement des absences non prévues ;
3. L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour limiter le nombre de places dans les banques d'affectation en tenant compte de l'évolution des besoins opérationnels ;
4. L'Employeur s'engage à faire un affichage dédié pour créer les banques d'affectation temporaire quatre (4) fois l'an, un mois avant la mise en vigueur des nouveaux horaires (février, mai, août et novembre) pour les fonctions précitées, selon la mécanique prévue aux annexes A, B et C qui font partie intégrante de la présente entente ;
5. L'Employeur se réserve le droit de faire un affichage supplémentaire entre les affichages dédiés prévus au paragraphe précédent si une banque d'affectation est vide ou si l'affichage dédié précédent n'a pas permis de combler son besoin ;
6. L'application de la présente lettre d'entente à d'autres fonctions doit faire l'objet d'une entente entre les parties ;
7. En utilisant le formulaire de « Demande de préférence » (voir annexes A et C qui font partie intégrante de la présente entente), les employés peuvent poser leur candidature pour le nombre de banques d'affectation qu'ils souhaitent sans restriction ;
8. Pour être éligibles aux banques d'affectation, les candidats doivent au préalable réussir un test visant à s'assurer de leur capacité à remplir les tâches types de la fonction visée ;
9. Nonobstant le paragraphe précédent, aucun test n'est requis pour les conseillers SAC, les conseillers administratifs SAC courriel et les conseillers senior SAC qui posent leur candidature dans la banque d'affectation temporaire conseiller ventes résidentielles & distribution (Activation) ;
10. Pour toutes les fonctions visées par la présente entente, excluant la fonction de conseiller ventes résidentielles & distribution (Activation) la sélection des candidats se fait sur la base de l'ancienneté ;

11. Tel qu'il est prévu à l'annexe « A » des présentes, les tests se feront dans les quinze (15) jours suivant la remise des « Demandes de préférences » des employés. Les employés convoqués à un test en seront informés dans un délai minimum de quarante-huit (48) heures précédant ledit test. Le résultat des tests réussis est valide pour une période de vingt-quatre (24) mois ;
12. Pour être retenus dans une banque d'affectation temporaire, les employés doivent être disponibles et présents au travail à la date prévue pour faire les tests ;
13. L'Employeur consent à transmettre les informations suivantes au Syndicat relativement auxdits processus de comblement des banques : les affichages dédiés, la liste des candidats ayant répondu à l'offre dans les délais prescrits et les banques finales d'affectation par fonction. De plus, l'Employeur s'engage à fournir mensuellement au Syndicat la liste d'utilisation des banques d'affectation, le nom, les départements d'origine et où il est affecté, la durée et les raisons desdites affectations (remplacement d'une absence (et la raison), surcroît de travail, projet (nature du projet) et poste vacant (numéro de demande de personnel (DDP)) ;
14. L'employé qui échoue un ou des test(s) dans le processus de comblement des banques d'affectation n'est pas éligible à participer au processus de comblement de poste régulier visant la ou les mêmes fonctions avant l'affichage dédié suivant (février, mai, août et novembre) ;
15. Nonobstant ce qui précède, un employé qui a échoué le test à deux (2) reprises dans une fonction dans une période de douze (12) mois ne pourra repasser le test pour cette fonction avant une période de six (6) mois suivant la date de son dernier échec ;
16. L'Employeur reconnaît qu'un employé qui s'est qualifié pour une affectation temporaire est par le fait même qualifié pour pourvoir le poste régulier dans le cas d'un affichage pour le même poste ;
17. Seuls les candidats qui se sont qualifiés en vertu du processus qui fait l'objet de la présente entente et qui font partie des banques d'affectation peuvent être affectés dans les fonctions visées par la présente entente, pour la durée de la période prévue pour l'affectation ;
18. Les employés qualifiés pour une banque d'affectation se voient exclus de ladite banque suite à trois (3) refus de leur part. Ces employés seront de nouveau éligibles à s'inscrire dans la banque d'affectation visée lors de l'affichage dédié suivant ;
19. Les employés qui sont confirmés dans une affectation temporaire dans une fonction différente de celles visées par la présente entente sont automatiquement exclus des banques d'affectation. Ils auront l'opportunité d'y être inclus à nouveau lors de l'affichage dédié suivant la fin de leur affectation temporaire dans la fonction non couverte par la présente entente ;

20. Les employés dont la candidature aura été retenue dans une ou plusieurs banque(s) d'affectation temporaire devront être disponibles et présents au travail lorsque des quarts en affectation dans lesdites banques leur seront offerts. Dans le cas où tous les employés de la banque refusent, l'Employeur peut désigner l'employé le moins ancien de la banque d'affectation pour faire le travail ;
21. L'Employeur s'engage, dans un délai raisonnable, à organiser une rencontre individuelle avec les employés ayant échoué aux tests prévus à la présente entente afin de préciser à l'employé les sujets qui lui ont fait échouer le test. De plus, l'Employeur s'engage à indiquer à l'employé les moyens à prendre pour se qualifier relativement aux futurs tests ;
22. Un employé bénéficiant d'un horaire quatre (4) jours par semaine et qui effectue une affectation dans une fonction ayant un horaire de cinq (5) jours par semaine, effectuera cette affectation selon le nombre d'heures requis pour cette fonction;
23. Uniquement dans les fonctions où il y a de la sous-traitance, l'horaire de la personne en affectation doit être offert à l'offre d'horaire suivant. Si toutefois la personne en affectation revient dans sa fonction, elle reprend son horaire et l'Employeur l'absorbera jusqu'à la prochaine offre d'horaire.

Temps supplémentaire

24. Lors des besoins de ressources en temps supplémentaire dans les fonctions mentionnées dans la présente entente, l'offre sera faite dans l'ordre suivant :
 - Par ordre d'ancienneté aux employés de la fonction ;
 - Par ordre d'ancienneté aux employés affectés dans la fonction au moment où le temps supplémentaire est offert ;
 - Par ordre d'ancienneté aux employés faisant partie de la banque d'affectation de la fonction ;
 - Par ancienneté dans une autre fonction visée par l'Employeur.

Dispositions spécifiques au SRAC et Documentation

25. Les employés qui sont affectés dans l'une ou l'autre des fonctions du SRAC et de la Documentation, Conseiller, documentation opérationnelle, Conseiller, essai d'acceptation par l'utilisateur – commercialisation, Conseiller documentation, service affaires, Conseiller, support et essais système – secteur affaires pour une durée de plus de trois (3) mois sont soumis aux banques de congés fixes et mobiles de la fonction qu'ils occupent en affectation au prorata de leur banque résiduelle d'origine. L'Employeur s'engage à mentionner cette façon de faire aux candidats lors de l'affichage de l'affectation temporaire de plus de trois (3) mois.

ANNEXE « A »

LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

**MÉCANIQUE DE MISE EN CANDIDATURE POUR LES BANQUES
D'AFFECTATION**

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

1. Un affichage dédié visant le comblement des banques d'affectation temporaire sera transmis aux employés des Centres contacts clients au moment de l'affichage dédié pour les « Demandes de préférences » pour les horaires de travail. L'affichage dédié se retrouve à l'annexe B des présentes ;
2. Le formulaire de « Demande de préférences » pour les horaires de travail sera amendé pour inclure une portion spécifiquement réservée à l'usage des Centres contacts clients qui voudront postuler dans les banques d'affectation pour les fonctions visées par la présente entente. Le formulaire de « Demande de préférences » ainsi amendé se retrouve à l'annexe C des présentes ;
3. Dans les quinze (15) jours suivant la remise des choix de préférences, l'Employeur s'engage à faire passer les tests prévus à l'entente pour chacun des employés avec un préavis par courriel de quarante-huit (48) heures tel qu'il est prévu au paragraphe 12 de l'entente. Le résultat des tests réussis est valide pour une période de vingt-quatre (24) mois ;
4. Au moment de la communication des nouveaux horaires de travail (février, mai, août et novembre de chaque année), l'Employeur communiquera au Syndicat la composition des nouvelles banques d'affectation, lesquelles entreront en vigueur au même moment que les nouveaux horaires.

ANNEXE « B »

LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

MODÈLE D'AFFICHAGE DÉDIÉ

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

« AFFICHAGE DÉDIÉ À TOUS LES EMPLOYÉS DE LA VICE-PRÉSIDENTIE SAC RÉSIDENIELLE »

Dans le cadre de l'exercice de comblement des banques d'affectation temporaire des Centres contacts clients, nous sollicitons les candidatures pour des affectations temporaires dans les fonctions suivantes :

- Conseiller STC –communications électroniques
- Conseiller STC
- Conseiller STC - quart de nuit
- Conseiller senior STC
- Conseiller senior SAC
- Conseiller ventes et service après ventes
- Conseiller administratif SAC/communications électroniques
- Préposé perception des comptes
- Préposé perception des comptes niveau 2
- Conseiller ventes résidentielles et distribution (ligne partenaire)
- Conseiller contrôle de qualité
- Gestionnaire de comptes partenaires
- Conseiller STC Affaires
- Conseiller ventes après ventes SAC Affaires
- Conseiller senior SAC Affaires
- Conseiller senior STC Affaires
- Secrétaire senior
- Coordonnateur relation avec la clientèle (SRAC)
- Conseiller, documentation opérationnelle
- Conseiller, essai d'acceptation par l'utilisateur – commercialisation
- Conseiller documentation, service affaires
- Conseiller, support et essais système – secteur affaires

Renseignements spécifiques :

- Lieu de travail : Centre d'appels Montréal, Saint-Hubert et Joliette dépendamment du besoin ;
- Date d'entrée en fonction : sur appel en fonction des besoins opérationnels ;
- Nombre de postes requis : selon les besoins opérationnels ;
- Horaire de travail : selon l'affectation temporaire à combler ;
- Tâches principales : les principales tâches types de chacune des fonctions sont incluses aux guides de fonction ;

- Pour les affectations à une classe supérieure, une prime de 5 % sera versée ;
- Pour chacune des fonctions visées, des tests devront être réussis.

Pour tous les intéressés, veuillez remplir la section du formulaire de « Demande de préférences » prévue à cet effet et le transmettre à la logistique dans les délais prévus pour le prochain choix d'horaire (*mettre date*). Les candidats seront contactés pour passer les tests prévus pour chaque fonction dans les deux (2) semaines suivant la remise des préférences pour passer des tests et seront avisés quarante-huit (48) heures à l'avance de la date desdits tests.

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

ANNEXE « C »

LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

MODÈLE DE CHOIX DE PRÉFÉRENCE

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

« CANDIDATURE AUX BANQUES D'AFFECTATION TEMPORAIRE »

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

- Conseiller STC –communications électroniques
- Conseiller STC
- Conseiller STC - quart de nuit
- Conseiller senior STC
- Conseiller senior SAC
- Conseiller ventes et service après ventes
- Conseiller administratif SAC/communications électroniques
- Préposé perception des comptes
- Préposé perception des comptes niveau 2
- Conseiller ventes résidentielles et distribution (ligne partenaire)
- Conseiller contrôle de qualité
- Gestionnaire de comptes partenaires
- Conseiller STC Affaires
- Conseiller ventes après ventes SAC Affaires
- Conseiller senior SAC Affaires
- Conseiller senior STC Affaires
- Secrétaire senior
- Coordonnateur relation avec la clientèle (SRAC)
- Conseiller, documentation opérationnelle
- Conseiller, essai d'acceptation par l'utilisateur – commercialisation
- Conseiller documentation, service affaires
- Conseiller, support et essais système – secteur affaires

Il est entendu que les candidats aux banques d'affectation temporaire seront disponibles les soirs et les week-ends, ou selon les besoins opérationnels pour un minimum de trois (3) jours.

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

LETTRE D'ENTENTE No 11 COMPTOIRS

ATTENDU que l'Employeur 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 de faire face à la concurrence, les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. Les activités visées par la présente sont :
 - a) La distribution d'appareils et de télécommandes ;
 - b) L'échange d'appareils et de télécommandes ;
 - c) La récupération d'appareils, de télécommandes et de câblesélecteurs ;
 - d) Certaines activités administratives reliées aux activités qui précèdent, comme suit:
 - Fournir de l'information nécessaire sur les produits et services relatifs aux appareils distribués ;
 - Enregistrement des appareils distribués, échangés ou récupérés (type d'appareil, numéro de série) ;
 - Enregistrement de la nature de l'opération effectuée (ajout, échange ou récupération) ;
 - Enregistrement de l'état de l'appareil récupéré (en état, défectueux) ;
 - Enregistrement des services inclus avec l'appareil ;
 - Remise de cavaliers (3-6 pieds), fils audio, etc. ;
 - Changements ou corrections des numéros de téléphone et NAS ;
 - Suivi de l'inventaire.
2. Les activités énumérées au paragraphe précédent et qui seront exécutées par les Superclub Vidéotron seront considérées comme de la sous-traitance. Elles feront l'objet d'un rapport mensuel pour l'ancienne division de Montréal.

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

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

LETTRE D'ENTENTE No 12
RÉSEAU DE DISTRIBUTION DE DÉTAIL

Réseau de distribution

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

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

LETTRE D'ENTENTE No 13
CAMPAGNE DE MOTIVATION DANS LES CENTRES CONTACTS
CLIENTS

Campagne de motivation

L'Employeur s'engage à maintenir la pratique actuelle concernant les campagnes de motivation. Dans le cadre de ces campagnes, les gains peuvent être sous forme de cadeaux, argent comptant ou autre et peuvent provenir autant de campagnes organisées par des fournisseurs de Vidéotron que par Vidéotron. Les gains seront assujettis aux règles applicables en vigueur en matière d'impôt sur le revenu.

LETTRE D'ENTENTE No 14 PROGRAMMATION MATV

1. Poursuite en justice :
 - a) Lorsqu'un employé du département de la programmation est poursuivi en justice à la suite d'actes faits de bonne foi, dans l'exercice normal de son travail, selon les dispositions des présentes et agissant sous les instructions ou sous la direction de l'Employeur, 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 l'Employeur.
 - c) Si l'employé seul est poursuivi ou si l'Employeur 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, l'Employeur maintient son traitement et l'employé accumule l'ancienneté.
2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 6.04, l'Employeur 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 congé hebdomadaires par période de quatre (4) semaines pour les employés occupant les fonctions de Réalisateur-hybride et de techniciens de production. Le cas échéant, les conditions suivantes s'appliquent :
 - a) L'Employeur offre ledit déplacement par ordre d'ancienneté dans la fonction et la localité visées. Si tous les employés refusent, il peut désigner les employés requis selon l'ordre inverse d'ancienneté sous réserve du paragraphe b) suivant.
 - b) Un congé hebdomadaire contigu à un (1) jour férié ou à un (1) jour de congé autorisé (y compris la reprise par l'employé d'un congé hebdomadaire déplacé) ne peut être déplacé.
 - c) Les premières sept heures et demie (7,5) d'un congé hebdomadaire déplacé sont rémunérées à taux simple et versées dans la banque de congés de l'employé. Ces heures ne sont pas monnayables. Les heures travaillées suivantes sont rémunérées au taux de salaire majoré de 50 % le samedi et au taux horaire majoré de 100 % le dimanche.
 - d) L'employé doit inscrire à l'horaire les congés ainsi accumulés dans sa banque au plus tard dès que cette banque compte cinq (5) jours et ils doivent être pris dans

les douze (12) mois suivants. Tels congés peuvent être pris consécutivement ou non sous réserve des dispositions de l'article 22 (vacances) de la présente convention collective.

4. Nonobstant le paragraphe 17.01 de la convention collective, l'employé occupant une fonction de Réalisateur-hybride, 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 Réalisateur-hybrides 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.

Période de tournage :

Sur préavis de quatorze (14) jours, l'Employeur peut modifier l'horaire de travail d'un employé et le faire travailler sur plus d'un (1) quart de travail (jour/soir) dans une même semaine. Il ne peut pas y avoir plus d'un (1) seul changement d'horaire pour une même semaine, excluant le retour à l'horaire régulier. Lors d'un changement d'horaire de travail, les primes prévues à la convention collective s'appliquent.

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 ou de soir peut être modifié.

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'aucun employé à temps partiel ou à temps partiel sur appel ou temporaire n'est disponible pour combler un quart de travail, l'Employeur 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 Réalisateur-hybride, monteurs, infographiste 3-D, graphistes, la prise de vacances annuelles ne peut avoir lieu dans la période de trente (30) jours précédant la date du début d'une nouvelle programmation pour les employés de ces fonctions faisant partie de l'équipe affectée à cette nouvelle programmation à moins que cet employé ait inscrit à l'horaire ses vacances avant de recevoir son affectation.

LETTRE D'ENTENTE No 15
POSTE DE « TECHNICIEN DE PRODUCTION » À TEMPS PLEIN
SUR APPEL ET SANS HEURES GARANTIES AU MATV

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

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

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

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

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur affichera quatre (4) postes de technicien (ne) de production sur appel sans heures garanties et assimilables aux postes de l'article 8 de la lettre d'entente No 14 programmation (MATv) de la convention collective de la section locale SCFP-2815 ;
2. Toutefois, le deuxième paragraphe de l'article 8 de la Lettre no 14 ne trouvera pas application pour ces postes ;
3. Les localités de Sherbrooke, Victoriaville, Cap-de-la-Madeleine et Sorel-Tracy se verront attribuer chacune l'un de ces postes ;
4. L'utilisation de ce personnel sera complémentaire au personnel régulier à temps complet et à temps partiel et ne devra pas priver ce personnel des privilèges usuels de la convention collective, tels que la maximisation des heures régulières et l'offre de temps supplémentaire, etc. ;
5. Cette entente est valable jusqu'au prochain renouvellement de la convention collective sauf si le volume de travail devenait plus important (1 000 heures/année). Dès lors, les parties se rencontreraient pour revoir le statut de ces postes.
6. Sur constatation par le Syndicat du non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de la présente entente, ce dernier peut mettre fin à la présente entente par un avis écrit et les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent alors intégralement.

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

**LETTRE D'ENTENTE No 16
SETTE**

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

LETTRE D'ENTENTE No 17
TEMPS PARTIEL SANS HEURES GARANTIES AU CGR

1. À la signature de la convention collective, l'Employeur s'engage à convertir les huit (8) postes à temps partiel sur appel à zéro heure garantie en quatre (4) postes à temps partiel à vingt (20) heures garanties.

LETTRE D'ENTENTE No 18
ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS À DES FINS
DISCIPLINAIRES

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

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

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

Nonobstant les articles 31.11 et 31.12 de la convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Cette lettre d'entente s'applique à toutes les fonctions prévues à la lettre d'entente no 6;
2. Il est convenu qu'aux fins de la présente lettre d'entente, une plainte peut être acheminée à l'Employeur par tous les moyens de télécommunications, incluant les médias sociaux. Il est entendu et convenu que les sondages post-appels ne peuvent en aucun temps être utilisés à des fins disciplinaires;
3. Il est convenu entre les parties que l'Employeur peut procéder à l'écoute des appels en tout temps à des fins disciplinaires aux conditions suivantes :
 - a) Le syndicat doit être impliqué dans le processus d'enquête avec accès aux appels et plaintes des clients le cas échéant, le tout tel qu'établi dans l'annexe A aux présentes;
 - b) En cas de non-respect de l'une ou l'autre des modalités prévues à l'annexe A, toute mesure disciplinaire ou administrative prise par l'Employeur à l'égard d'un employé sera nulle et non avenue ;
 - c) L'Employeur doit rencontrer le Syndicat avant d'imposer une suspension pour fins d'enquête ou une mesure disciplinaire;
 - d) Les parties conviennent de définir un comportement fautif et non fautif;
 - e) L'entente doit prévoir une évaluation périodique;
 - f) L'entente doit définir les notions de mesures disciplinaires et administratives;
 - g) Uniquement un appel écouté par un gestionnaire pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.
4. Les parties conviennent que des mesures disciplinaires peuvent être imposées dans le but de corriger un comportement fautif de l'employé. Les mesures administratives découlant du droit de la direction visent des gestes non fautifs ou involontaires reliés à la performance ou au rendement de l'employé ;

5. Advenant que l'Employeur, lors de l'écoute et l'enregistrement des appels, identifie des comportements fautifs qui ne correspondent pas aux critères de service à la clientèle établis, l'Employeur pourra prendre les mesures disciplinaires nécessaires afin de corriger le comportement de l'employé ;
6. Il est entendu que seuls les comportements fautifs captés durant les écoutes effectuées par un membre du personnel de gestion pourront faire l'objet de mesures disciplinaires. Il est de plus entendu que toute mesure disciplinaire découlant de la présente est soumise à un délai de prescription de vingt (20) jours suivant le comportement fautif reproché. Dans le cas d'une plainte écrite d'un client, le délai de prescription débute à la date de réception de ladite plainte par l'Employeur. Dans ce dernier cas, la mesure disciplinaire peut tenir compte d'événements reliés à cette plainte ayant eu cours jusqu'à 90 jours précédant la réception de ladite plainte ;
7. Pour les fins d'application de la présente lettre d'entente, les parties conviennent qu'un comportement fautif signifie notamment : une faute majeure de courtoisie envers la clientèle, incluant l'utilisation d'un langage abusif, le blasphème, raccrocher la ligne au nez du client, ou tout autre comportement de même nature ;
8. Les parties procéderont à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application de la présente lettre d'entente à tous les trois (3) mois. De plus, les parties se rencontreront au besoin afin de résoudre les difficultés qui pourraient survenir concernant l'application de la présente entente ;
9. La présente entente est en vigueur pendant la durée de la convention collective, et ce, dès la signature des parties ;
10. La présente entente n'a pas pour effet de restreindre l'une ou l'autre des parties dans le cadre de la négociation du renouvellement de la convention collective présentement en cours.

ANNEXE « A »

PROCESSUS D'ANALYSE D'UNE PLAINTE

Les parties conviennent de procéder comme suit dans le cadre de l'analyse d'une plainte :

1. ÉTAPE DE L'ANALYSE PAR L'EMPLOYEUR

1. Dans tous les cas de plainte, l'Employeur prend connaissance de la plainte, qu'elle soit verbale ou écrite et en fait l'analyse, incluant l'écoute de l'appel à l'origine de la plainte;
2. À la suite de son analyse, l'Employeur peut décider notamment d'appliquer la Lettre d'entente no 18 ;

2. ÉTAPE DE L'ANALYSE PARITAIRE

1. Lorsque l'Employeur décide d'appliquer la Lettre d'entente no 18, il contacte d'abord, et au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables de sa décision, le Syndicat ;
2. Une rencontre a lieu dans les meilleurs délais hors la présence de l'employé visé, afin que l'Employeur puisse partager l'information recueillie avec le Syndicat ;
3. Dans le cas d'une plainte verbale, l'Employeur donne accès au Syndicat à la transcription de la plainte le cas échéant, à l'appel de plainte le cas échéant, ainsi qu'à l'appel à l'origine de la plainte ;
4. Dans le cas d'une plainte écrite, l'Employeur donne accès au Syndicat à la plainte écrite ainsi qu'à l'appel à l'origine de la plainte ;
5. Il est entendu qu'en aucun cas l'Employeur ne remet de fichier audio au Syndicat ;
6. Il est entendu que pour toute plainte ou transcription de plainte remise au Syndicat conformément à l'article 28.03 de la convention collective, les informations confidentielles, incluant le nom du plaignant, ses coordonnées ou toute autre information permettant d'identifier le plaignant sont caviardés ;
7. À la suite du partage de l'information relative à la plainte, les parties rencontrent l'employé visé par la plainte et procède à l'enquête ;
8. Les parties discutent par la suite de leurs positions respectives quant à l'opportunité d'imposer une mesure disciplinaire, la sévérité de ladite mesure et la possibilité d'en arriver à une entente ;
9. Dans l'éventualité où les parties ne parviennent pas à une entente, il est entendu que les dispositions prévues à la convention collective en matière de processus disciplinaire et de procédure de griefs trouvent application.

LETTRE D'ENTENTE No 19
HORAIRES DE NUIT FONCTIONS TECHNICIEN INTERVENTION

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

LETTRE D'ENTENTE No 20
ACTIVITÉS DE SOUS-TRAITANCE DANS LES TÊTES DE LIGNES

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente ;
2. Il est convenu que les interventions sur les équipements des réseaux à l'intérieur des lieux physiques appelés tête de ligne sont restreintes aux interventions techniques du personnel syndiqué de Vidéotron seulement ;
3. L'Employeur ne se servira pas de la sous-traitance autorisée du secteur Affaires pour exécuter des travaux dans les têtes de ligne ;
4. Les dispositions de la convention collective autorisant la sous-traitance dans le secteur Affaires s'appliqueront dans les POPs dans le respect du paragraphe 2 de la présente entente ;
5. Les parties conviennent également que la liste d'activités inscrites à l'Annexe « A » de la présente lettre ne constitue pas de la sous-traitance ;
6. Les parties conviennent d'adresser et discuter toute mésentente qui pourrait survenir en lien avec la présente.

ANNEXE « A »

ACTIVITÉS DE SOUS-TRAITANCE DANS LES TÊTES DE LIGNES

Annexe « A »

- A) Livraison des services affaires par des tiers dans les POPs et les salles des serveurs ;
- B) Installation et la maintenance de l'électricité et des équipements électromécaniques /électroniques qui demandent la compétence spécifique, notamment : électricien, frigoriste, électromécanicien, ferblantier, plombier, mécanicien de machinerie fixe etc., qui sont régies par le décret de la construction et le code du bâtiment :
- Des systèmes AC : UPS, Ondulateur, Transferswitch, etc. ;
 - Des systèmes DC dans le cadre d'un chantier (câble et CBDB) ;
 - Des systèmes DC (remplacement ou ajout de capacité), des bancs de charge ainsi que le raccordement des câbles dans le système d'énergie ;
 - Les installations électriques qui sont régies par le code électrique ;
 - La climatisation, l'humidification et la ventilation, à l'exception des actions reliées au premier répondant ;
 - Les génératrices et leur ravitaillement. Toutefois, les techniciens internes agiront comme premier répondant sur le protocole de démarrage et l'opération de la Transfert switch ainsi que le traitement des alarmes locales sur contrôleur.
- C) L'immeuble et ce qui s'y rattache :
- Entretien ménager ;
 - Réparation et entretien du bâtiment ;
 - Système de sécurité et de surveillance. Le technicien interne s'occupera de la sortie du conduit vers la baie d'alarme sauf pour le câblage à l'intérieur des murs, dans les conduits jusqu'à l'équipement SIP ;
 - Entretien des batteries des UPS et le remplacement des batteries qui demandent la compétence d'un électricien et un permis de transport et disposition de matière dangereuse ;
 - Systèmes de contrôle automatisé (ex : Johnson, AC-4, etc.), système propriétaire sans les accès requis ;
 - Systèmes de protection incendie ;
 - Passage de conduits et câbles d'alarme à l'intérieur des conduits qui requiert un électricien. Du conduit vers la baie d'alarme sera exécutée par le technicien interne. Le branchement aux équipements doit être fait par le spécialiste ;
 - Travaux d'installation des cabinets prémontés nécessitant des spécialistes en levage d'équipements lourds, travaux de fixation nécessitants des

spécialistes en antisismique, gouttière à fibres optiques lors d'un chantier de construction et la mise à la terre à l'exception des MALT des cabinets.

- Transport des cabinets et équipements exceptionnellement lourd.

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

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

LETTRE D'ENTENTE No 21
FLEXIBILITÉ HORAIRES MULTIPLES INGÉNIERIE
CONCEPTION

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

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Pour accommoder son personnel, l'Employeur instaure un système d'horaires multiples dans les départements de la conception, et ce, incluant toutes les fonctions faisant partie des groupes sous la Direction Principale Planification du Réseau Filaire ;
2. Les employés visés par la présente entente pourront choisir l'heure de début de leur journée de travail, soit 7 h 00 ou 7 h 30 ;
3. Les employés qui choisiront des horaires de travail qui débordent de la plage horaire normale prévue pour leur fonction ne seront pas admissibles à la prime prévue à l'article 16.18 de la convention collective. Toutefois, tout changement d'horaire survenant à la demande de l'employeur demeure assujéti aux dispositions de la convention collective, notamment 16.18 ;
4. La présence d'un minimum de 50 % des employés est requise entre 8 h et 16 h par superviseur, par titre d'emploi et en fonction de l'ancienneté ;
5. La présente lettre d'entente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective en vigueur ;

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

LETTRE D'ENTENTE No 22
COLLABORATION AUX ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT
ENTRE LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS ET NON-SYNDIQUÉS,
SECTEUR INGÉNIERIE

- CONSIDÉRANT QUE** le développement constant de nouvelles technologies dans le domaine des télécommunications ;
- CONSIDÉRANT QUE** Vidéotron a mis en place un environnement propice lui permettant d'étudier et même de développer de nouvelles technologies, notamment les Laboratoires ;
- CONSIDÉRANT QUE** Vidéotron doit s'adapter à ces nouvelles technologies afin de demeurer un leader dans le domaine des télécommunications et d'accroître sa clientèle ;
- CONSIDÉRANT QU'** il est de l'intérêt des parties que l'ensemble du personnel puisse avoir accès à l'expertise relative aux nouvelles technologies ;
- CONSIDÉRANT QUE** les employés, autant syndiqués que non syndiqués, peuvent être appelés à travailler de façon conjointe aux différentes activités reliées aux nouvelles technologies ;
- CONSIDÉRANT QUE** Vidéotron entend faire participer de façon active ses employés syndiqués aux projets de développement selon les compétences et l'expertise de chacun.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie de la présente entente.

1. a) Le personnel non syndiqué est responsable des activités entourant l'étude du réseau par l'ajout de nouvelles technologies matérielles ou logicielles ;
- b) Les environnements sont sous la responsabilité du personnel non syndiqué ;
- c) Les activités de développement logiciel sont réalisés par du personnel non syndiqué qui pourra requérir l'assistance de techniciens qualifiés ;
- d) Le personnel non syndiqué utilisera les systèmes du laboratoire pour se familiariser avec les nouvelles technologies et la rédaction de procédures écrites (documentation) ;

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

2. a) Les activités de production seront effectuées par le personnel syndiqué ;
- b) Par production on entend l'installation, la configuration logique applicative et virtuelle, les ajustement et l'entretien des équipements, des équipements de transport et des systèmes distribuant les signaux et les services à la clientèle ;

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

3. Les parties entendent collaborer dans l'application de la présente de façon à privilégier l'implication de tous, d'optimiser l'atteinte des objectifs et partager les expertises développées. À cette fin, les parties conviennent de tenir au minimum deux (2) rencontres annuelles et de se réunir au besoin à la demande de l'une ou l'autres des parties ;
4. La présente lettre d'entente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective en vigueur ;
5. La présente entente entre en vigueur à sa signature, et ce, pour la durée de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE No 23
LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

CONSIDÉRANT la loi fédérale sur l'équité salariale ;

CONSIDÉRANT que les parties désirent que l'évaluation des guides de fonctions dans le cadre de l'application de cette loi demeure un outil réutilisable pour évaluer les fonctions actuelles et futures ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. De revoir le plan d'évaluation prévu à la convention collective ;
2. D'effectuer le travail nécessaire à l'application de la loi de façon paritaire ;
3. De poursuivre l'application du plan pour les fonctions actuelles et futures ;
4. De mettre en place rapidement toutes autres mesures édictées par la loi ;
5. Les parties conviennent que les membres du comité sont libérés aux frais de l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE No 24
CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

CONSIDÉRANT le protocole d'entente du 30 avril 2021 en vertu duquel les parties se sont entendues pour renouveler la convention collective du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2025 ;

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour assouplir certaines dispositions de la présente convention collective afin de favoriser la conciliation travail et vie personnelle ;

HORAIRE DE TRAVAIL FLEXIBLE

3. Pour les fonctions non directement en lien avec la clientèle, et nonobstant l'article 16 de la convention collective, l'Employeur consent à analyser au cas par cas les demandes transmises par le Syndicat relatives aux horaires flexibles, à savoir le déplacement du début du quart de travail ;
4. L'Employeur analyse les demandes sur la base de ses besoins opérationnels, lesquels peuvent fluctuer et se réserve le droit d'accepter ou de refuser toute demande ;
5. Il est cependant entendu que l'aménagement d'horaires flexibles ne peut avoir pour conséquence de générer du temps supplémentaire ou d'engendrer le versement de primes qui n'auraient pas autrement été dues dans le cadre de l'horaire normal de la fonction ;

CONGÉ D'URGENCE SANS MOTIF

6. Nonobstant le paragraphe 8.16 de la convention collective, dans une situation d'urgence, un employé peut obtenir un maximum de deux (2) jours de congé sans motif, non consécutifs, entre le 15 janvier et le 15 décembre ;
7. Ces congés doivent être puisés dans les banques personnelles de congés de l'employé dans l'ordre suivant: banques de temps accumulé ou supplémentaire, mobiles, vacances fractionnables, maladies ou congés sans solde ;
8. Les congés prévus au paragraphe précédent peuvent être pris par un employé après en avoir informé son supérieur immédiat dans les meilleurs délais ou au plus tard à l'heure où débute son quart de travail ;

TÉLÉTRAVAIL SPORADIQUE

9. L'Employeur s'engage à analyser la possibilité d'accorder du télétravail sporadique selon des paramètres à définir en fonction des besoins opérationnels ;
10. Lorsque l'employé soumet une demande, l'Employeur s'engage à informer le syndicat de la possibilité d'accorder de telles demandes dans le département visé ;
11. L'Employeur s'engage à analyser chaque demande au cas par cas, selon les besoins opérationnels ;
12. Les paragraphes 9 à 11 des présentes ne trouvent pas application pour les fonctions des CCC, déjà visées par la Lettre no 7.

LETTRE D'ENTENTE No 25
SUIVI DE LA SOUS-TRAITANCE

CONSIDÉRANT l'entente de principe du 30 avril 2021 en vertu duquel les parties se sont entendues pour renouveler la convention collective 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2025 ;

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

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

CONSIDÉRANT les rapports de sous-traitance et à la communication de ces rapports ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de sous-traitance, lequel sera composé de représentants patronaux et syndicaux et dont les rencontres se tiendront comme suit :
 - a) Une rencontre annuelle dans les quinze (15) jours suivant la production du rapport de projections prévu au paragraphe 2.12 de la convention collective ;
 - b) Toutes rencontres demandées par les parties en vertu de l'article 2.14 de la convention collective.
3. Quant au format des rapports de sous-traitance mensuels prévus au paragraphe 2.14 de la convention collective, l'Employeur s'engage à :
 - a) Produire des rapports les plus précis possible ;
 - b) Analyser les propositions syndicales visant la modification du format des rapports ;
 - c) Rencontrer le Syndicat au besoin pour répondre aux questions soulevées par les rapports de sous-traitance ou éclaircir toute ambiguïté relative à ceux-ci.
4. Pour les fins des calculs de sous-traitance, un ETP (équivalent temps plein) équivaut à 1 733 heures.

LETTRE D'ENTENTE No 26

**APPLICATION DES RÈGLES DE TRANSFERT, AFFECTATION ET
ASSIGNATION AUX CENTRES DE CONTACTS CLIENTS**

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

1. Dans la mesure du possible, l'employé qui est affecté temporairement à une fonction autre que la sienne pourra effectuer le travail dans son lieu de travail habituel ;
2. Les parties conviennent que dans les cas d'affectation temporaire à la demande de l'employé et qui doit s'effectuer à l'extérieur de son lieu habituel de travail, le paragraphe 7.03 ne trouve pas application ;
3. Nonobstant l'article 7.03 de la convention collective, lorsque l'Employeur exige le transfert temporaire d'un groupe (2 employés ou plus) d'employés dans un autre lieu de travail, l'Employeur verse aux employés visés une compensation équivalente au salaire d'une demie (0.5) heure de travail par jour au taux de salaire de l'employé.

LETTRE D'ENTENTE No 27
FLEXIBILITÉ OPÉRATIONNELLE DANS LES DÉPÔTS DE LA
QUALITÉ TECHNIQUE

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente ;
2. Les parties conviennent que les tâches suivantes sont réservées à des techniciens installation service ayant des limitations fonctionnelles permanentes les empêchant de remplir les exigences normales de la fonction et qui sont présentement assignés aux différents dépôts de l'Employeur ou à des techniciens installation service en assignation temporaire :
 - Traiter et distribuer le courrier ;
 - Faire le nettoyage des camions de l'Employeur ;
 - Entretenir, surveiller et diriger le stationnement ;
 - Faire de l'assistance de deuxième homme dans les camions, lorsque requis ;
 - Faire la gestion du matériel et de l'équipement destinés aux abonnés (illico, modem, MTA) et reliés à la fonction technicien installation service ;
 - Faire la gestion du matériel et de l'équipement de réseau ou autre matériel et équipement réservés aux techniciens ;
 - Ainsi que toute autre tâche respectant les limitations fonctionnelles permanentes, à la discrétion de l'Employeur.
3. Toutefois, le Syndicat s'engage à accorder toute la flexibilité opérationnelle nécessaire à l'Employeur pour faire exécuter les tâches mentionnées au paragraphe 2 des présentes, en tout ou en partie, par des techniciens installation service n'ayant aucune limitation fonctionnelle pour un maximum de trois (3) heures par jour ;

4. De plus, les parties conviennent du droit de l'Employeur de transférer un technicien installation service ayant des limitations fonctionnelles permanentes qui se voit assigné les tâches mentionnées au paragraphe 2 des présentes, dans un autre dépôt de l'Employeur de façon temporaire ou permanente, le tout, selon les besoins opérationnels de l'entreprise ;
5. La présente entente a pour seul objectif d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective en vigueur entre les parties ;
6. Les dispositions de la présente entente ne deviendront effectives qu'après signature de la convention collective et pour la durée de celle-ci.

LETTRE D'ENTENTE No 28
CONGÉS SANS SOLDE DE MOINS DE TROIS (3) MOIS

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Les demandes de congés sans solde sont octroyées aux employés qui en font la demande, selon la procédure et les règles prévues aux paragraphes 22.14 et suivant de la convention collective. L'Employeur s'engage à donner une réponse dans les dix (10) jours de la demande ;
3. L'employé qui souhaite se prévaloir de son droit de demander un congé sans solde pour les fins de la présente entente doit d'abord avoir planifié sa banque de vacances non préalablement autorisées de même que sa banque de congés fériés/mobiles non cédulés avant de se voir octroyer un congé sans solde ;
4. Un employé peut présenter jusqu'à cinq (5) demandes de congés sans solde d'une journée à la fois par année civile. Ces demandes seront accordées en fonction du respect des ratios d'absence autorisées aux fins de congés de vacances annuelles, de congés fériés mobiles, de congés pour temps compensé ;
5. Un employé peut faire un maximum de deux (2) demandes de congés sans solde de deux (2) jours consécutifs et plus par année. Ces demandes seront accordées en fonction du respect des ratios d'absence autorisées aux fins de congés de vacances annuelles, de congés fériés mobiles, de congés pour temps compensé ;
6. La présente entente prendra effet à la signature de la convention collective pour la durée de cette dernière.

**LETTRE D'ENTENTE No 29
PROGRAMME DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL (55 ANS
ET PLUS)**

- CONSIDÉRANT QUE** les parties désirent permettre aux employés ayant 55 ans et plus de profiter de la réduction de temps de travail en fonction de certains paramètres et conditions mentionnés à la présente ;
- CONSIDÉRANT QUE** des modalités spécifiques d'un tel programme existent déjà au sein des Centres Contacts Clients (CCC) résidentiels et affaires et à la perception résidentielle ;
- CONSIDÉRANT QUE** des modalités spécifiques sont envisageables au sein des autres fonctions et secteurs de Vidéotron ;
- CONSIDÉRANT QUE** plusieurs employés de l'organisation ont manifesté le souhait de réduire leur temps de travail ;
- CONSIDÉRANT QUE** la réduction de temps de travail est une étape vers la retraite.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie des présentes ;
2. La présente s'applique à tous les employés ;
3. Pour être admissible à la réduction de temps de travail, l'employé devra être âgé d'au moins 55 ans ;
4. Annuellement, l'Employeur informe le syndicat des secteurs de l'entreprise pouvant offrir la réduction de temps de travail ;
5. Subséquemment les parties conviennent de déterminer les modalités particulières d'application de la réduction du temps de travail pour les secteurs visés ;
6. L'Employeur octroiera les demandes de réduction de temps de travail en fonction de l'unique critère de l'ancienneté cependant, les règles d'ancienneté ne pourront servir à prioriser une nouvelle demande au dépend d'une demande déjà autorisée ;
7. L'employé souhaitant bénéficier de la réduction de temps de travail pourrait être soumis à un changement de statut et voir ses avantages et bénéfices cumulés au prorata de ses heures de travail ;

8. Toute demande de réduction de temps de travail accordée par le supérieur immédiat devra faire l'objet d'une entente locale tripartite spécifiant les modalités d'applications et signées par les parties (employeur - syndicat - employé) ;
9. Les parties conviennent d'adresser toute situation particulière découlant de la présente, notamment les demandes de retour à temps complet.

LETTRE D'ENTENTE No 30
RÈGLEMENT DOSSIER CCRI – SOUS-TRAITANCE INTRA
MURAL INGÉNIERIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Dans les six (6) mois de la signature de la présente entente, l'Employeur s'engage à s'assurer que les critères élaborés par la jurisprudence pour déterminer qui est le véritable employeur soient respectés afin que les droits réciproques des deux parties prévues ci-dessus soient respectés ;
3. Sans limiter la portée de ce qui précède, l'Employeur s'engage à s'assurer, en suivant une approche globale, que les sous-traitants détiennent le plus de contrôle sur l'ensemble des aspects de travail des employés et fonctions visées par la requête dont notamment, mais non limitativement :
 - Le processus de sélection
 - L'embauche
 - La formation,
 - La discipline
 - L'évaluation
 - La supervision
 - L'assignation des tâches
 - La rémunération
 - L'intégration dans l'entreprise
1. Les parties demandent au CCRI d'entériner la présente entente et d'accepter sur cette base de fermer le dossier 28729-C ;
2. Les parties déclarent que la présente entente règle définitivement toute prétention qu'elles avaient ou pouvaient avoir relativement au bien-fondé de la requête dans le dossier 28729-C ;
3. La présente entente est signée sans admission aucune de part et d'autre et dans le seul but d'arriver à un règlement de leur différend dans le dossier 28729-C ;
4. En cas de non-respect de la présente entente les parties se réservent le droit de prendre les recours qui s'imposent. Le cas échéant, elles renoncent à faire valoir leurs prétentions réciproques quant à la période antérieure à la présente entente.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention collective à Montréal, ce 2^e jour du mois de juillet 2015.

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

Par : 
Jacques Benonmé, président

Par : 
Latièche Gilbert, vice-président

Par : 
Nick Mignorin, vice-président

Par : 
Loredana Lemmo, Déléguée

Par : 
Pierre-Nicolas Metthé, Délégué

Par : 
Lynda Normand, Déléguée

Par : 
Yves Bochon, Délégué

Par : 
Richard Quesnel, conseiller syndical SCFP

VIDÉOTRON SENC

Par : 
Alain Charabols, vice-président
Ressources humaines

Par : 
Daniel Proulx, chef de la direction
technologique

**LETTRE D'ENTENTE No 31
GRIEFS EN SUSPENS**

CONSIDÉRANT le volume de griefs actuels ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de régler le plus grand nombre de griefs ;

LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité spécial composé de trois (3) membres désignés par l'Employeur et de trois (3) membres désignés par le Syndicat ;
2. Le mandat de ce comité spécial est de discuter de tous les griefs non réglés et déposés au moment de la signature de la présente, et ce, avec l'aide du Service fédéral de médiation et de conciliation ;
3. Le comité se rencontrera dix (10) fois par année pour une période d'un (1) an. Cette période peut être prolongée par les parties;
4. Les membres du comité sont libérés aux frais de l'Employeur;
5. De plus, les parties acceptent de se rencontrer dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective afin de discuter d'une procédure de traitement des griefs plus efficace.

LETTRE D'ENTENTE No 32
RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS
VIDÉOTRON – RÉGION OUEST

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE No 33
GESTIONNAIRE DE PROJET ET ADMINISTRATEUR DE PROJET

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

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

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

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Les parties conviennent que l'activité de Gestion de projet et/ou de l'administrateur de projet se définit tel que déterminé à l'Annexe A de la lettre d'entente 33;
3. Sans s'y limiter, l'Employeur convient que le rôle des gestionnaires de projet et/ou de l'administrateur de projet est défini comme suit (voir annexe B) et le Syndicat reconnaît que la fonction de gestionnaire de projet est exclue de l'accréditation ;
4. De plus, les parties conviennent que le principal rôle du concepteur coordonnateur sera d'agir comme intermédiaire entre les gestionnaires de projet et/ou de l'administrateur de projet et l'ensemble des fonctions syndiquées du secteur conception.

ANNEXE « A »

LA GESTION DE PROJET ET L'ADMINISTRTION DE PROJET

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

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

ANNEXE « B »

RÔLES ET RESPONSABILITÉS D'UN GESTIONNAIRE DE PROJET ET ADMINISTRATEUR DE PROJET

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

Les rôles et responsabilités d'un gestionnaire de projets et d'un administrateur de projet :

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

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

Gérer un projet implique généralement, mais non limitativement :

- Voir au différents besoins, enjeux et attentes des parties prenantes dans la planification et l'exécution de projet ;
- Mettre en place et maintenir des communications avec les parties prenantes de façon active, efficace et collaborative ;
- Gérer les parties prenantes en vue de rencontrer les objectifs du projet et de créer les livrables attendus ;
- Gérer le risque en continu et les contraintes de projet incluant mais non limité à :
 - La portée
 - La qualité
 - Les délais
 - Le budget
 - Les ressources
 - Les risques

ANNEXE « B »

RÔLES ET RESPONSABILITÉS D'UN GESTIONNAIRE DE PROJET ET D'UN ADMINISTRATEUR DE PROJET

Fonction	Rôle et responsabilité	Initiation de projet	Conception	Construction	Mise à jour des TQC	Fermeture de projet
Gestionnaire de projet et administrateur de projet	Gérer l'envergure, les coûts, les délais, la qualité, les ressources et la relation avec le demandeur					
Concepteur-coordonateur	Coordonner les tâches de la conception					
Concepteur réseau	Concevoir, estimer et suivre les requis techniques					
Agent de liaison	Relever le réseau					
Concepteur civil	Concevoir, estimer et suivre les requis des infrastructures civiles					
Agent de coordination	Demander et suivre les permis					

LETTRE D'ENTENTE No 34
DIRECTORATS À LA CONCEPTION

Pendant le processus d'affichage d'un nouveau poste ou d'un poste laissé vacant, l'Employeur consent à permettre les mouvements de personnel comme suit :

Phase 1 : Appel à tous parmi les concepteurs réseau pour combler l'assignation laissée vacantes ;

Parmi les volontaires, l'assignation sera octroyée par ordre d'ancienneté ;

Phase 2 : Afin de combler l'assignation laissée vacances à la suite de la phase 1, un 2^e tour sera fait et l'assignation sera également octroyée par ordre d'ancienneté ;

Par la suite, la personne qui obtient le poste à l'affichage, occupera l'assignation ainsi laissée vacances.

LETTRE D'ENTENTE No 35
APPLICATION DE LA NOTION DE LA LISTE LOCALE DE
DISPONIBILITÉ DANS LES CENTRES DE CONTACTS CLIENTS

ATTENDU la volonté de l'Employeur et du Syndicat de créer une liste de disponibilité des conseillers intéressés aux offres de temps supplémentaire dans les différentes fonctions des centres d'appels énumérées ci-bas :

- Conseiller STC –communications électroniques
- Conseiller STC -
- Conseiller STC - quart de nuit
- Conseiller senior STC
- Conseiller senior SAC
- Conseiller ventes et service après ventes
- Conseiller administratif SAC/communications électroniques
- Préposé perception des comptes
- Conseiller ventes résidentielles et distribution (ligne partenaire)
- Conseiller perception des comptes, niveau 2
- Conseiller contrôle de qualité
- Gestionnaire de comptes partenaires
- Conseiller STC Affaires
- Conseiller ventes après ventes SAC Affaires
- Conseiller senior SAC Affaires
- Conseiller senior STC Affaires

LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'Employeur s'engage à constituer une liste de disponibilité des conseillers intéressés aux offres de temps supplémentaire dans les centres d'appels, liste dont la constitution sera renouvelée au même moment que les choix d'horaire, selon les modalités propres aux dites fonctions, tel que stipulé à l'article 16 de la convention collective ;
2. Lorsque planifié, le temps supplémentaire est offert selon les modalités stipulées à l'article 17.04 de la convention collective ;
3. Lors d'offres de temps supplémentaire non planifié d'une durée de plus de trois (3) heures, l'Employeur s'engage à offrir le temps supplémentaire aux conseillers inscrits à la liste de disponibilité par ordre d'ancienneté ;
4. Lors d'offres de temps supplémentaire non planifié d'une durée de trois (3) heures ou moins, l'Employeur s'engage à offrir le temps supplémentaire aux conseillers présents au travail au moment de l'offre, en prolongement de leur quart de travail ;
5. Si l'offre initiale est prolongée de plus de trois (3) heures, l'Employeur s'engage à

rembourser par ancienneté aux personnes inscrites à la liste de disponibilité le nombre d'heures de travail total réellement effectué par les conseillers présents au travail ;

6. Délai de réponse :

- a. Les conseillers inscrits à la liste de disponibilité et qui sont contactés par téléphone aux deux (2) numéros de téléphone inscrits à leur dossier, disposent d'un délai de quinze (15) minutes pour répondre à l'offre de temps supplémentaire ;
- b. L'Employeur s'engage, dans le cas des offres visant les conseillers présents au travail, à offrir le temps supplémentaire au moins une (1) heure avant la fin du quart de travail précédent.

7. Sur décision de l'Employeur, ou sur constatation par le Syndicat du non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de la présente entente, l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin sur avis écrit, et dès lors, les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent intégralement ;

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

LETTRE D'ENTENTE No 36
APPLICATION DE LA NOTION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ
POUR LES AUTRES FONCTIONS QUE CELLES DES CCC

ATTENDU la volonté de l'Employeur et du Syndicat de créer une liste de disponibilité des employés intéressés aux offres de temps supplémentaire dans les fonctions suivantes :

- Gestionnaire de comptes grande entreprises
- Gestionnaire de compte ME/GE
- Conseiller extensions réseau
- Gestionnaire de comptes ILM hospitalité
- Analyste support aux ventes ME/GE
- Répartiteur
- Répartiteur niveau 2

LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'Employeur s'engage à constituer une liste de disponibilité des employés intéressés aux offres de temps supplémentaire dans les fonctions citées ci-haut, liste dont la constitution sera renouvelée au même moment que les choix d'horaire, selon les modalités propres aux dites fonctions, tel que stipulé à l'article 16 de la convention collective;
2. Lorsque planifié, le temps supplémentaire est offert selon les modalités stipulées à l'article 17.04 de la convention collective ;
3. Lors d'offres de temps supplémentaire non planifié d'une durée de plus de trois (3) heures, l'Employeur s'engage à offrir le temps supplémentaire aux employés inscrits à la liste de disponibilité par ordre d'ancienneté ;
4. Lors d'offres de temps supplémentaire non planifié d'une durée de trois (3) heures ou moins, l'Employeur s'engage à offrir le temps supplémentaire aux employés présents au travail au moment de l'offre, en prolongement de leur quart de travail;
5. Si l'offre initiale est prolongée de plus de trois (3) heures, l'Employeur s'engage à rembourser par ancienneté aux personnes inscrites à la liste de disponibilité le nombre d'heures de travail total réellement effectué par les employés présents au travail ;
6. Délai de réponse :
 - a. Les employés inscrits à la liste de disponibilité et qui sont contactés par téléphone aux deux (2) numéros de téléphone inscrits à leur dossier, disposent d'un délai de quinze (15) minutes pour répondre à l'offre de temps supplémentaire ;

- b. L'Employeur s'engage, dans le cas des offres visant les employés présents au travail, à offrir le temps supplémentaire au moins une (1) heure avant la fin du quart de travail précédent.
7. Sur décision de l'Employeur, ou sur constatation par le Syndicat du non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de la présente entente, l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin sur avis écrit, et dès lors, les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent intégralement ;

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

Cette lettre d'entente est valide pour une période d'un an suivant la signature de la convention collective. Les parties s'entendent pour tenir une rencontre 30 jours précédant l'expiration pour voir l'opportunité de la reconduire.

LETTRE D'ENTENTE No 37
MODALITÉS D'APPLICATION SPÉCIFIQUES AUX ARTICLES
9.11 ET 28 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ATTENDU la volonté commune des parties de se doter d'un processus disciplinaire efficace ;

ATTENDU la volonté commune des parties de convenir d'une application de l'article 9.11 de la convention collective ;

ATTENDU la volonté commune des parties de favoriser la présence au travail et d'encadrer les enjeux d'absentéisme ;

ATTENDU les articles 9 et 28 de la convention collective.

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partir intégrante de la présente entente ;
2. Nonobstant les modalités générales prévues à l'article 9.11 de la convention collective, les parties s'engagent à respecter les modalités suivantes relativement à la remise d'un avis administratif :
 - 2.1. L'Employeur n'exigera pas d'attestation médicale à un employé qui n'a pas utilisé plus de soixante-quinze (75) heures de maladie payées ou non ;
 - 2.2. La référence d'application du paragraphe 2.1 sera la période de référence de la banque de maladie tel que prévu à l'article 9 de la convention collective soit le ou vers le 1^{er} décembre d'une année au 30 novembre de l'année suivante ou vers le 30 novembre de l'année suivante ;
 - 2.3. Pour les employés embauchés en cours d'année, le total d'heures prévu au paragraphe 2.1 sera recalculé par l'Employeur au prorata du temps qu'il reste à travailler entre l'embauche et le renouvellement de la banque prévu à l'article 9 de la convention collective ;
 - 2.4. Nonobstant les paragraphes 2.1 à 2.3, en tout temps et sans avis de sensibilisation l'Employeur pourra exiger une attestation médicale à tout employé qui se trouve dans les situations suivantes :
 - 2.4.1. L'employé se déclare malade un jour où il s'était vu refuser un congé demandé ;
 - 2.4.2. L'employé présente un « pattern » d'absence (absent toujours la même journée) sur plusieurs semaines ;

- 2.4.3. L'employé s'absente pendant deux (2) jours ou plus par cycle de paie sur deux (2) cycles de paie consécutifs ou plus;
- 2.4.4. Dans le cas où un employé remet une attestation médicale afin de justifier une absence et que cette attestation a pour effet d'éviter l'application des paragraphes 2.4.1 à 2.4.3, la remise d'un avis administratif en vertu de l'article 9.11 sera retardée à une prochaine occurrence conformément aux paragraphes 2.4.1 à 2.4.3.
- 2.5. L'Employeur doit remettre toute l'information nécessaire au soutien de sa décision pour que l'avis administratif en vertu de l'article 9.11 de la convention collective soit valide. (Ex : avoir l'historique complet des absences sur la période de référence de la banque de congé de maladie) ;
- 2.6. La durée d'effet de l'avis administratif remis en vertu de l'article 9.11 est d'une durée maximum de six (6) mois et une période plus courte pourra être déterminée par l'Employeur le cas échéant. Dans tous les cas, aucun avis ne peut dépasser la fin de la période de référence au paragraphe 2.2 ;
- 2.7. L'avis de sensibilisation est valide pendant la durée de la période de référence telle que définit au paragraphe 2.2 ;
- 2.8. Les parties se rencontreront au minimum quatre (4) fois par année civile afin de discuter de l'application des modalités prévues au présent paragraphe ;
3. Nonobstant les modalités générales prévues à l'article 28, les parties conviennent de traiter toute faute relative à l'absentéisme comme suit :
- 3.1. L'article 28.06 relatif à la progression des mesures disciplinaires est subrogé par l'article suivant :
- 28.06 – Lors d'une réprimande ou de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur procède de la manière indiquée sauf dans le cas d'une offense majeure où elle peut passer directement à la pénalité pour la sixième offense :
- Première offense : réprimande écrite ;
 - Deuxième offense : réprimande écrite ;
 - Troisième offense : suspension d'un (1) jour ;
 - Quatrième offense : suspension d'un (1) à trois (3) jours ;
 - Cinquième offense : suspension de trois (3) à dix (10) jours ;
 - Sixième offense : congédiement.
- 3.2. La période d'amnistie prévue à l'article 28.09 de la convention collective est de neuf (9) mois pour la première et deuxième offense. Pour la troisième offense et suivantes, la période d'amnistie demeure à douze (12) mois ;

- 3.3. La période d'amnistie prévue aux paragraphes 28.09 et 28.10 s'applique selon la pratique actuelle en « point de démérite » pour la première et deuxième offense et s'applique de façon « ferme », c'est-à-dire que l'Employeur procédera à la progression des mesures disciplinaires sur la dernière mesure disciplinaire en vigueur au dossier, à partir de la troisième offense ;
- 3.4. En considération des paragraphes 3.1, 3.2 et 3.3 de la présente entente, toute réprimande ou mesure disciplinaire ne faisant plus partie d'une progression disciplinaire en vigueur est retirée du dossier personnel de l'employé et ne peut servir en arbitrage ;
- 3.5. L'Employeur s'engage à convoquer l'employé et le syndicat uniquement lors d'une rencontre disciplinaire pouvant mener à une cinquième ou sixième offense, et ce, au préalable quarante-huit (48) heures avant ladite rencontre;

LETTRE D'ENTENTE No 38
HORAIRE DE TRAVAIL À LA QUALITÉ TECHNIQUE

Les parties conviennent d'ajouter un horaire 7 h 30 à 17 h 37 pour les techniciens ayant un horaire 7 h à 17 h 07 et n'étant pas assujetti au projet CAR.

Nonobstant ce qui précède, il est convenu que pour la première journée de la semaine, l'horaire sera de 7 h à 17 h 07 pour permettre les rencontres de type « standup ».

Ces horaires doivent être choisis lors de l'offre d'horaire et doivent être maintenus tout au long de l'offre d'horaire.

LETTRE D'ENTENTE No 39
INSPECTION DES TRAVAUX DE DÉPLOIEMENT ET DE
CONSTRUCTION DANS LE CADRE DES PROJETS SPÉCIFIQUES

CONSIDÉRANT l'importance pour Vidéotron ltée et le Syndicat de poursuivre l'expansion, le déploiement et l'amélioration de son réseau dans les années à venir afin d'offrir de nouveaux et meilleurs services à la clientèle tout en améliorant sa position concurrentielle ;

CONSIDÉRANT l'entente de principe prévoyant la création de la notion de projets spécifiques ;

CONSIDÉRANT les obligations de l'Employeur en matière d'inspection des travaux ainsi que des besoins opérationnels de l'Employeur ;

CONSIDÉRANT le besoin de créer temporairement, pour certains projets/travaux, une fonction d'inspecteur ;

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent s'entendre pour l'inspection des travaux de déploiements, de construction et d'amélioration qui ont lieux dans le cadre d'un projet spécifique, le tout ayant pour objectif de permettre une plus grande efficacité ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie des présente ;
2. Les parties conviennent qu'advenant l'inspection des travaux de déploiements, de construction et d'amélioration dans le cadre des projets spécifiques, elles seront effectuées par du personnel syndiqué de la fonction appropriée.
3. Si aucun technicien ne se porte volontaire pour une telle affectation, le poste sera offert selon les dispositions de la convention collective;
4. L'objectif premier de l'inspection des travaux effectuer par ou pour le compte de Vidéotron est d'assurer de la conformité de ces travaux, en faire des constats et d'améliorer les programmes pour la formation des techniciens, bonifier les normes, directives et processus de construction;
5. L'employé affecté temporairement à des tâches d'inspection conservera son ancienneté, vacances, horaire, temps supplémentaire ainsi que tout autre avantage similaire prévu par la convention collective en fonction de sa fonction d'appartenance en tout temps ;
6. Toutes les autres dispositions de la convention collective demeurent applicables aux présentes compte-tenu des adaptations nécessaires.

LETTRE D'ENTENTE No 40
FUSION TECHNICIEN / INSPECTEURS QUALITÉ TECHNIQUE

Les parties conviennent que les trois (3) employés ci-bas occupant la fonction inspecteur réseau seront maintenus dans cette fonction, et ce, jusqu'à leur départ.

- Angelo Alo
- Anthony Gagnon
- Lester Dixon

LETTRE D'ENTENTE No 41
COMITÉ DE TRAVAIL / RATIOS DE VACANCES ET FÉRIÉS

Les parties conviennent de créer un comité de deux (2) personnes pour chacune des parties et ayant pour objectif d'étudier la possibilité de revoir certains éléments de la mécanique des ratios de vacances et de fériés.

Le mandat de ce comité couvre notamment les sujets suivants :

- Ratios traités de façon quotidienne au lieu d'hebdomadaire ;
- Permettre l'octroi de congé sans délai sous réserve des besoins opérationnels ;
- Revoir l'application du ratio par une moyenne et non de façon individuelle concernant les personnes assujetties au premier paragraphe de l'annexe « F » ;
- L'application du nombre de quarts à considérer pour les personnes sur réduction de travail;

Le comité peut également traiter de tout point qu'il lui semble pertinent. Les personnes membres du comité sont libérées aux frais de l'Employeur.

Advenant que le comité arrive une entente sur des changements, il fera une recommandation aux parties qui en disposeront.

**LETTRE D'ENTENTE No 42
CONVERSION DE POSTES**

CONSIDÉRANT L'ENTENTE DE PRINCIPE DU 30 AVRIL 2021 ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'Employeur converti soixante-dix-neuf (79) postes parmi les employés des CCC de la façon suivante :

Pour l'année 2021 :

- Contrôle qualité : 19 postes
- Niveau II SAC: 17 postes
- Communication électronique : 10 postes
- Niveau II STC : 3 postes

Pour l'année 2022 :

- Communication électronique : 15 postes

Pour l'année 2023 :

- Communication électronique : 15 postes

L'Employeur procédera à des affichages ciblés parmi les conseiller niveau I CCC (SAC et STC) résidentiels. Les parties conviennent que ces seules conversions ne créent pas d'obligation de combler les postes ainsi devenus vacants.

LETTRE D'ENTENTE No 43
PROGRESSION ACCÉLÉRÉE

Les parties conviennent d'une progression accélérée pour les fonctions suivantes :

- Conseillers SAC N1
- Conseiller Contrôle de qualité
- Conseiller STC N1 (incluant nuit)
- Conseiller vente résidentielle et distribution (Ligne partenaire résidentielle)
- Gestionnaire de comptes partenaires
- Conseiller admin SAC communications électroniques
- Conseiller STC communications électroniques
- Conseillers SAC Affaires
- Conseillers STC Affaires
- Conseillers Perception des comptes

La progression aura lieu tous les six (6) mois pour les deux (2) premières années.

Les personnes assujettis à la présente sont tous les employés ayant été embauchés depuis moins de deux (2) ans à la date de la signature. Nonobstant ce qui précède, les employés ayant déjà bénéficié d'une progression accélérée ne pourront bénéficier d'un double avantage.

La présente lettre d'entente est valide pour deux (2) ans à compter de la date de la signature. Les parties conviennent de se rencontrer trente (30) jours avant l'échéance pour évaluer l'opportunité de prolonger la lettre d'entente.

Les parties conviennent que dans tous les cas, cela ne peut avoir pour effet d'attribuer un salaire plus élevé à un employé ayant une ancienneté moindre.

LETTRE D'ENTENTE No 44
RETRAIT DES GRIEFS DE SOUS-TRAITANCE

CONSIDÉRANT L'ENTENTE DE PRINCIPE DU 30 AVRIL 2021

CONSIDÉRANT LA LETTRE D'ENTENTE NO 2

Le Syndicat procède au retrait de tous les griefs liés à la sous-traitance, à l'exception des griefs déposés suite à l'introduction de la technologie « COMCAST ».

Une liste sera entendue par les parties et annexée à la présente.

LETTRE D'ENTENTE No 45
FLEXIBILITÉ D'HORAIRE

CONSIDÉRANT que l'Employeur et le Syndicat ont convenu à la signature de la convention collective de mettre en place des horaires flexible pour chacun des secteurs pour les fonctions pour lesquelles cela est possible en fonction des besoins d'opérationnels ;

CONSIDÉRANT que les horaires offerts par l'Employeur qui sont à l'extérieur de la plage horaire définie à la convention collective le sont pour répondre aux besoins des employés tout en respectant les besoins opérationnels ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente ;
2. Les employés visés par la présente entente pourront choisir l'heure de début de leur journée de travail après entente avec son gestionnaire ;
3. Ce choix d'heure de début de journée de travail est fait lors du choix d'horaire et est fixe et permanent pour la période complète visée par le choix d'horaire ;
4. Les employés qui choisiront des horaires de travail qui débordent de la plage horaire normale prévue pour leur fonction ne seront pas admissibles à la prime prévue à l'article 16.18 de la convention collective. Toutefois, tout changement d'horaire survenant à la demande de l'employeur demeure assujetti aux dispositions de la convention collective, notamment 16.18 ;
5. La présente lettre d'entente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective en vigueur ;
6. La présente lettre d'entente est valide pour deux (2) ans à compter de la date de la signature. Les parties conviennent de se rencontrer trente (30) jours avant l'échéance pour évaluer l'opportunité de prolonger la lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE No 46 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVE

CONSIDÉRANT le régime d'assurances collectives tel que mentionné à l'article 13 de la convention collective ;

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. Les modifications énumérées ci-dessous entreront en vigueur le 1^{er} novembre prochain ;

MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE – RÉSUMÉ DES PARAMÈTRES

RÉGIME DES ACTIFS

Assurance vie et décès et mutilation accidentels (DMA) – Aucune modification

Invalidité de longue durée (ILD)

- Ajout d'une clause pour conditions préexistantes 3/12 mois comme suit :

« L'assureur n'effectue aucun versement pour toute période d'invalidité totale qui commence au cours des 12 premiers mois durant lesquels l'adhérent est couvert si cette invalidité totale découle directement ou indirectement d'une maladie ou de dommages corporels pour lesquels l'adhérent a reçu les soins d'un médecin ou a pris des médicaments prescrits sur ordonnance pendant les trois mois précédant immédiatement la date de prime d'effet de son assurance. »

- Prestations : 60 % du salaire brut
- Paiement des prestations bimensuel

Invalidité de courte durée (ICD)

- Régime assuré et géré par l'assureur (vs continuation de salaire)
- Prestations hebdomadaires : 70 % du salaire brut (imposable)

Assurance maladie

Médicaments

- Retrait du remboursement des médicaments de type « lifestyle »
 - Les éléments 4) (sauf ceux couverts par la RAMQ), 6) et 7) décrits à la page 40 de la brochure seront retirés :
 - 4) Les produits antitabac, jusqu'à concurrence d'un montant payable de 665\$ par année civile par personne assurée ;
 - 6) Les médicaments injectables et les micro-suppositoires prescrits pour le traitement des dysfonctions sexuelles ;
 - 7) Les produits et médicaments nécessaires au traitement de l'obésité qui ne peuvent être obtenus par ordonnance médicale ;
- Mise en place de la substitution générique optimale
 - Remboursement des médicaments originaux (médicaments pour lequel un générique existe) sur la base du prix du générique
 - Advenant une raison médicale valable et si le médecin remplit le formulaire détaillant les raisons de la non-substitution, le remboursement se fera selon le coût du médicament original.
- Mise en place de mesures de contrôle des médicaments
 - Ajout de maximums pour les bandelettes par type de glycémie
 - Application des maximums de frais usuels et coutumiers pour les honoraires des pharmaciens
- Remboursement des médicaments à 90 % (vs 100 %)
- Intégration à la RAMQ à partir de 65 ans

Paramédicaux

- Remboursement à 90 % (vs 100 %)
- Modification des groupes de paramédicaux et des maximums :
 - Groupe A : Audiologiste, ergothérapeute et orthophoniste – Aucun maximum
 - Groupe B :
 - Psychologue/psychiatre/travailleur social/psychoéducateur /psychothérapeute;
 - Physiothérapeute/thérapeute en réadaptation physique
 - DiététisteMaximum de 1 750 \$ par catégorie de spécialiste, par année par assuré.
 - Groupe C : Acupuncteur, chiropraticien, naturopathe, ostéopathe, orthothérapeute, kinésithérapeute, massothérapeute, podiatre/podologue et

homéopathe - Maximum de 1 000 \$ combiné pour l'ensemble des de ces spécialistes, par année par assuré

- Aucune recommandation médicale n'est requise

Soins de la vue

- Augmentation du maximum pour les lunettes et les lentilles à 350 \$ (vs 250 \$) aux 24 mois par assuré

Assurance soins dentaires

- Retrait de la franchise pour les soins majeurs de 35 \$ / certificat / année
- Fréquence des examens de rappel à 9 mois (vs 6 mois)
- Coassurance à 90 % pour les soins préventifs et soins de base, incluant endodontie et parodontie (vs 100 %)
- Augmentation du maximum annuel combiné (soins préventifs, de base et majeurs) à 1 500 \$ (vs 1 200 \$)

Exemption

- L'exemption pour les soins médicaux et dentaires (les deux garanties ensemble) sera permise avec preuve de couverture sous un autre régime privé (par exemple, si les deux membres d'un couple travaillent chez Vidéotron, l'un d'eux pourra s'exempter)

Prime de l'employé

- La prime payée par l'employé sera optimisée fiscalement sans partage de coût global;

RÉGIME DES RETRAITÉS

- Retrait du montant fixe de 10 000 \$ payé à 100 % par Vidéotron pour les futurs retraités (préavis d'une année à partir de la signature de la convention collective)

L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie du régime modifié dès qu'il sera disponible;

NOTES

Lined area for notes, consisting of 28 horizontal lines.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

VIDÉOTRON s.e.n.c.

d'une part

ET

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

d'autre part

Région de Gatineau (Laurentien)

EN VIGUEUR

Du 1^{er} septembre 2015 au 31 août 2020

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : VIDÉOTRON SENC

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 SENC QUE DE L'ENSEMBLE DE SON PERSONNEL.

NOTE À L'INTENTION DES PARTIES

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

TABLES DES MATIÈRES

1.	But de la convention	10
2.	Reconnaissance et juridiction syndicale	11
	- <i>Reconnaissance et juridiction</i>	
	- <i>Sous-traitance</i>	
3.	Définitions	17
4.	Droits de la Compagnie	21
5.	Droits et privilèges du Syndicat	22
	- <i>Adhésion au Syndicat</i>	
	- <i>Cotisations syndicales</i>	
	- <i>Absences pour activités syndicales</i>	
	- <i>Local syndical et tableaux d'affichages</i>	
	- <i>Protection de la représentation syndicale</i>	
6.	Droits et privilèges des employés	27
	- <i>Période de probation</i>	
	- <i>Procédures de mise à pied et de déplacement</i>	
	- <i>Indemnité de départ</i>	
	- <i>Rappel au travail</i>	
	- <i>Changement technologique</i>	
	- <i>Employé temporaire</i>	
	- <i>Utilisation des employés temporaires</i>	
	- <i>Employé étudiant</i>	
	- <i>Permission de s'absenter</i>	
	- <i>Autres dispositions</i>	
7.	Transfert, assignation et affectation temporaire	36
	- <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	38
	- <i>Description des congés fériés</i>	
	- <i>Crédit d'heures aux fins de la prise et de la rémunération des congés fériés</i>	
	- <i>Utilisation du crédit d'heures de congés fériés</i>	
	- <i>Déplacement d'un jour férié</i>	
	- <i>Modalités concernant la prise de congés fériés mobiles</i>	
	- <i>Modalités particulières applicables pour les deux semaines concernant Noël et le jour de l'An (période des Fêtes)</i>	
	- <i>Départ volontaire</i>	
9.	Congés de maladie	43
	- <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	46
11.	Congé sans solde	48
	- <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	51
	- <i>Congé de maternité</i>	
	- <i>Congé parental</i>	
	- <i>Prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP)</i>	
13.	Régime d'assurance collective	55

TABLES DES MATIÈRES

	<ul style="list-style-type: none"> - Description des régimes - Comité paritaire - Mandat du comité paritaire 	
14.	Utilisation d'un véhicule de la Compagnie	57
	<ul style="list-style-type: none"> - Stationnement du véhicule - Permis de conduire 	
15.	Régime supplémentaire de rentes.....	58
16.	Heures de travail	59
	<ul style="list-style-type: none"> - Horaire régulier et plage normale de travail - Horaires réguliers de travail des employés à temps complet - Horaire régulier de travail des employés à temps partiel - Autres dispositions - Période de repas - Période de repos - Primes et indemnités - Horaire temporaire de nuit - Prime d'éloignement et indemnité quotidienne (per diem) 	
17.	Temps supplémentaire	65
	<ul style="list-style-type: none"> - Dispositions générales - Offre du temps supplémentaire - Rémunération du temps supplémentaire - Période de repas - Période de repos quotidien - Rémunération minimale lors de suspension temporaire des opérations - Personnel en service d'attente - Composition du tableau de service d'attente - Changement au tableau de service d'attente - Liste locale de disponibilité 	
18.	Avis d'absence	71
19.	Transport, temps consacré aux déplacements.....	72
20.	Mauvais temps	73
21.	Ancienneté et service continu.....	74
	<ul style="list-style-type: none"> - Ancienneté - Durée de service continu - Liste d'ancienneté 	
22.	Congés de vacances	77
	<ul style="list-style-type: none"> - Année de référence - Crédits pour congés de vacances - Paiement des crédits de vacances - Distribution des congés de vacances, congés fériés mobiles,... - Ratios d'absences autorisées aux fins de congés... - Autres dispositions concernant les vacances annuelles 	
23.	Clause d'interdiction de grève et de lock-out.....	83
24.	Évaluation des fonctions	84
	<ul style="list-style-type: none"> - Plan d'évaluation - Comité paritaire d'évaluation des fonctions - Manuel d'évaluation des fonctions - Processus d'évaluation des fonctions - Reclassement d'une fonction - Règlement des litiges - Autres dispositions 	
25.	Descriptions des échelles de salaire et modalité de progression à l'intérieur des échelles	89
	<ul style="list-style-type: none"> - Échelle de salaire - Progression à l'intérieur des échelles 	
26.	Augmentations générales et rétroactivité	90

TABLES DES MATIÈRES

	- Majoration des salaires	
27.	Promotion - Mutation - Rétrogradation	9
	- Processus d'affichage des postes	
	- Pourvoir à des postes affichés	
	- Nomination	
	- Période d'initiation et d'essai	
28.	Réprimandes et mesures disciplinaires.....	94
	- Dispositions générales	
	- Progression des mesures disciplinaires	
29.	Règlement de griefs	96
	- Procédure de règlement de griefs	
	- Arbitrage des griefs	
	- Dispositions générales	
30.	Non discrimination.....	98
31.	Formation professionnelle	99
	- Généralités	
	- Comité paritaire de formation	
	- Formation en entreprise	
	- Écoute et enregistrement des appels	
	- Formation hors-entreprise	
	- Formation d'appoint	
	- Produits de Vidéotron SENC	
32.	Santé et sécurité au travail.....	103
	- Généralités	
	- Comités paritaires	
	- Mandat et pouvoirs des comités paritaires	
	- Formation des représentants syndicaux en santé et sécurité	
	- Prévention	
	- Droit de refus	
	- Obligations de la Compagnie	
	- Accidents de travail et maladies professionnelles	
	- Autres dispositions	
33.	Uniforme, équipements spéciaux et outils.....	111
34.	Harcèlement sexuel.....	112
35.	Versement de salaire et sommes versées en trop	113
36.	Comité d'accès à l'égalité.....	114
	- Mandat du comité	
37.	Durée et renouvellement	115

TABLES DES MATIÈRES

ANNEXES

Annexe « A »	– Liste nominative au 20 janvier 2004	117
Annexe « B »	– Horaires réguliers et plages normales de travail (article 16)	118
Annexe « C »	– Période de repas (article 16)	120
Annexe « D »	– Congés fériés selon le paragraphe 8.01.....	121
Annexe « E »	– Congés fériés selon le paragraphe 8.02.....	122
Annexe « F »	– Ratios d'absences autorisées aux fins de congés (articles 8.17 à 8.22 et 22.20 à 22.25).....	123
Annexe « G-1 »	- Liste des fonctions par classe salariale.....	125
Annexe « G-2 »	Grille des échelles salariales	127
Annexe « H »	– Plan d'évaluation des fonctions du personnel synd. (article 24).....	128
Annexe « I »	– Régime de congé à traitement différé (article 11)	138
Annexe « J »	– Contrat-type, régime de congé à traitement différé	148

TABLES DES MATIÈRES

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n° 1	– Représentation syndicale sur les comités formés en vertu de la convention collective.....	150
Lettre d'entente n° 2	– Principes spécifiques relatifs à la sous-traitance	151
Lettre d'entente n° 3	– Flexibilité provinciale et sous-traitance / Conception Affaires et Technique Affaires	155
Lettre d'entente n° 4	– Déménagement	156
Lettre d'entente n° 5	– Développement des compétences.....	157
Lettre d'entente n° 6	– Centre d'appels	158
Lettre d'entente n° 7	– Télétravail	160
Lettre d'entente n° 8	– Réduction de temps de travail pour les employés de 55 ans et plus.....	163
Lettre d'entente n° 9	– Retour aux études.....	164
Lettre d'entente n° 10	– Réseau de distribution de détail.....	165
Lettre d'entente n° 11	– Campagne de motivation dans les Centres Contacts Clients.....	166
Lettre d'entente n° 12	– Programmation (MAtv).....	167
Lettre d'entente n° 13	- Affectations temporaires	169
	Annexe A	172
	Annexe B	173
	Annexe C	174
Lettre d'entente n° 14	-Projet pilote Écoute et enregistrement des appels à des fins disciplinaires.....	175
Lettre d'entente n° 15	-Processus de nomination des mentors dans les CCC.....	177
Lettre d'entente n° 16	-Sous-comité paritaire santé et sécurité au travail - CCC	178
Lettre d'entente n° 17	-Activités de sous-traitance dans les têtes de lignes	179
Lettre d'entente n° 18	-Comité de révision des guides de fonctions	181
Lettre d'entente n° 19	-Conciliation travail et vie personnelle.....	182
Lettre d'entente n° 20	-Suivi de la sous-traitance.....	183
Lettre d'entente n° 21	-Congés sans solde de moins de trois (3) mois	184
Lettre d'entente n° 22	-Programme de réduction de temps de travail pour les employés de 55 ans et plus.....	185
Lettre d'entente n° 23	-Chantier de griefs	186
Lettre d'entente n° 24	-Mobilité inter-juridictionnelle – Technicien réseau régional de Maniwaki et technicien réseau régional de Mont-Laurier	187
Lettre d'entente n° 25	-Application de la notion de liste locale de disponibilité dans les CCC	188

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 mécontentes 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 18 août 2011 par ordonnance du Conseil canadien des relations industrielles 110092-U qui se lit comme suit :

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

2.02

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

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

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

2.03

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

2.04

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

- 2.05 Le paragraphe 2.04 ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la Compagnie de choisir les modes d'exploitation de son entreprise quant à l'introduction de nouveaux équipements, de nouveaux services ou dans l'attribution de nouvelles tâches.
- 2.06 Advenant la création d'une nouvelle fonction, la Compagnie en informe le Syndicat par écrit. À défaut d'entente sur l'inclusion ou l'exclusion de la fonction dans l'unité de négociation, le cas est transmis au Conseil canadien des relations industrielles.
- Si le Conseil décide que la fonction est incluse dans l'unité de négociation, elle est affichée conformément aux dispositions de l'article 27. L'expérience acquise par le titulaire de la fonction depuis sa création ne peut lui être créditée.
- 2.07 Vidéotron senc 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 senc, et ce, quel que soit le mode d'exploitation, la technologie ou les procédés techniques utilisés.
- Nonobstant ce qui précède, la Compagnie peut confier une partie des tâches de conception du réseau de Vidéotron (Laurentien) à des employés couverts par la juridiction de l'unité de la région Ouest du Québec représentée par le Syndicat des employés de Vidéotron senc.
- 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 joint dans un délai raisonnable et si aucun employé ne peut être affecté conformément aux dispositions du paragraphe 7.09;
 - b) dans les cas d'activités de formation de base, d'expérimentation ou à l'occasion de stages ou de consultations internes ou externes.
- 2.09 La Compagnie doit communiquer au Syndicat les noms du personnel cadre, et ce, dans un délai de quinze (15) jours de leur nomination.

Sous-traitance

- 2.10 Il n'y a aucune sous-traitance dans les tâches de télésurveillance et de gestion du réseau de Vidéotron senc.
- Toutefois, les parties conviennent que la pratique actuelle relativement à l'attribution de la sous-traitance continue de s'appliquer pour les activités suivantes : entretien ménager, informatique, traitement de la paie, entretien de la flotte et la perception effectuée par une agence de recouvrement pour les comptes radiés (statuts 8 et 9).
- 2.11 Au 15 janvier de chaque année, la Compagnie remet au Syndicat ses projections quant au volume de travail annuel pour chacune des sections administratives, tel qu'il est décrit aux paragraphes 2.12 à 2.21 inclusivement, et ce, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante. L'employeur et le syndicat se rencontrent suite à la remise des projections pour en faire le suivi.
- 2.12 De même, au 15 janvier de chaque année, la Compagnie remet au Syndicat ses projections quant au volume de travail annuel pour chacune des sections suivantes :
- installations et appels de service;
 - débranchements;
 - installations et récupération d'équipement;
 - construction;
 - entretien réseau;
- et ce, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante.
- 2.13 Pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, la Compagnie s'engage à ce qu'un minimum de 80 % de la charge annuelle de travail par fonction ou groupe de fonctions, selon le cas, soit effectuée par ses employés. Ce pourcentage est calculé sur le total des heures régulières des employés de la fonction ou du groupe de fonctions.
- 2.14 Chaque mois, l'Employeur transmet au Syndicat un rapport écrit indiquant, pour chacune des fonctions, le nombre d'heures de travail effectuées en sous-traitance et le nombre d'heures régulières de travail effectuées par les employés au cours du dernier mois écoulé ainsi que pour le total des douze (12) derniers mois. Les périodes suivantes sont réputées être des heures régulières de travail effectuées par des employés aux fins du présent article : heures de travail (article 16), temps supplémentaire (article 17), transport et déplacement (article 19), mauvais temps (article 20), congé maladie court terme y compris la période de carence (article 9), congé maladie long terme (article 13), congés spéciaux (article 10), congé sans solde (article 11), congé de maternité et parental (article 12), absences pour activités syndicales (article 5), temps de formation (article 31) et temps d'absence pour lésions professionnelles (article 32).

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

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

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

2.15

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

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

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

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

2.16

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

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

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

2.17

Nonobstant le paragraphe 2.13, pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, la Compagnie s'engage à ce qu'un minimum de 60% de la charge annuelle de travail dans la fonction de « technicien, installation-service » ainsi que dans les fonctions des centres d'appels clientèle résidentielle (ventes et service après vente, soutien technique à la clientèle, etc.) soit effectuée par ses employés.

Pour les fins de calcul de la charge annuelle de travail dans la fonction de « technicien, installation-service », les heures travaillées dans la fonction « technicien installation-service niveau II » sont considérées comme des heures de travail de la fonction « technicien, installation-service ».

Pour les fins de calcul de la charge annuelle de travail dans les fonctions du centre d'appels clientèle résidentielle, les fonctions suivantes sont regroupées :

- Conseiller ventes, service après-vente;
- Conseiller sr SAC;
- Conseiller contrôle de qualité.

2.18

Pour les fonctions des centres d'appels clientèle résidentielle (ventes et service après-vente, soutien technique à la clientèle, etc.), l'utilisation de la sous-traitance peut se faire en tout temps et non uniquement en débordement des opérations régulières d'au moins un des deux principaux centres d'appels (Région Ouest du Québec et Région Est du Québec). Sauf entente entre les parties, l'utilisation de la sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'éliminer un quart de travail régulier dans l'un des centres d'appels de Vidéotron.

La compagnie s'engage à ne pas confier à la sous-traitance l'exclusivité d'un produit;

Lors de congés fériés fixes la compagnie pourra confier le travail à effectuer, en tout ou en partie, à la sous-traitance;

2.19

Nonobstant le paragraphe 2.13, la Compagnie peut, en plus des heures déjà prévues, donner annuellement en sous-traitance, 170 heures dans la fonction de « technicien, intégrité du réseau ».

2.20

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

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

2.21

En plus des rapports mensuels prévus au paragraphe 2.14, la Compagnie donne à une firme reconnue de comptables agréés, le mandat de produire annuellement un rapport de vérification quant aux modalités des paragraphes 2.13 à 2.20 inclusivement de la présente convention collective.

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

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

ARTICLE 3

DÉFINITIONS

3.01

Affectation temporaire

Désigne le déplacement d'un employé d'une fonction à une autre. Une affectation temporaire ne peut être supérieure à six (6) mois. Il est entendu qu'une période de six (6) mois équivaut à cent vingt-trois (123) jours travaillés pour un employé qui travaille cinq (5) jours par semaine et quatre-vingt-dix-neuf (99) jours travaillés pour un employé qui travaille quatre (4) jours par semaine.

3.02

Assignment quotidienne temporaire

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

3.03

Bon de travail

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

3.04

Description de fonction

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

3.05

Département

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

3.06

Employé

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

3.07

Employé temporaire

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

3.08

Employé à temps partiel

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

3.09

Employé en période de probation

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

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

3.10

Employé régulier

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

3.11

Équivalence

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

3.12

Exigences normales de la fonction

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

3.13

Fonction

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

3.14

Force majeure

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

3.15

Localité ou lieu de travail

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

3.16

Invalidité

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

3.17

Mutation

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

3.18

Personnel

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

3.19

Prérequis

Formation et expérience professionnelle requises pour accéder à une fonction.

3.20

Promotion

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

3.21

Règlements de la Compagnie

Ce sont les règlements et les politiques autorisés par la direction des ressources humaines, tels que ceux de sécurité au travail, de ponctualité, d'assiduité, etc. La Compagnie avise le Syndicat de tout règlement et/ou politique, et ce, au même moment où ils sont transmis aux employés.

3.22

Secteur de travail

Désigne chacun des territoires suivants :

1. Gatineau
2. Maniwaki

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

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

Pour les employés des fonctions mentionnées ci-dessus, la notion de secteur de travail est synonyme de localité aux fins de l'application des dispositions de la convention collective (congrés, horaires de travail, transfert, service d'attente, etc.).

3.23

Rétrogradation

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

3.24

Sous-traitance

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

3.25

Transfert

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

3.26

Travail par roulement

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

3.27

Pigiste

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

3.28

Registre des postes

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

3.29

Utilisateur

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

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

d'accréditation sont exemptés du paiement des cotisations syndicales, et ce, pour la durée de l'affectation.

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

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

- 5.11 La Compagnie convient que les absences pour activités syndicales sont avec solde. Les sommes ainsi versées sont déduites de la banque de libération syndicale accordée au Syndicat des employés de Vidéotron Ltée, SCFP section locale 2815 dans le cadre de la convention collective négociée pour les employés de la région Ouest du Québec. À cet effet, un rapport mensuel est préparé par la Compagnie et est transmis au Syndicat à tous les mois.

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

- 5.13 Aux fins de préparation et de négociation du renouvellement de cette convention ou de la conciliation, jusqu'à cinq (5) membres du comité de négociation syndical, dont jusqu'à trois (3) membres de l'unité de négociation, peuvent, après avoir informé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requis.

- 5.14 Un représentant autorisé du Syndicat peut, à la suite d'une demande écrite d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, s'absenter pour participer à des sessions de formation syndicale ou au congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) au congrès du SCFP-Québec, au congrès de la Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec (FTQ), au congrès annuel du Conseil du Travail régional, au congrès du Conseil Provincial du Secteur des Communications (CPSC) et au congrès du Congrès du Travail du Canada (CTC).

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

5.22 La Compagnie convient que l'exécutif syndical peut être présent lors des réunions du comité de relations de travail.

5.23 Sur demande écrite faite au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie libère sans traitement un (1) employé pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective, et ce, pour une période indéterminée. Le syndicat s'engage à informer l'employeur de la durée prévue de la libération. La libération débute aussitôt que la Compagnie a pu remplacer l'employé qui a demandé la libération.

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

LOCAL SYNDICAL ET TABLEAUX D'AFFICHAGE

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

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

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

PROTECTION DE LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

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

5.27

Dans le cas où un membre de l'unité de négociation occupant un poste de président, vice-président, secrétaire ou trésorier du Syndicat est touché par une mise à pied ou un déplacement, il est considéré comme ayant le plus d'ancienneté dans la Compagnie. Advenant le cas où il s'agirait de la fermeture de sa fonction, il devra se prévaloir de son droit de déplacement prévu au paragraphe 6.06 mais ne pourra être mis à pied à moins que la Compagnie ne cesse la totalité de ses opérations.

5.28

Le Syndicat peut faire appel à l'aide de représentants du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP) à chaque occasion où il traite ou négocie avec la Compagnie.

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.

PROCÉDURES DE MISE À PIED ET DE DÉPLACEMENT

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

- 6.06 Pour se prévaloir de son droit de déplacement, l'employé régulier doit communiquer à la Direction des ressources humaines, ses trois (3) choix de déplacement, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné au paragraphe précédent. À défaut par l'employé de communiquer ses choix, il est réputé avoir choisi d'être mis à pied.
- Le processus de déplacement s'effectue à l'intérieur du même statut (temps plein ou temps partiel).
- 6.07 Si l'employé ne peut déplacer dans l'un ou l'autre de ses choix ou s'il n'est pas maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de la période de familiarisation, dans ce ou ces cas, l'employé est effectivement mis à pied.
- 6.08 Tout employé nouvellement affecté dans une fonction à la suite d'un déplacement a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de cinq (5) semaines. Si l'employé est maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de cette période, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la fonction. Si l'employé n'est pas maintenu dans sa nouvelle fonction l'employé qu'il a déplacé reprend le poste qu'il occupait avant le déplacement. Dans le cas d'un grief, la Compagnie a le fardeau de la preuve.
- 6.09 Le taux de salaire de l'employé nouvellement affecté est fixé de la façon suivante :
- a) Si son salaire actuel est inférieur au salaire minimum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, alors son nouveau salaire est égal au minimum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction.
 - b) Si son salaire actuel se situe à l'intérieur de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, il conserve ce même salaire et progresse normalement dans l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction.
 - c) Si son salaire actuel se situe au-dessus de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction et que l'employé a moins de cinq (5) ans d'ancienneté, il maintient son salaire durant six (6) mois. À la fin de cette période, son salaire est établi de la façon suivante:
 - 1) si son salaire diminué de 15 % est inférieur au salaire maximum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, son nouveau salaire est égal au maximum de cette échelle;
 - 2) si son salaire actuel diminué de 15 % est supérieur au salaire maximum de l'échelle salariale, son nouveau salaire est égal à son ancien salaire diminué de 15 %.

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

6.10

Sauf dans les cas de force majeure, la Compagnie avise l'employé régulier concerné avant la date d'entrée en application d'une mise à pied :

- a) lors de la fermeture d'une fonction impliquant plus d'un (1) employé : huit (8) semaines d'avis;
- b) lors d'une mise à pied impliquant dix (10) employés réguliers et plus à la fois dans une même fonction : huit (8) semaines d'avis;
- c) dans tous les autres cas :
- moins d'un (1) an d'ancienneté : deux (2) semaines;
 - un (1) an à trois (3) ans d'ancienneté : trois (3) semaines;
 - quatre (4) et cinq (5) ans d'ancienneté : quatre (4) semaines;
 - plus de cinq (5) ans d'ancienneté : cinq (5) semaines.

6.11

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

INDEMNITÉ DE DÉPART

6.12

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

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

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

Rappel au travail

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

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

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

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

6.29

Définition

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

6.30

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

6.31

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

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

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

UTILISATION DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

6.32

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

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

EMPLOYÉ ÉTUDIANT

6.34 Si pour une période d'été, la Compagnie décide de procéder à l'embauche d'étudiants, pleine considération est donnée aux enfants des employés. Ces derniers doivent cependant postuler avant le 15 avril. Le choix des candidats se fait d'après les qualifications et le degré de scolarité. Parmi les candidats qui ont les prérequis des postes à combler, priorité sera donnée aux enfants du personnel régulier par rapport aux autres candidats.

6.35 Un étudiant embauché durant l'été doit servir à remplacer les périodes de vacances des employés réguliers. Il ne doit pas avoir pour effet de déplacer, modifier ou changer l'horaire et les périodes de travail d'un employé régulier. La période d'été se situe entre le 15 avril et le 1er septembre.

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

PERMISSION DE S'ABSENTER

6.37 Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter, permission qui lui sera accordée selon les exigences du travail et qui ne pourra être refusée sans motif valable, l'employé peut conférer avec ses représentants syndicaux ou avec le comité syndical de grief pour la période convenue.

6.38 Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter, permission qui lui est accordée selon les exigences du travail, tout employé, sur demande, peut examiner son propre dossier incluant ~~sa carte de présence~~, son dossier d'assiduité, soit seul ou conjointement avec le représentant du Syndicat et en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines.

6.39 Les absences octroyées aux employés en vertu des paragraphes 6.37 et 6.38 sont sans perte de salaire lorsqu'elles surviennent pendant les heures régulières de travail.

AUTRES DISPOSITIONS

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

6.41

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

ARTICLE 7

TRANSFERT, ASSIGNATION ET AFFECTATION TEMPORAIRE

ASSIGNATION QUOTIDIENNE TEMPORAIRE

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

TRANSFERT TEMPORAIRE

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

7.03 L'employé en transfert temporaire reçoit, à son choix, soit :

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

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

TRANSFERT PERMANENT

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

7.05 Dans le cas d'un transfert permanent dans une autre localité, la Compagnie doit donner à l'employé un préavis de dix (10) jours ouvrables.

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

7.07 Lors d'un transfert dans une autre localité, l'employé bénéficie de la politique de déménagement en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

7.08 Lorsque les demandes de transfert de deux (2) employés ou plus coïncident avec une interchangeabilité de localités à l'intérieur du registre des postes, la Compagnie procède aux transferts et ce, par ancienneté, dans les dix (10) jours ouvrables. L'employé se voit alors attribué l'horaire de l'employé auquel il succède dans la localité jusqu'au prochain changement des horaires.

AFFECTATION TEMPORAIRE

7.09 Dans les cas d'affectation temporaire, la Compagnie procède en affectant par ancienneté l'employé de la localité et de la fonction visées, lequel peut refuser. L'employé affecté ne subit aucune réduction de salaire. Dans le cas où l'employé refuse, la Compagnie peut désigner le moins ancien. Les affectations temporaires sont limitées à pas plus d'une fois par jour à moins de cas de force majeure.

7.10 Pour être affecté temporairement, l'employé doit être en mesure d'accomplir les principales tâches du poste faisant l'objet de l'affectation.

7.11 Tout poste comblé par affectation temporaire pendant une période consécutive ou non de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois doit être affiché. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque le poste est un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens du paragraphe 27.07.

7.12 Lorsque le lieu de l'affectation temporaire se situe dans une autre localité, les dispositions du paragraphe 7.03 s'appliquent.

7.13 L'employé qui a déplacé un autre employé ou qui a été réaffecté dans une autre fonction à la suite d'une mise à pied, a priorité lors d'une offre d'affectation temporaire dans son ancienne fonction.

AFFECTATION À UN POSTE NON-SYNDIQUÉ

7.14

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

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

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

ARTICLE 8

CONGÉS FÉRIÉS

DESCRIPTION DES CONGÉS FÉRIÉS

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

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

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

8.03 Une fois inscrits à l'horaire conformément aux dispositions du présent article, les jours de congés fériés additionnels (mobiles) prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 ne peuvent être ni annulés, ni reportés. Ils sont alors réputés être jours fériés au même titre que les jours fériés prévus au paragraphe 8.01 a).

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

8.04 Chacun des congés prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 est rémunéré sur une base de sept heures et demie (7,5) à taux de salaire de base.

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

8.05 Sur la première paie du mois de mai de chaque année, chaque employé régulier à temps complet est crédité d'une banque d'heures aux fins de congés fériés égal au nombre de jours de congés fériés auquel il a droit en vertu du présent article multiplié par sept heures et demie (7.5).

8.06 À compter de la première période de paie suivant la date de la signature de la présente convention, l'employé temporaire et l'employé régulier à temps partiel cumulent un crédit de congés fériés en heures et en minutes équivalant à cinq et six dixième pour cent (5,6 %) calculé sur chaque heure régulière travaillée.

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

UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES DE CONGÉS FÉRIÉS

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

8.09 Le crédit cumulé pour congés fériés d'un employé régulier à temps partiel ou d'un employé temporaire ne peut excéder cent cinq (105) heures. Le cas échéant l'employé est alors tenu d'inscrire à l'horaire et de prendre un ou des congés fériés mobiles de sorte que ce maximum soit respecté.

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

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

8.11 En application du paragraphe 8.10, lorsqu'il prend un congé férié fixe ou mobile, l'employé l'indique sur sa feuille de présence en mentionnant le nombre d'heures à rémunérer à partir de son crédit pour congés fériés. Toutefois, la rémunération minimale d'un congé férié d'un employé régulier à temps complet est égale à un cinquième de la semaine régulière de travail prévue à son titre d'emploi, et ce, jusqu'à épuisement de la banque.

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

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

DÉPLACEMENT D'UN JOUR FÉRIÉ

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

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

8.14 Lorsqu'un jour férié prévu au paragraphe 8.01 a) ou 8.02, selon le cas tombe dans une période quelconque de

vacances, ce jour férié devient jour férié mobile et peut être inscrit à l'horaire à une autre date par l'employé sous réserve des dispositions des paragraphes 8.12 et 8.16 de la présente convention.

8.15

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

MODALITÉS CONCERNANT LA PRISE DE CONGÉS FÉRIÉS MOBILES

8.16

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

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 prévue au paragraphe 8.17. Dans un tel cas, il avise les employés et le Syndicat du nombre maximal d'employés requis avant le 15 septembre.

Si un nombre insuffisant d'employés demande à prendre congé durant la période des Fêtes en regard du nombre maximal d'employés requis au travail, l'Employeur peut obliger, par ordre inverse d'ancienneté, des employés à inscrire à l'horaire des congés de façon à rencontrer le nombre maximal requis d'employés au travail durant cette période. Les employés en sont alors avisés au plus tard le 15 septembre.

DÉPART VOLONTAIRE

8.19

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

ARTICLE 9

CONGÉS DE MALADIE

CRÉDITS POUR CONGÉS DE MALADIE

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

UTILISATION DES CRÉDITS POUR CONGÉS DE MALADIE

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

CERTIFICAT MÉDICAL

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

- 9.11 L'employé absent pour cause de maladie reçoit soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire de base pour chaque journée d'absence à compter de la fin de la période de carence définie au paragraphe 9.12.
- Pour l'employé à temps partiel, ledit salaire de base est égal au prorata des heures travaillées par jour inscrit à l'horaire et calculé sur la moyenne de ses gains réguliers de vingt-six (26) semaines de travail établie deux fois par année, soit le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre.
- L'employeur communique la décision de refus d'admissibilité pour l'invalidité court terme au syndicat sur présentation d'une autorisation de l'employé visé.
- 9.12 La période de carence, désigne la période au cours de laquelle l'employé absent ne peut bénéficier du régime d'assurance salaire court terme.
- 9.13 La période de carence pour les employés est de trois (3) jours consécutifs.
- 9.14 L'employé qui fait une rechute de sa maladie avant le début de la deuxième journée de son retour au travail n'a pas à reprendre sa période de carence définie au paragraphe 9.12, pour bénéficier de l'assurance salaire à soixante-quinze pour cent (75 %). L'employé a la responsabilité d'établir par certificats médicaux le lien entre ces deux absences.
- 9.15 Les bénéfices prévus au présent article sont maintenus jusqu'à ce que l'employé puisse bénéficier de l'assurance invalidité à long terme prévue à l'article 13 de la présente convention collective.
- 9.16 Les frais relatifs à la production de formulaires et documents médicaux requis pour le traitement d'une demande de prestation en vertu du paragraphe 9.11 sont remboursés par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives.
- 9.17 Lorsque l'employeur exige qu'un employé en invalidité suive une thérapie dans le but d'améliorer son état de santé ou que le médecin traitant recommande le suivi d'une telle thérapie, l'employeur avance les fonds nécessaires sur présentation de pièces justificatives par l'employé, lequel s'engage à rembourser l'employeur selon les paramètres prévus au paragraphe 35.04 de la convention collective.

ARTICLE 10

CONGÉS SPÉCIAUX

10.01

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

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

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

- d) Les congés spéciaux ci-dessus énumérés doivent au plus tard être pris en entier dans les sept (7) jours civils suivant le décès à l'exception d'une (1) journée où il est loisible à l'employé de la reporter pour la cérémonie religieuse.
- e) Aux fins d'application du présent article, conjoint signifie:
 - 1) ceux qui sont mariés; ou
 - 2) ceux qui vivent ensemble, sans égard au sexe :
 - 2.1 depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et qui
 - 2.2 sont publiquement représentés comme conjoints.

10.02

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

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

ou

- b) au moment du baptême de son enfant.

10.03

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

10.04

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

b) Lorsqu'un employé est appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, en raison des faits survenus à la suite d'actes posés de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions, il ne subit de ce fait aucune perte de traitement. Lorsqu'un employé est partie à une cause civile qui concerne une agression physique causée par une personne dans l'exercice de ses fonctions, à la suite d'actes faits de bonne foi, il ne subit aucune perte de traitement et la Compagnie lui assume sa défense.

c) Lorsqu'un employé est appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties, à titre personnel, un congé sans solde lui est accordé pour le temps nécessaire à ses représentations.

10.05

Dans tous les cas d'absence pour l'une ou l'autre des raisons prévues aux paragraphes 10.01, 10.02 et 10.03, la Compagnie peut exiger de l'employé qu'il lui produise tout document susceptible de prouver la véracité des faits à l'appui de sa demande de congé spécial.

10.06

Pour les employés à temps partiel, les congés prévus au présent article sont payés sans toutefois que la Compagnie ait à verser plus que le nombre d'heures inscrites à l'horaire.

ARTICLE 11

CONGÉ SANS SOLDE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

CONGÉ SANS SOLDE EN PROLONGATION D'UN CONGÉ SPÉCIAL

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

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

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

MAINTIEN DES ASSURANCES

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

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

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

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

VACANCES ET CONGÉS DE MALADIE

11.11 Les bénéfices prévus pour les vacances et les congés de maladie sont alloués au prorata du temps travaillé au cours de la période de référence à la suite 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 des sous-traitants, à du personnel non compris dans l'unité de négociation ou à des affectations ou transferts temporaires pour combler ses besoins dans la fonction et la localité ou département visés.

BANQUE DE TEMPS CUMULÉ

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

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

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

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

ARTICLE 12

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

12.10 L'employée enceinte qui souffre de complications occasionnées par sa grossesse, de même que l'employée qui ne peut reprendre son travail après la période prévue au paragraphe 12.07 bénéficie du régime d'assurance invalidité long terme suivant les modalités et conditions du régime.

CONGÉ PARENTAL

12.11 La Compagnie accorde, sur demande formulée au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance un congé sans solde parental d'une durée maximale de douze (12) mois qui peut être pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant par l'employé ou, le cas échéant, à la terminaison du congé prévu au paragraphe 12.07. Lors de la demande d'un tel congé, l'employé doit communiquer à la Compagnie la durée dudit congé.

12.12 À défaut de se prévaloir de ce congé sans solde à temps complet, l'employé peut, pendant ladite période, revenir au travail à temps partiel. Il est entendu qu'au terme du congé, l'employé réintègre le poste qu'il occupait avant son congé.

Au cours de sa période d'emploi à temps partiel, l'employé continue à bénéficier de tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective comme s'il était à temps complet. Toutefois, la rémunération (salaire), la cotisation au régime supplémentaire de rentes, le paiement des congés de maladie, des congés fériés et des vacances sont en fonction des heures travaillées comme si l'employé était à temps partiel.

12.13 Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite. La demande doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux (2) jours par semaine, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

12.14 En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces journées, celui-ci effectue cette répartition.

12.15 L'employé qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de sa décision au moins trente (30) jours avant la date à laquelle il choisit de mettre fin à son congé sans solde.

12.16

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

Prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP)

12.17

Durant le congé de maternité prévu aux paragraphes 12.01 à 12.07 inclusivement, la Compagnie s'engage à combler la différence entre les prestations perçues du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du régime d'assurance-emploi le cas échéant, et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de base de l'employée, et ce, en conformité avec les dispositions suivantes :

- a) Le total des prestations d'assurance parentale (RQAP) et des prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par la Compagnie et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé ne doit, en aucun cas, dépasser 95% de son salaire hebdomadaire brut habituel.
- b) Les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par la Compagnie le seront pour la période maximale permise par la *Loi sur l'assurance parentale*.
- c) L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale (RQAP) ou déclarée inadmissible ne peut recevoir les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par la Compagnie.
- d) L'employée doit faire une demande de prestations d'assurance parentale (RQAP) avant que la Compagnie lui verse les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP).
- e) Les employées n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes précisées au paragraphe b) ci-devant.
- f) L'employée doit faire une demande et recevoir des prestations d'assurance parentale (RQAP) afin de recevoir les versements prévus par le régime.
- g) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée, et des indemnités de départ ne sont ni augmentées, ni diminuées par les versements reçus en vertu du régime.

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

12.18

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

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 pour les employés de Vidéotron SENC, Région Ouest du Québec avec la compagnie d'assurance Desjardins, police numéro 888142 et d'en défrayer le coût à 50%. La Compagnie informe le Syndicat d'avance de tout changement au régime et fournit sur demande les informations sur de tels changements. De plus, sur demande du Syndicat, la Compagnie convoque le représentant de l'assureur pour une réunion de consultation sur ledit changement.
- 13.02 La Compagnie s'engage à maintenir pendant la durée de la convention collective un régime d'assurance invalidité à long terme comparable à celui en vigueur pour les employés de Vidéotron_SENC, Région Ouest du Québec (avec la compagnie d'assurance Desjardins, police numéro 888142) et d'en défrayer le coût à 100%.
- 13.03 La Compagnie s'engage à maintenir pendant la durée de la convention collective un régime d'assurance dentaire comparable à celui en vigueur pour les employés de Vidéotron SENC, Région Ouest du Québec (avec la compagnie d'assurance Desjardins, police numéro 888142) et d'en défrayer le coût à 100%.
- 13.04 Le Régime d'assurance collective prévu au présent article s'applique à tout employé à compter de la fin de la période de probation définie au paragraphe 6.01.

COMITÉ PARITAIRE

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

MANDAT DU COMITÉ PARITAIRE

- 13.06 En conformité avec les paragraphes 13.01, 13.02 et 13.03 et tout en respectant les coûts actuels du régime, le comité peut déterminer des modifications ou des additions au régime.
- 13.07 Lors du renouvellement du régime avec l'assureur actuel, le comité prépare le cahier de charges afin de procéder aux appels d'offres et ainsi comparer les soumissions reçues.
- 13.08 À toutes les étapes du processus, la Compagnie peut s'adjoindre un actuaire de son choix.

13.09

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

13.10

Toute ristourne versée par l'assureur en relation avec le paragraphe 13.01 doit, après entente entre les parties, 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 a) Sauf motif valable, l'employé en service d'attente conserve le véhicule mis à sa disposition par la Compagnie après ses heures régulières de travail et peut stationner ce véhicule chez lui ou à un garage à proximité de chez-lui. Ce choix est sujet à l'approbation de son supérieur immédiat.
- b) À défaut de se conformer à l'alinéa a) parce qu'aucun véhicule n'est disponible, la compagnie verse à l'employé une compensation au kilomètre pour l'utilisation de son propre véhicule entre sa résidence et l'endroit où il doit prendre possession du camion et la même chose pour le retour.

PERMIS DE CONDUIRE

- 14.03 Les frais d'examen de la vue et médicaux exigés par la SAAQ (Société de l'assurance automobile du Québec) pour l'obtention ou le maintien du permis de conduire classe 3 sont aux frais de l'Employeur lorsque la détention d'un tel permis est une exigence de la fonction.
- 14.04 La détention d'un permis de conduire de classe 3 ne constitue pas un préalable pour l'obtention d'une promotion.
- 14.05 Un employé pour qui un permis de conduire est obligatoire dans l'accomplissement de ses fonctions et qui se voit retirer son permis de conduire pour une première fois, pour une période temporaire, sera réaffecté dans une autre fonction à l'intérieur de la Compagnie.
- 14.06 Lors de l'application du paragraphe 14.05, le taux de salaire de l'employé est fixé de la façon suivante :
- a) si son salaire actuel se situe à l'intérieur de l'échelle salariale applicable à la fonction où il est réaffecté, il conserve ce même salaire et les progressions applicables à sa fonction permanente;
- b) si son salaire actuel se situe au-dessus de l'échelle salariale applicable à la fonction où il est réaffecté, il reçoit le taux maximum de la fonction où il est 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. Le comité de retraite se réunit deux (2) fois par année.
- 15.03 Tout employé est admissible au régime supplémentaire de rentes au terme de sa période de probation prévue au paragraphe 6.01 de la convention collective. Toutefois, pour les employés à temps partiel, l'adhésion au régime supplémentaire de rentes est volontaire.
- 15.04 Conformément au paragraphe 9.03 de la convention collective, à la date du remboursement des crédits pour congés de maladie non utilisés, l'employé pourra verser ce montant dans le REER selon les modalités suivantes :
1. l'employé devra signifier son intention à la Compagnie avant le 5 novembre en remplissant le formulaire prévu à cet effet;
 2. les sommes versées dans le REER 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 08h00 à 18h00.

Chaque heure ou partie d'heure régulière de travail effectuée par un employé en-dehors de la plage normale de travail est sujette à l'application du paragraphe 16.18.

c) La semaine régulière de travail est répartie conformément aux dispositions prévues à l'Annexe « B ».

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

a) La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37.5h) réparties sur cinq (5) jours de travail de sept heures et demie (7.5h).

b) La plage normale de travail est du lundi au vendredi de 08 h 00 à 18 h 00. Chaque heure ou partie d'heure régulière de travail effectuée par un employé en dehors de la plage normale de travail est sujette à l'application du paragraphe 16.18 de la convention collective.

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

16.05

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

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

16.06

Employé à temps partiel

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

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

HORAIRE RÉGULIER DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET

16.07

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

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

16.08

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

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

16.09

Groupe de fonctions « A-3 » et employés au service du MATv:

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

HORAIRE RÉGULIER DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

16.10

Composition des horaires de travail

- a) L'Employeur compose les horaires de travail en s'assurant d'abord que tous les horaires à offrir comportent au moins vingt (20) heures de travail hebdomadaire et quatre (4) heures de travail par journée inscrite à l'horaire tout en appliquant les dispositions du paragraphe 4 de la Lettre d'entente 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 inscrire à l'horaire, y compris les heures de travail requises pour le remplacement d'employés absents lorsque celles-ci sont prévisibles au moment de la composition des horaires de travail.
- e) Nonobstant ce qui précède, dans les centres de contact client, dans le cas où l'Employeur procède à un changement d'horaire d'un employé à temps partiel et que ledit changement a pour effet de modifier une absence autorisée déjà planifiée, alors que ce dernier est absent du bureau pour l'une des raisons prévues à

la convention collective, l'Employeur s'engage à aviser l'employé dudit changement.

16.11

Offre des horaires de travail

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

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

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

AUTRES DISPOSITIONS

16.12

Sauf dans les cas de force majeure ou d'instauration d'horaire temporaire de nuit prévu au paragraphe 16.19, une fois établi, l'horaire de travail d'un employé régulier ne peut être modifié sans son consentement et celui du Syndicat autrement que selon les modalités prévues au présent article.

16.13

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

16.14

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

PÉRIODE DE REPAS

16.15 À l'exception des fonctions visées au paragraphe 16.05 (Groupe « C », quarts de nuit) et sous réserve des paragraphes 17.15 et 17,16, la période de repas est non rémunérée et est prise entre la quatrième (4^e) et la sixième (6^e) heure du début de la journée de travail à la condition que celle-ci soit d'une durée de plus de cinq (5) heures.

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

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

PÉRIODE DE REPOS

16.17 Tout employé a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes vers le milieu de la première moitié de sa journée de travail et de quinze (15) minutes vers le milieu de la seconde moitié de sa journée de travail.

Les 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

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

HORAIRE TEMPORAIRE DE NUIT

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

PRIME D'ÉLOIGNEMENT ET INDEMNITÉ QUOTIDIENNE (PER DIEM)

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

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

ARTICLE 17

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

OFFRE DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

- 17.09 L'employé qui travaille un jour de repos hebdomadaire est rémunéré comme suit :
- au taux horaire majoré de 50% (150%) pour les premières sept (7.5) heures et demie;
 - au taux horaire majoré de 100% (200%) pour les quatre (4) heures suivantes; et
 - au taux horaire majoré de 150% (250%) pour les heures subséquentes.
- 17.10 L'employé qui travaille un jour férié inscrit à l'horaire, un dimanche coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire ou lors de son deuxième (2^e) jour de repos hebdomadaire lorsqu'aucun de ses jours de repos hebdomadaire ne coïncide avec le dimanche, est rémunéré comme suit :
- au taux horaire majoré de 100% (200%) pour les premières sept (7.5) heures et demie;
 - au taux horaire majoré de 150% (250%) pour les quatre (4) heures suivantes; et
 - au taux horaire de 200% (400%) pour les heures suivantes.
- 17.11 Un employé rappelé au travail après sa journée régulière ou pendant un jour de repos est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de travail. Ceci ne s'applique pas au personnel en attente.
- 17.12 Le temps supplémentaire effectué après la remise de la feuille de présence est rémunéré lors de la période de paie suivante.

BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 17.13 La Compagnie autorise l'accumulation en temps d'un maximum de trente-sept heures et demie (37.5) de temps supplémentaire en remplacement du paiement. Le moment de la reprise doit être accordé par le supérieur immédiat en fonction des ratios d'absences autorisés en vertu des articles 22.22 et suivants.
- La banque de temps supplémentaire ainsi constituée est d'un maximum de trente-sept heures et demie (37.5) par année de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre et n'est pas renouvelable en cours d'année de référence.
- À moins que l'employé demande au plus tard le 1^{er} décembre de l'année de référence, que la portion de la banque de temps supplémentaire non utilisée lui soit payée au 31 décembre de chaque année, le solde non utilisé est automatiquement reporté à l'année suivante. Dans le cas d'un report du solde inutilisé à l'année suivante, le cumul de la nouvelle banque ne pourra jamais dépasser trente-sept heures et demie (37.5).

PÉRIODE DE REPAS

- 17.14 Lorsqu'un employé est requis pour travailler un jour non inscrit à l'horaire ou un jour férié, il a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que lors d'une journée régulière de travail définie à l'article 16.
- 17.15 Après une première période de sept (7.5) heures et demie de temps supplémentaire, s'il prolonge sa période d'un minimum de deux (2) heures, il a droit à une pause de trente (30) minutes rémunérées. S'il poursuit pour une autre période de quatre (4) heures, il bénéficie d'une autre pause de trente (30) minutes rémunérées.
- 17.16 Un employé, après avoir complété sa journée régulière telle qu'elle est définie à l'article 16, a droit à une pause de trente (30) minutes rémunérées s'il prolonge sa période d'un minimum de deux (2) heures. Cette pause doit être prise durant la deuxième heure ou à un autre moment, après entente entre l'employé concerné et son supérieur immédiat.
- Toute autre prolongation de travail de quatre (4) heures permet une autre pause de trente (30) minutes rémunérées, laquelle doit être prise pendant la sixième (6^e) heure de travail suivant le début de la prolongation de la période initiale.
- Ces pauses rémunérées ne peuvent être prises à la fin de la période de travail.

PÉRIODE DE REPOS QUOTIDIEN

- 17.17 Un employé rappelé au travail après ses heures régulières de travail n'est tenu de se présenter à son prochain horaire normal de travail qu'après une absence d'une durée de huit (8) heures entre la fin du travail effectif et le commencement de son prochain horaire régulier. Il doit être rémunéré au taux régulier pour toute portion de ce prochain horaire de travail qui n'est pas effectuée en raison de son absence.
- 17.18 Si l'employé est rappelé au travail en dedans de la période de huit (8) heures prévue au paragraphe 17.17 les heures travaillées à l'intérieur de cette période sont rémunérées au taux de salaire auquel l'employé avait droit lors de l'arrêt de son travail.
- Pour les fonctions de l'ingénierie et de la qualité technique, quand l'employé est rappelé au travail à l'intérieur de la période de huit heures et demie (8.5h), les heures travaillées à l'intérieur de cette période sont rémunérées au taux de salaire auquel l'employé avait droit lors de l'arrêt de son travail.

RÉMUNÉRATION MINIMALE LORS DE SUSPENSION TEMPORAIRE DES OPÉRATIONS

- 17.19 Un employé qui se présente de la façon convenue pour une période quelconque de travail au cours de la semaine régulière de travail ou pour une période de temps

supplémentaire requise par la Compagnie et qui ne peut accomplir son travail pour des raisons indépendantes de sa volonté, est rémunéré pour la pleine période de travail pour laquelle il a été demandé.

PERSONNEL EN SERVICE D'ATTENTE

- 17.20 Le personnel en attente comprend :
- a) tout employé qui, pendant sa semaine régulière de travail, demeure disponible pour répondre aux appels de service;
 - b) tout employé qui, un jour de repos régulier ou un jour férié, demeure disponible pour répondre aux appels de service.
- 17.21 L'employé en service d'attente reçoit les indemnités suivantes:
- jour de travail régulier inscrit à l'horaire :
18,00 \$ / jour;
 - jour de repos hebdomadaire et jour férié :
42,00 \$ / jour.
- 17.22 Un employé absent n'a pas droit à l'indemnité de service d'attente pour les jours où il est absent.
- L'employé qui le remplace reçoit alors l'indemnité correspondant aux jours durant lesquels il effectue le remplacement.
- 17.23 La rémunération de l'employé en service d'attente appelé au travail est la suivante :
- a) lorsqu'il doit se déplacer de chez lui pour se rendre à son travail : minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire;
 - b) lorsqu'il n'a pas à se déplacer de chez lui pour effectuer le travail requis : minimum de deux (2) heures à taux de temps supplémentaire;
 - c) lorsqu'il n'a pas à se déplacer de chez lui et qu'il n'a pas à effectuer des tâches autres que de donner un avis ou un renseignement : minimum d'une (1) heure à taux de temps supplémentaire.
- 17.24 Lorsque le travail d'urgence est terminé, l'employé en service d'attente qui a dû se déplacer peut retourner chez lui.
- 17.25 Tout travail résultant d'un rappel subséquent à l'intérieur de la période définie au paragraphe 17.23, n'est rémunéré que pour le temps qui excède cette période.
- 17.26 Tout employé qui n'est pas en service d'attente entre 20 h0 et 7 h du matin et tout employé qui est en attente entre 0 h et 7 h et qui reçoit par erreur un appel de service reçoit pour le dérangement, un dédommagement d'une (1) heure à taux et demi.

17.27 Lorsque l'employé est appelé à se rendre sur le lieu d'une panne dans les deux (2) heures qui précèdent le début de son quart de travail, il reçoit la rémunération minimale prévue au paragraphe 17.23 a) et les paragraphes 17.17 et 17.18 ne s'appliquent pas.

17.28 Lorsque du temps supplémentaire de courte durée est requis par le supérieur immédiat pour accomplir une tâche déjà amorcée par l'employé durant ses heures régulières de travail, celui-ci ne peut refuser sans motif valable.

17.29 a) Aux fins de référence pour le personnel en attente, la semaine débute le jeudi à 7 h 45 et se termine le jeudi suivant à 7 h 44.

b) Aux fins de référence pour le personnel en attente, le temps supplémentaire est rémunéré au taux applicable au moment de l'appel.

COMPOSITION DES TABLEAUX DE SERVICE D'ATTENTE

17.30 Dans les localités comptant au moins cinq (5) techniciens de réseau* :

a) L'Employeur tient deux (2) tableaux de service d'attente distincts : un premier comprenant tous les techniciens de réseau réguliers de la localité; un deuxième comprenant tous les techniciens installation-service assignés à la localité aux fins du service d'attente.

b) Dans ces localités, lorsqu'il y a rappel au travail du technicien de réseau en service d'attente, celui-ci est automatiquement assisté du technicien installation-service également en service d'attente lors de travaux à exécuter à la noirceur.

17.31 Dans les localités comptant moins de cinq (5) techniciens de réseau :

a) L'Employeur tient un seul tableau de service d'attente qui comprend tous les techniciens réguliers de la localité.

b) Dans ces localités, le technicien en service d'attente est obligatoirement assisté d'une personne aux fins de sécurité (lors de travaux à exécuter à la noirceur) ou d'un autre technicien inscrit sur la liste de disponibilité lorsqu'une assistance technique s'avère nécessaire.

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

* 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 ».

- 17.33 La Compagnie procède au remplacement d'un employé en service d'attente absent en offrant, selon l'ordre d'ancienneté, le remplacement aux autres employés inscrits au tableau de service d'attente.
- 17.34 Il est établi que l'employé n'est pas en attente la semaine précédant sa période ou ses périodes de vacances annuelles.
- 17.35 a) Pour fin d'application du présent article, la localité de Maniwaki comprend le territoire de Mont-Laurier;
- b) Nonobstant l'article 17.34, la composition du tableau du service d'attente pour la localité de Maniwaki s'établira comme suit :
- Maniwaki : les techniciens y seront affectés pour un maximum de deux (2) semaines sur une période de quatre (4) semaines consécutives.
- Mont-Laurier : les techniciens y seront affectés pour un maximum de deux (2) semaines sur une période de quatre (4) semaines consécutives.
- c) Cependant, lorsque les techniciens sont en vacances, le service d'attente est couvert par la localité de Gatineau pour le territoire de Maniwaki et par le territoire de Laval/Basses Laurentides pour le territoire de Mont-Laurier.

CHANGEMENT AU TABLEAU DE SERVICE D'ATTENTE

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

LISTE LOCALE DE DISPONIBILITÉ

- 17.37 Les employés inscrits à un tableau de service d'attente mais qui ne sont pas en service d'attente, peuvent se déclarer disponibles auprès de leur superviseur pour être rappelé au travail en cas de besoin supplémentaire de personnel.
- Ces employés ne reçoivent pas l'indemnité de service d'attente durant leur période de disponibilité.
- En cas de besoin, l'Employeur fait appel à ces employés en leur offrant le rappel au travail par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 18**AVIS D'ABSENCE**

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

ARTICLE 19

TRANSPORT, TEMPS CONSACRÉ AUX DÉPLACEMENTS

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

ARTICLE 20

MAUVAIS TEMPS

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

ARTICLE 21

ANCIENNETÉ ET SERVICE CONTINU

ANCIENNETÉ

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

- f) les absences autorisées pour participer aux travaux des divers comités paritaires prévus à la présente convention collective;
- g) les absences dues à une maladie professionnelle ou d'un accident de travail;
- h) le temps passé pour activités syndicales en vertu des dispositions de la présente convention collective;
- i) toutes les autres absences autorisées en vertu de la présente convention collective.

21.07

L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais ne se perd pas dans le cas d'absence du travail pour cause de maladie de plus de vingt-quatre (24) mois ainsi que dans les cas prévus au paragraphe 7.14.

DURÉE DE SERVICE CONTINU

21.08

Tout 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 sa dernière date d'embauche.

21.10

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

21.11

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

LISTE D'ANCIENNETÉ

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

ARTICLE 22

CONGÉ DE VACANCES

ANNÉE DE RÉFÉRENCE

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

CRÉDITS POUR CONGÉS DE VACANCES

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

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

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

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

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

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

22.08 Nonobstant ce qui précède :

- a) L'employé ayant moins de un (1) an de service continu entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, a droit à une période de vacances proportionnelle au temps écoulé depuis son embauche suivant les modalités prévues au paragraphe 22.02 plus les journées additionnelles provenant du bénéfice d'une (1) journée par mois et couvrant la période du 1^{er} mai au 31 octobre sans toutefois excéder la période totale de deux (2) semaines. Ces vacances doivent être prises après le 31 octobre de l'année en cours. Il est entendu que ces journées additionnelles sont payées sur une base horaire de sept heures et demie (7,5) jusqu'à

concurrence de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine.

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

22.09

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

PAIEMENT DES CRÉDITS DE VACANCES

22.10

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

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

Ou

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

Remarque :

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

22.11

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

22.12 La Compagnie doit, au moins un (1) jour avant le commencement de ses vacances ou à tout autre moment requis par la loi, verser à l'employé la paie de vacances à laquelle il a droit pour ses vacances.

22.13 Le cas échéant, l'employé reçoit lors de la première période de paie du mois de mai de chaque année, le solde de la rémunération de ses crédits de vacances pour la période de référence se terminant le 30 avril précédent tel qu'il est calculé conformément au paragraphe 22.10.

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

22.14 L'employeur reconnaît deux (2) périodes pour la prise des congés de vacances annuelles :

- celle du 1^{er} mai au 31 octobre;
- celle du 1^{er} novembre au 30 avril.

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

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

22.15 La demande de l'employé quant aux dates où il désire prendre ses congés (vacances annuelles, fériés mobiles, temps compensé et sans solde de moins de trois (3) mois) doit être remise par écrit à son supérieur immédiat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 22.14.

22.16 L'employé peut fractionner au maximum deux (2) semaines de vacances en journées non consécutives. Pour l'employé concerné par le paragraphe 22.23 et dont le crédit de vacances comporte une semaine incomplète, ces journées sont ajoutées à celles de la semaine fractionnée.

22.17 Un maximum de cinq (5) semaines consécutives de congés peut être accordé à l'employé. Toutefois, pour l'employé faisant partie d'une fonction couverte par l'Annexe « F », et dont le ratio est inférieur à 50 % durant la période estivale, ce maximum est de trois (3) semaines à moins qu'il en soit possible autrement.

22.18 Les périodes de congés prévues au paragraphe 22.17 peuvent être d'une plus longue durée à la suite d'une entente entre la Compagnie et l'employé.

22.19 La distribution des congés est régie par l'ancienneté à l'intérieur de chaque fonction dans la localité ou département et est effectuée sous réserve des ratios d'absence autorisées prévus au paragraphe 22.23. 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 22.19 inclusivement de manière à ce que les règles énoncées par ces dispositions s'appliquent équitablement à tous les employés.

22.20 Un tableau montrant l'horaire des congés acceptés est affiché par la Compagnie au cours de la première semaine du mois de mai pour la période de vacances (mai à octobre) et au cours de la deuxième semaine d'octobre pour la période de vacances d'octobre à avril.

22.21 Sous réserve des dispositions de l'article 8 (congés fériés), toute demande de modification (ajout ou changement) au tableau des congés inscrits à l'horaire doit être faite au supérieur immédiat au moins dix (10) jours ouvrables avant la nouvelle date prévue pour le début du congé. L'acceptation ou le rejet de la demande est assujetti aux ratios d'absences autorisées prévus aux paragraphes 22.22 à 22.27.

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

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

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

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

- 22.23 Nonobstant ce qui précède, les ratios d'absences autorisées aux fins de prise de congés prévus à l'Annexe « F » continuent à s'appliquer pour les employés à l'emploi de la compagnie en date du 20 janvier 2004 (liste nominative). Ces ratios ne s'appliquent pas sur le nombre total d'employés par fonction et par localité ou département; ils s'appliquent uniquement aux employés faisant partie de cette liste nominative établie par fonction et par localité au moment où le choix s'effectue.
- 22.24 Les ratios d'absences autorisées sont calculés conformément aux paragraphes 22.22 et 22.23 sur une base hebdomadaire à l'exception des jours fériés énumérés au paragraphe 22.22 pour lesquels il est calculé sur une base quotidienne. Toutefois durant la période estivale, les ratios quotidiens d'absences autorisées sont 20% supérieurs aux ratios hebdomadaires (ex : si le ratio hebdomadaire indiqué est de 25%, le ratio quotidien est de 30%). Ces ratios sont calculés à partir de la liste des employés réguliers pour lesquels un horaire est émis pour chacune des fonctions par localité ou département.
- Il est entendu qu'aux fins du calcul des ratios d'absences autorisés, les choix de vacances des employés en affectation temporaire, s'effectuent dans le département d'origine lors d'une affectation de moins de trois (3) mois.
- Dans les cas d'affectation temporaire de trois (3) mois et plus ou dans les cas où la durée de l'affectation est inconnue, les choix s'effectuent dans la fonction d'affectation sauf pour les affectations hors de l'unité qui demeurent en tout temps calculées dans la fonction.
- 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. L'application de cette disposition se limite exclusivement aux périodes définies aux articles 22.14 et 22.15.
- 22.26 Le nombre d'employés pouvant prendre leurs congés simultanément selon les paragraphes 22.22 à 22.25 est arrondi à l'entier supérieur à 0,5 et plus; en outre, il ne peut être inférieur à un (1) par fonction dans chaque localité ou département, selon le cas.
- 22.27 L'employé en affectation temporaire dans une autre fonction ou transféré temporairement dans une autre localité ou département est éligible à ses congés dans sa fonction et sa localité ou département réguliers.

AUTRES DISPOSITIONS CONCERNANT LES VACANCES ANNUELLES

- 22.28 Un employé malade ou blessé immédiatement avant son congé de vacances annuelles peut le reporter à une date ultérieure en tout ou en partie sur présentation d'un certificat médical à cet effet.
- 22.29 Un employé malade ou blessé pendant ses congés de vacances annuelles peut transformer ces jours de vacances en journées de maladie sur présentation d'un certificat médical attestant sa maladie ou blessure pour une période équivalant en nombre de jours consécutifs à la durée d'une semaine régulière de travail définie à l'article 16 pour sa fonction.
- 22.30 Lorsqu'un employé répond aux critères donnant droit aux congés spéciaux prévus au paragraphe 10.01, il peut reprendre dans la semaine qui suit son retour au travail, et ce, dans la même proportion, sa ou ses journées de vacances annuelles qui étaient inscrites à l'horaire.
- 22.31 Un employé absent pour cause de maladie pour une période d'un an ou plus perd l'effet d'accumulation de jours de vacances annuelles après la fin de la période de douze (12) mois.
- 22.32 Nonobstant le paragraphe 22.14, un employé âgé de 45 ans ou plus au 1er mai et qui a pris au moins 4 semaines de vacances dans l'année, peut reporter l'excédent dans une banque de vacances préretraite. Cette banque de vacances ainsi constituée doit être utilisée uniquement comme congé précédant immédiatement la retraite. Advenant le départ de l'employé avant la retraite, cette banque est remboursée au taux du salaire en vigueur au moment du départ.

ARTICLE 23

CLAUSE D'INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

23.01

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

ARTICLE 24

ÉVALUATION DES FONCTIONS

PLAN D'ÉVALUATION

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

COMITÉ PARITAIRE D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

24.02 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à maintenir un comité paritaire ayant comme mandat d'évaluer les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation en utilisant le système d'évaluation prévu.

24.03 Le comité est formé de deux (2) représentants nommés par la Compagnie et de deux (2) représentants nommés par le Syndicat.

24.04 Une libération avec solde peut être accordée par le représentant de la Compagnie sur le comité, aux membres désignés par le Syndicat afin d'enquêter et de discuter des descriptions et/ou des évaluations de toutes les fonctions existantes, nouvelles ou modifiées. Une telle libération ne sera pas refusée sans motif valable.

MANUEL D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

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

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

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

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

Processus d'évaluation des fonctions

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

- c) le comité doit, dans un délai de soixante (60) jours de la demande d'évaluation, avoir finalisé le dossier. Si dans le délai, aucun règlement n'est intervenu entre les parties, une dernière rencontre doit avoir lieu dans les quinze (15) jours et le comité doit se réunir pour prendre une décision finale. Si aucun règlement n'intervient, le cas sera référé en arbitrage.

24.14 Les représentants de la Compagnie et du Syndicat à ce comité doivent se rencontrer dans un délai maximal de quinze (15) jours ouvrables de l'envoi prévu au paragraphe 24.13 pour évaluer la fonction.

24.15 Rien dans le présent article ne doit être interprété comme limitant le droit de la Compagnie et du Syndicat de demander la réévaluation d'une fonction.

RECLASSIFICATION D'UNE FONCTION

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

24.17 Lors d'une reclassification d'une fonction à une classe inférieure, le taux de salaire de l'employé n'est pas diminué. Dans ce cas, l'employé continue à progresser dans sa nouvelle échelle conformément aux dispositions de la convention collective.

24.18 S'il y a lieu, la mise en vigueur d'un ajustement de salaire à la suite d'une réévaluation est fixée à la date du changement nécessitant la réévaluation.

24.19 Dans le cas d'un employé dont le taux de salaire est supérieur au maximum de la nouvelle classe de sa fonction :

- 1) l'employé dont l'ancienneté est inférieure à huit (8) ans maintient son salaire et devient étoilé. L'augmentation générale annuelle est appliquée à cinquante pour cent (50%) sur le taux de salaire et l'autre cinquante pour cent (50 %) est payé sous forme de montant forfaitaire dont le paiement est étalé sur chaque période de paie;
- 2) l'employé dont l'ancienneté est supérieure à huit (8) ans maintient son salaire et reçoit les augmentations générales annuelles.

RÈGLEMENT DES LITIGES

24.20 Si après avoir franchi l'étape du comité d'évaluation, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit faire parvenir à l'arbitre, dans les quarante (40) jours ouvrables du moment de la dernière séance du comité d'évaluation ou de l'envoi de la réponse écrite de la partie patronale concernant le cas en litige, un avis d'arbitrage précisant les points sur lesquels le désaccord persiste avec mention des corrections demandées. Copie de cet avis est envoyée en même temps à la Compagnie.

24.21 Une erreur technique dans la formulation de l'avis d'arbitrage ne l'invalide pas et peut être corrigée en tout temps, à la condition que l'amendement apporté ne modifie pas la nature de l'avis d'arbitrage.

La partie qui désire amender l'avis d'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit. Un tel amendement ne peut se faire qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde des droits de la partie adverse.

24.22 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du système d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système d'évaluation, de même que toutes autres dispositions du présent article.

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

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

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

AUTRES DISPOSITIONS

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

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

24.27

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

ARTICLE 25

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

ÉCHELLE DE SALAIRE

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

PROGRESSION À L'INTÉRIEUR DES ÉCHELLES

- 25.04 L'employé en progression dans les échelles de salaire devient éligible à progresser de quatre pour cent (4%) après une période d'un (1) an. Par la suite, l'employé progresse de quatre pour cent (4%) à chaque année à sa date anniversaire ou à sa dernière date de progression, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classe salariale.
- 25.05 Lorsque l'employé a satisfait aux délais prévus au paragraphe 25.04, en ayant toutefois complété au moins mille cinq cents (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 2015 sont majorés au 1^{er} janvier 2016 de un et demi pour cent (1.5 %). Tous les employés reçoivent également un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 0.5% de leur salaire annuel de base de 2015.
- 26.02 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2016 sont majorés au 1^{er} janvier 2017 de un et demi pour cent (1.5 %). Tous les employés reçoivent également un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 0.5% de leur salaire annuel de base de 2016.
- 26.03 Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2017 sont majorés au 1^{er} janvier 2018 de un et demi pour cent (1.5 %). Tous les employés reçoivent également un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 0.5% de leur salaire annuel de base de 2017.
- 26.04 Les parties conviennent que les échelles salariales au 1^{er} janvier 2019 et au 1^{er} janvier 2020 seront majorées conformément aux majorations salariales qui auront été accordées pour la Région Ouest pour ces deux mêmes années.

ARTICLE 27

PROMOTION - MUTATION - RÉTROGRADATION

PROCESSUS D'AFFICHAGE DES POSTES

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

convention collective et être en mesure d'occuper le poste dans un délai maximal de quarante cinq (45) jours.

27.07

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux postes temporairement dépourvus de leur titulaire par suite :

- a) de maladie d'une durée de moins de douze (12) mois;
- b) d'accident de travail;
- c) de vacances;
- d) d'absences autorisées; ou
- e) d'attribution d'un autre poste au titulaire aux termes de l'article 27, tant que celui-ci n'a pas complété la période d'essai prévu.

POURVOIR À DES POSTES AFFICHÉS

27.08

Lors d'une absence à long terme, un employé peut poser sa candidature à un poste vacant.

27.09

Un accusé de réception est envoyé à l'employé qui a posé sa candidature à un poste affiché. Copie de cet accusé de réception est envoyée au Syndicat.

27.10

Dans le cas d'une fonction couverte par le certificat d'accréditation, le poste est pourvu dans l'ordre suivant parmi les candidats :

- 1) par l'employé mis à pied de la même fonction et qui occupe toujours un emploi à la Compagnie suite à un déplacement à condition qu'il l'ait occupé dans les dix-huit (18) mois précédant l'affichage;
- 2) par l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse accomplir les tâches types.

27.11

En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve appartient à la Compagnie et seule la capacité d'accomplir les tâches types doit être prise en considération par l'arbitre de grief.

27.12

Dans le cadre de l'évaluation de la capacité à répondre aux tâches types, la Compagnie peut faire passer des tests qui doivent être pertinents en regard de la fonction visée. Ces tests doivent être construits de façon à contenir un niveau de difficulté constant et similaire.

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

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

Tout employé ayant réussi un test est exempté de refaire le test pour une période de vingt-quatre (24) mois pour l'obtention d'un même poste. Il en est de même pour

l'employé qui veut revenir dans une fonction qu'il a occupé dans les 24 derniers mois.

NOMINATION

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

PÉRIODE D'INITIATION ET D'ESSAI

- 27.17 Dans le cas d'une fonction régie par le certificat d'accréditation, l'employé à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quarante-cinq (45) jours travaillés. L'employé qui est maintenu dans son nouveau poste au terme de cette période est réputé satisfaire aux exigences normales de la fonction.
- Si la Compagnie, avant la fin de la période d'essai demande à l'employé de réintégrer son ancienne fonction, elle devra démontrer que ce dernier n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de son nouveau poste. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à la Compagnie.
- 27.18 Dans le cas d'une fonction non couverte par le certificat d'accréditation, l'employé à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours civils.
- 27.19 L'employé qui, de lui-même ou à la demande de la Compagnie réintègre son ancienne fonction, au cours de sa période d'essai, le fait sans préjudice à ses droits acquis et le temps passé en période d'essai est réputé avoir été fait dans son ancienne fonction. L'employé perd alors l'effet monétaire de sa promotion.
- 27.20 Lorsqu'un poste devient vacant à la suite de l'application du présent article, la Compagnie n'a pas à réafficher le poste et le processus pour pourvoir à un poste s'effectue à partir des autres candidatures.

ARTICLE 28

RÉPRIMANDES ET MESURES DISCIPLINAIRES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

PROGRESSION DES MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

ARTICLE 29**RÈGLEMENT DE GRIEFS**

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

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

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

ARBITRAGE DES GRIEFS

29.10 Après consultation des parties, l'arbitre fixe la date, l'heure et le lieu des séances et établit la procédure à suivre. Dans la mesure du possible, la première séance d'arbitrage doit avoir lieu dans les vingt-et-un (21) jours suivant la réception du grief par l'arbitre.

29.11 La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer ou d'ajouter quoi que ce soit à cette convention. Cependant, lorsqu'un employé a été congédié ou que d'autres mesures disciplinaires ont été prises contre lui, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de réduire, de modifier ou d'annuler la sanction imposée par la Compagnie ou la décision qu'elle a rendue.

29.12 L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention et pour adjuger toute compensation qu'il juge équitable. Dans le cas de griefs individuels ou collectifs, aucune indemnité ne doit cependant dépasser le total du salaire de base perdu auquel peut s'ajouter le paiement d'un intérêt au taux légal sur les salaires dus en vertu de la sentence arbitrale.

29.13 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Elle doit être appliquée dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la communication aux parties.

29.14 Les honoraires et les frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont payés à parts égales par la Compagnie et le Syndicat.

29.15 Lors de l'audition d'un grief par l'arbitre, tous les salaires de base des représentants du comité syndical des griefs, à l'emploi de la Compagnie et celui de l'employé visé dans le cas d'un grief individuel sont aux frais de cette dernière. Un maximum de trois (3) employés appelés à témoigner sont libérés sans perte de salaire pour le temps nécessaire à leur représentation.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

29.16 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

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

29.18 Dans l'analyse, la discussion ou l'arbitrage d'un grief, une ou des mesures disciplinaires ne peuvent être invoquées contre l'employé après un (1) an de bonne conduite soutenue.

ARTICLE 30**NON DISCRIMINATION**

30.01

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

30.02

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

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

ARTICLE 31

FORMATION PROFESSIONNELLE

GÉNÉRALITÉS

31.01 Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle et des cours de mise à jour à être donnés aux employés et s'engagent à coopérer à cette fin. La démarche de formation s'inscrit à l'intérieur des dispositions de la convention collective, dans un processus d'association étroite du Syndicat par le biais du Comité paritaire de formation prévu au présent article et illustre la volonté des parties de participer au renouvellement des façons de faire dans l'entreprise.

31.02 L'évaluation systématique de connaissances et 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 huit (8) membres dont quatre (4) sont désignés par la Compagnie et quatre (4) par le Syndicat est mis en place.

31.04 Le comité a pour 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.

Le comité a également pour tâches :

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

31.05 Le comité de formation se réunit tous les deux (2) mois ou à tout autre moment qu'il détermine.

FORMATION EN ENTREPRISE

31.06 Les cours porteront principalement, mais sans s'y limiter, sur l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques reliées à la nature du travail, le développement de nouveaux marchés, l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux matériaux, de nouveaux équipements ou de nouveaux outils.

- 31.07 Les cours sont donnés, à moins d'entente entre la Compagnie et le Syndicat, sur les heures régulières de travail et aux frais de la Compagnie.
- 31.08 Nonobstant ce qui précède, pour des besoins de formation, les horaires de travail des employés en formation peuvent être modifiés avec un préavis de sept (7) jours. Toutefois, ce préavis peut être de soixante-douze (72) heures si l'employé concerné y consent. Le syndicat sera informé de tout changement d'horaire relié à ces besoins de formation.
- 31.09 Un représentant du comité de formation ou un représentant désigné par le comité peut participer prioritairement à la première session de formation d'un nouveau module.
- 31.10 La Compagnie donne priorité à l'ancienneté lorsqu'elle met sur pied des activités de formation ne visant pas tous les employés d'une fonction et d'une localité visées.

ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS

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

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

FORMATION HORS-ENTREPRISE

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

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

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

FORMATION D'APPOINT

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

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

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

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

PRODUITS DE VIDÉOTRON SENC

31.22

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

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

31.24

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

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

ARTICLE 32

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

GÉNÉRALITÉS

32.01 Conformément aux différentes lois fédérales sur la santé et sécurité, la Compagnie prend les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des employés en tout temps sur les lieux de travail, et pour les informer des risques inhérents à leur travail.

32.02 Les lois et règlements fédéraux qui régissent la santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante de la convention et peuvent être soumis à la procédure de grief.

COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

32.03 Les parties conviennent d'établir un (1) comité paritaire en santé et sécurité.

32.04 Le comité paritaire en santé sécurité est composé de trois représentants pour chacune des parties. Deux (2) des trois (3) représentants désignés par le Syndicat sont des employés membres de l'unité de négociation.

32.05 Le comité paritaire prévu au paragraphe 32.03 est coprésidé par un représentant désigné par la Compagnie et un représentant désigné par le Syndicat. Ces deux coprésidents sont les mêmes personnes que celles désignées en vertu de la convention collective visant les employés de Vidéotron senc, Région Ouest du Québec.

32.06 Il est convenu que pour la durée de la convention collective, le coprésident du comité de santé-sécurité désigné par le Syndicat des employés de Vidéotron Ltée SCFP, section locale 2815, est libéré à temps plein de ses fonctions normales en vertu de la convention collective mentionnée au paragraphe 32.05 qui précède afin d'effectuer l'ensemble des activités paritaires en santé-sécurité.

32.07 Lors de danger imminent, enquêtes paritaires ou de toutes autres activités commandées par le Comité de santé et sécurité, la Compagnie s'engage à assurer la disponibilité des membres syndicaux du Comité de santé et sécurité pour tous les travaux reliés à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ces représentants peuvent, après l'avis au supérieur immédiat, être libérés pour les activités ci dessus mentionnées.

32.08 Tous les travaux exécutés par ce comité ou commandés à l'un de ses membres, sont aux frais de la Compagnie et s'effectuent sur les heures normales de travail.

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

MANDAT ET POUVOIRS DU COMITÉ PARITAIRE

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

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

FORMATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

PRÉVENTION

32.27 La Compagnie fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des employés, tels que : lunettes, protecteurs d'oreilles, casque de sécurité, bottes de sécurité, gants. Il est convenu que tous ces appareils protecteurs sont conformes aux normes de l'Association Canadienne de Normalisation (ACNOR-CSA) ou de celles de toute autre association de normalisation généralement reconnue.

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

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

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

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

DROIT DE REFUS

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

32.33 Dans les plus courts délais, après avoir reçu le rapport de l'employé qui exerce son droit de refus, la Compagnie doit faire enquête en présence de l'employé et d'un membre syndical du Comité de santé et sécurité ou en son absence du représentant du Syndicat. Les opérations ne peuvent reprendre que lorsque les dispositions jugées nécessaires ont été effectuées.

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

OBLIGATIONS DE LA COMPAGNIE

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

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

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

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

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

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

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

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

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

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

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

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

AUTRES DISPOSITIONS

32.58

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

ARTICLE 33**UNIFORME, ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX ET OUTILS**

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

ARTICLE 34**HARCÈLEMENT SEXUEL**

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

ARTICLE 36**COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ**

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

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

MANDAT DU COMITÉ

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

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

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

Notamment, le comité peut définir :

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

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

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

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

- 37.01 La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au 31 août 2020. Elle se renouvellera automatiquement par la suite, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.
- 37.02 L'une ou l'autre partie peut, dans la période de quatre (4) mois précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention, requérir, au moyen d'un avis écrit, l'autre partie d'entamer des négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention ou de la conclusion d'une nouvelle convention.
- 37.03 À défaut par l'une ou l'autre des parties d'envoyer l'avis prévu au paragraphe 37.02 dans le délai stipulé, les dispositions du Code canadien du travail relatives au renouvellement ou à la révision de la convention collective s'appliquent.
- 37.04 Si un avis est envoyé tel que prévu ci-dessus, les dispositions de la présente convention continueront de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective. Elles sont toutefois suspendues advenant que l'une des parties exerce son droit de grève ou de lock-out conformément au code canadien du travail.
- 37.05 Toutes les annexes, lettres d'entente et appendices mentionnés à la convention collective font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention collective à Montréal, ce 30^{ème} jour du mois de juin 2016.

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

VIDÉOTRON & ENC

Par : Jacques Desjardins
Jacques Desjardins, président

Par : Alain Charlebois
Alain Charlebois, vice-président
Ressources humaines

Par : Lafleche Gilbert
Lafleche Gilbert, vice-président

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

Par : Nick Mingione
Nick Mingione, vice-président

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

Par : Loredana Lemmo
Loredana Lemmo, Déléguée

Par : Isabelle Blais
Isabelle Blais, directrice principale
Relations de travail

Par : Pierre-Nicolas Mathé
Pierre-Nicolas Mathé, Délégué

Par : Lynda Normand
Lynda Normand, Déléguée

Par : Yves Rochon
Yves Rochon, Délégué

Par : Richard Quesnel
Richard Quesnel, conseiller syndical SCFP

ANNEXE « A » : LISTE NOMINATIVE EN DATE DU 20 JANVIER 2004

Matricule :	Nom :	Prénom :	Dernière embauche :
82501	LEBEAU	MICHEL	1980-05-12
82500	HALL	BRUCE	1981-01-05
82502	GERMAIN	MARCEL	1981-04-07
82447	LATREILLE	PIERRE	1981-07-01
82450	SABOURIN	LUC	1983-10-01
82498	LAVELL	SEAN	1983-12-05
82532	GEANDRON	DANIEL	1983-12-05
82456	BEDARD	LOUISE	1984-02-03
82481	DESORMEAUX	YVES	1984-10-01
82526	BRUYERE	CHRISTINE	1984-10-01
82468	DEFAYETTE	SYLVIE	1984-10-09
82514	LEVESQUE	PIERRE H.	1985-02-02
82512	AUGER	ANDRE	1985-04-01
82494	SAVOYARD	REJEAN	1986-12-01
82426	ARSENAULT	ANDRE	1987-11-02
82504	BIGRAS	SYLVAIN	1988-02-28
82499	MAYER	LUC	1990-04-17
82493	TESSIER	MARIO	1990-05-28
82495	BELISLE	YVES	1990-09-18
82483	BRUNET	CHANTAL	1991-05-01
82413	BOUCHER	LOUISE	1991-09-16
82508	STAPPERT	BRIAN	1992-09-28
82476	WATSON	DANIEL	1994-06-27
82455	TESSIER	ALAIN	1994-09-26
82430	QUINTAL	FRANCINE	1994-10-17
82433	THIBODEAU	PIERRE	1994-10-17
82529	BIRON	FRANCE	1995-01-03
82496	TOMARO	MARC	1995-03-20
82457	LANGLOIS	NICOLE	1995-06-05
82511	LEFORT	JACQUES	1996-09-16
82492	CHOUINARD	DANIEL	1997-09-01
82510	PROULX	MARTIN	1997-04-01
82477	CHARPENTIER	DANIEL	1997-06-27
82429	RACICOT	GUYLAINE	1997-09-17
82435	GROULX	GUYLAINE	1997-12-16
82463	ROYER	FRANCOISE	1998-03-10
82469	ST-ONGE	LUC	1998-09-22
82458	GAUVREAU	NANCY	1998-11-28
82503	BLANCHETTE	JEAN-FRANCOIS	1998-11-28
82518	BROUILLARD	MICHEL	1998-11-30
82488	GROULX	SYLVAIN	1999-05-07
82467	RIOPEL	STEPHANE	1999-07-19
82419	MENARD	SYLVIE ANDREE	1999-08-09
82425	BRETON COTE	ERIC	1999-08-09
82517	BRAZEAU	ETIENNE	1999-10-18
82484	BASTIEN	ERIC	1999-11-29
81557	SANSOUCY	JESSICA	2000-03-22
82742	BOUTIN	JEAN-GILLES	2001-08-06
82749	METHOT	DENIS	2001-08-06
72972	DUTILLY	CHRISTIAN	2003-04-14

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

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

Fonctions visées :

Technicien, installation-service
Technicien, installation-service, Niveau 2
Magasinier

Principales caractéristiques :

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

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

Fonctions visées :

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

Principales caractéristiques :

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

* Dans les localités où le technicien, entretien de réseau régional est seul (ex. Maniwaki), il est inclus dans le Groupe A-3 tant qu'il demeure le seul titulaire de cette fonction.

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

Fonctions visées :

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

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures, réparties en 5 jours consécutifs
- Journée de 7,5 heures
- Plage normale de 8 h à 18h00 du lundi au vendredi
- Fréquence d'offre des horaires : au besoin, avec un préavis de changement d'au moins 20 jours de calendrier

GROUPE « B » (paragraphe 16.04 et 16.08)

Fonctions visées :

- Conseiller ventes, service après vente
- Conseiller senior SAC
- Conseiller Contrôle de Qualité

Principales caractéristiques :

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

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

Fonctions visées :

Aucune

Principales caractéristiques :

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

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

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

Fonctions visées :

Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Magasinier
Technicien, installation – service
Technicien, installation – service, Niveau 2

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

Fonctions visées :

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

Toutefois, dans les Centres de contact clients, il est possible de bénéficier d'une période de repas non rémunérée de 45 minutes.

ANNEXE « D » CONGÉS FÉRIÉS

(Fonctions visées par le paragraphe 8.01)

FONCTIONS VISÉES :

Conseiller, ventes service après vente
Conseiller senior SAC
Conseiller, Contrôle de Qualité
Magasinier
Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, réseau d'alimentation primaire
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien installation-service
Technicien installation-service, Niveau 2

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES :

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

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

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

FONCTIONS VISÉES :

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

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES :

- douze (12) congés fériés fixes :
 - la veille du jour de l'An;
 - le jour de l'An;
 - le lendemain du jour de l'An;
 - le lundi de Pâques;
 - la fête des patriotes;
 - la fête nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l' Action de 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 aux employés faisant partie de la liste nominative établie le 20 janvier 2004 (paragraphe 22.23 et suivants de la convention collective) sauf pour les congés fériés énumérés au paragraphe 22.22.

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

EXCEPTIONS À LA RÈGLE GÉNÉRALE :

Groupe « I »

Fonctions visées :

Conseiller ventes, service après vente
Conseiller senior-SAC
Conseiller Contrôle de Qualité

Exceptions :

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

Groupe « II »

- Fonctions visées :

Magasinier
Technicien, installation – service
Technicien, installation – service, Niveau 2
Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien télécommunications, région

Exceptions :

Période estivale (12 semaines consécutives comprises entre le 1 ^{er} juin et 31 août)	33 1/3 %
Deux (2) dernières semaines de juin et deux premières semaines de juillet	25 %
Périodes fériées *	
*Périodes fériées : le lundi de Pâques, la fête des patriotes, l'Action de Grâce, semaine du jour de Noël et semaine du jour de l'An	75 %

Groupe « III »

- Fonctions visées :

Technicien, réseau d'alimentation primaire

Exception :

Périodes fériées *

75%

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

ANNEXE « G-1 »

LISTE DES FONCTIONS

CLASSE 1

→

CLASSE 2

→

CLASSE 3

→

CLASSE 4

→

CLASSE 5

→ Commis, Ingénierie

CLASSE 6

→ Conseiller, ventes service après ventes

→ Conseiller Contrôle de qualité

CLASSE 7

→ Agent à la programmation

CLASSE 8

→

CLASSE 9

→

CLASSE 10

→

CLASSE 11

→ Conseiller senior, SAC

CLASSE 12

→ Technicien de production

CLASSE 13

→ Magasinier

CLASSE 14

→

CLASSE 15

→ Inspecteur

→ Technicien, installation/service

→ Technicien, câblage et montage réseau

CLASSE 16

→ Réalisateur-coordonateur

CLASSE 17

→ Concepteur de réseau

CLASSE 18

→

CLASSE 19

- Technicien, entretien de réseau régional
- Technicien, construction et entretien de réseau
- Technicien télécommunications, région
- Technicien installation/service, Niveau 2

CLASSE 20

- Technicien, réseau d'alimentation primaire

CLASSE 21

→

CLASSE 22

→

ANNEXE G-2 Échelles des salaires

Augmentation de 1.5%				Augmentation de 1.5%				Augmentation de 1.5%				
Niveau	Limite inf. 2016	Lim. supér. 2016	Min Annuel 2016	Max Annuel 2016	Limite inf. 2017	Lim. supér. 2017	Min Annuel 2017	Max Annuel 2017	Limite inf. 2018	Lim. supér. 2018	Min Annuel 2018	Max Annuel 2018
CL01	14.17 \$	23.59 \$	27 632 \$	46 001 \$	14.38 \$	23.94 \$	28 041 \$	46 683 \$	14.60 \$	24.30 \$	28 470 \$	47 385 \$
CL02	14.88 \$	24.74 \$	29 016 \$	48 243 \$	15.10 \$	25.11 \$	29 445 \$	48 965 \$	15.33 \$	25.49 \$	29 894 \$	49 706 \$
CL03	15.62 \$	25.98 \$	30 459 \$	50 661 \$	15.85 \$	26.37 \$	30 908 \$	51 422 \$	16.09 \$	26.77 \$	31 376 \$	52 202 \$
CL04	15.84 \$	26.40 \$	30 888 \$	51 480 \$	16.08 \$	26.80 \$	31 356 \$	52 260 \$	16.32 \$	27.20 \$	31 824 \$	53 040 \$
CL05	16.39 \$	27.28 \$	31 961 \$	53 196 \$	16.64 \$	27.69 \$	32 448 \$	53 996 \$	16.89 \$	28.11 \$	32 936 \$	54 815 \$
CL06	17.19 \$	28.62 \$	33 521 \$	55 809 \$	17.45 \$	29.05 \$	34 028 \$	56 648 \$	17.71 \$	29.49 \$	34 535 \$	57 506 \$
CL07	18.06 \$	30.08 \$	35 217 \$	58 656 \$	18.33 \$	30.53 \$	35 744 \$	59 534 \$	18.60 \$	30.99 \$	36 270 \$	60 431 \$
CL08	18.35 \$	30.52 \$	35 783 \$	59 514 \$	18.63 \$	30.98 \$	36 329 \$	60 411 \$	18.91 \$	31.44 \$	36 875 \$	61 308 \$
CL09	18.98 \$	31.58 \$	37 011 \$	61 581 \$	19.26 \$	32.05 \$	37 557 \$	62 498 \$	19.55 \$	32.53 \$	38 123 \$	63 434 \$
CL10	19.24 \$	32.04 \$	37 518 \$	62 478 \$	19.53 \$	32.52 \$	38 084 \$	63 414 \$	19.82 \$	33.01 \$	38 649 \$	64 370 \$
CL11	19.91 \$	33.15 \$	38 825 \$	64 643 \$	20.21 \$	33.65 \$	39 410 \$	65 618 \$	20.51 \$	34.15 \$	39 995 \$	66 593 \$
CL12	20.94 \$	34.81 \$	40 833 \$	67 880 \$	21.25 \$	35.33 \$	41 438 \$	68 894 \$	21.57 \$	35.86 \$	42 062 \$	69 927 \$
CL13	21.22 \$	35.33 \$	41 379 \$	68 894 \$	21.54 \$	35.86 \$	42 003 \$	69 927 \$	21.86 \$	36.40 \$	42 627 \$	70 980 \$
CL14	21.97 \$	36.56 \$	42 842 \$	71 292 \$	22.30 \$	37.11 \$	43 485 \$	72 365 \$	22.63 \$	37.67 \$	44 129 \$	73 457 \$
CL15	22.26 \$	37.12 \$	43 407 \$	72 384 \$	22.59 \$	37.68 \$	44 051 \$	73 476 \$	22.93 \$	38.25 \$	44 714 \$	74 588 \$
CL16	23.08 \$	38.41 \$	45 006 \$	74 900 \$	23.43 \$	38.99 \$	45 689 \$	76 031 \$	23.78 \$	39.57 \$	46 371 \$	77 162 \$
CL17	23.40 \$	38.96 \$	45 630 \$	75 972 \$	23.75 \$	39.54 \$	46 313 \$	77 103 \$	24.11 \$	40.13 \$	47 015 \$	78 254 \$
CL18	24.21 \$	40.30 \$	47 210 \$	78 585 \$	24.57 \$	40.90 \$	47 912 \$	79 755 \$	24.94 \$	41.51 \$	48 633 \$	80 945 \$
CL19	24.57 \$	40.93 \$	47 912 \$	79 814 \$	24.94 \$	41.54 \$	48 633 \$	81 003 \$	25.31 \$	42.16 \$	49 355 \$	82 212 \$
CL20	25.80 \$	42.94 \$	50 310 \$	83 733 \$	26.19 \$	43.58 \$	51 071 \$	84 981 \$	26.58 \$	44.23 \$	51 831 \$	86 249 \$
CL21	26.67 \$	44.46 \$	52 007 \$	86 697 \$	27.07 \$	45.13 \$	52 787 \$	88 004 \$	27.48 \$	45.81 \$	53 586 \$	89 330 \$
CL22	27.08 \$	45.11 \$	52 806 \$	87 965 \$	27.49 \$	45.79 \$	53 606 \$	89 291 \$	27.90 \$	46.48 \$	54 405 \$	90 636 \$

FACTEURS D'ÉVALUATION

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

SOUS-FACTEUR 1 : FORMATION

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

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

SOUS-FACTEUR 2 : EXPÉRIENCE

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

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

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

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

SOUS-FACTEUR 3 : COORDINATION ET DEXTÉRITÉ

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

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

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

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

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

SOUS-FACTEUR 4 : AUTONOMIE

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

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

SOUS-FACTEUR 5 : COMPLEXITÉ

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

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

SOUS-FACTEUR 6 : EFFORT MENTAL

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

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

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

SOUS-FACTEUR 7 : EFFORTS PHYSIQUES

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

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

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

SOUS-FACTEUR 8 : COMMUNICATIONS

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

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

DESCRIPTION DE L'OBJET DES COMMUNICATIONS

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

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

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

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

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

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

SOUS-FACTEUR 10 : RESPONSABILITÉS DE SURVEILLANCE

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

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

SOUS-FACTEUR 11 : MILIEU DE TRAVAIL

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

DESCRIPTION DES DÉSAGRÉMENTS ET RISQUES

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

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

ÉCHELLE DE FRÉQUENCE

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

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

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

PONDÉRATION

1.	FORMATION	Degré	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>		
		Points	12	48	84	120		
2.	EXPÉRIENCE	Degré	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>
		Points	11	31	51	71	90	110
3.	COORDINATION ET DEXTÉRITÉ	Degré	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>		
		Points	7	28	49	70		
4.	AUTONOMIE	Degré	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>		
		Points	10	40	70	100		
5.	COMPLEXITÉ	Degré	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	
		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
		2	28
	Nature	3	46
		4	64
		5	82
			100

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

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

11. MILIEU DE TRAVAIL

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

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

ANNEXE « I » : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. OBJECTIF

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

2. RÉGLEMENTATION LÉGISLATIVE LIÉES AU RÉGIME

a) Compagnie

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

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

b) Employé

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

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

3. DÉFINITIONS

« **Compagnie** » :
Vidéotron senc

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

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

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

« **Employé régulier** » :

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

« **Fiduciaire** » :

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

« **Période de congé** » :

La période durant laquelle un employé est en congé.

« **Période de contribution** » :

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

« **Régime** » :

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

« **Salaire brut réel** » :

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

« **Salaire brut versé** » :

Le salaire brut réel moins les contributions au régime.

« **Syndicat** » :

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

4. **CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ**

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

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

5. **DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME**

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

6. DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ

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

7. PARTICIPATION

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

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

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

8. RETOUR AU TRAVAIL

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

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

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

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

10. FIDUCIE DU RÉGIME

a) **Sommes versées**

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

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

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

b) **Investissements**

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

c) **Compte des participants**

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

d) **Revenus**

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

e) **Frais de fiducie et autres frais**

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

f) **Paiement durant la période de congé**

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

g) **Remboursement**

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

h) **Relevés**

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

11. MODALITÉS D'APPLICATION

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

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

a) Rémunération

i) Salaire brut versé

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

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ						
Durée du congé	Durée de participation					
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
3 mois	75%	87,50%	91,67%	93,75%	95,00%	95,83%
4 mois	–	83,33%	88,89%	91,67%	93,33%	94,44%
5 mois	–	79,16%	86,11%	89,58%	91,67%	93,06%
6 mois	–	75,00%	83,34%	87,50%	90,00%	91,67%
7 mois	–	70,80%	80,53%	85,40%	88,32%	90,28%
8 mois	–	–	77,76%	83,32%	86,60%	88,89%
9 mois	–	–	75,00%	81,25%	85,00%	87,50%
10 mois	–	–	72,22%	79,15%	83,32%	86,11%
11 mois	–	–	–	77,08%	81,66%	84,72%
12 mois	–	–	–	75,00%	80,00%	83,33%

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

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

ii) Primes et temps supplémentaire

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

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

b) Régimes gouvernementaux et déductions à la source

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

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

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

c) Cotisations syndicales

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

d) Régime de fonds de pension

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

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

e) Prestations maladie de courte et de longue durées

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

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

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

f) Régime d'assurance collective

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

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

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

g) Vacances annuelles

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

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

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

h) Congé de maladie

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

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

i) Congé sans solde

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

j) Congé avec solde et fériés

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

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

k) Crédits de congé

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

l) Congé de maternité

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

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

m) Accident de travail

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

n) Mise à pied

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

o) Ancienneté

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

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

p) Mutation, promotion ou changement de statut

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

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

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

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

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

12. LIMITES DES AVANTAGES

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

13. QUANTUM DE PARTICIPATION

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

(Sujet à approbation par Revenu Canada et le fiduciaire)

- **SAISIE DE SALAIRE :**

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

- **BRIS DE CONTRAT :**

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ____ ième jour du mois de

Employé

Compagnie

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

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. À l'exception du comité de négociation (paragraphe 5.13), du comité paritaire de santé et sécurité (paragraphe 32.02 à 32.05) et du comité de retraite (paragraphe 15.02), les comités formés en vertu de la présente convention collective sont les mêmes comités que ceux formés en vertu de la convention collective régissant les employés membres de l'unité de négociation de Vidéotron Ltée Région Ouest du Québec.
2. Compte tenu de ce qui précède, la représentation du Syndicat sur lesdits comités peut être composée, selon sa décision, de membres provenant de l'unité de négociation des employés de Vidéotron Ltée Région Ouest du Québec ou de membres visés par la présente convention collective ou une combinaison des deux.
3. Le comité de négociation prévu à la présente convention collective n'est pas un comité commun aux deux unités de négociation. Toutefois, certains des membres désignés par le Syndicat sur lesdits comités peuvent provenir de l'unité de négociation de Vidéotron Ltée Région Ouest du Québec. Le cas échéant, l'administration des libérations syndicales de ces membres est régie par les dispositions de la convention collective à laquelle ils sont normalement assujettis.

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

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

1. Centres contacts clients

- Le ratio de base autorisé de sous-traitance pour les fonctions ou groupes de fonctions dans les centres contacts clients est de 50% tout inclus (opérationnel, 3G, nouveaux produits) jusqu'au 31 août 2020. Au 1er septembre 2020, les ratios applicables sont de 40%;
- Lors d'attrition et uniquement lorsqu'il y a recours à la sous-traitance dans la fonction, la compagnie s'engage à pourvoir les postes laissés vacants et ce jusqu'au 31 août 2020;
- Les règles de comblement de l'utilisation excédentaire s'applique au-delà du ratio de 50% de sous-traitance jusqu'au 31 août 2020. Au 1er septembre 2020 les règles de comblement de l'utilisation excédentaire s'applique au-delà du ratio de 40% de sous-traitance;
- La compagnie s'engage à maintenir le nombre de postes en place en date de la signature. Ce nombre est une garantie minimum au 1er septembre 2020 et ce, jusqu'au 31 août 2020, tant qu'il y aura de la sous-traitance dans les fonctions.

2. Qualité technique

Pour la période du 31 août 2015 au 31 décembre 2016, les parties conviennent que les heures de travail effectuées dans le cadre des activités du projet RAC (retrait de l'analogique) ne sont pas prises en compte pour les fins du calcul de sous-traitance et de dépassement de la sous-traitance prévus aux paragraphes 2.14 et 2.17 de la convention collective.

3. Ingénierie

3.1 Construction HFC

- a) Le ratio de base autorisé de sous-traitance pour les fonctions ou groupes de fonctions concernés est de 30 % jusqu'au 31 août 2020. Au 1^{er} septembre 2020, les ratios applicables sont de 20 % tel que prévu à la convention collective.
- b) Il y a suspension des règles de comblement en vertu des dépassements du ratio de 20 % de sous-traitance prévues à la convention collective, sauf dans le cas où il y a dépassement du ratio de 30 % jusqu'au 31 août 2020.
- c) À compter du 1^{er} septembre 2020, les règles de comblement prévues à la convention collective s'appliquent lors du dépassement du ratio de base de 20 % de sous-traitance.
- d) La Compagnie s'engage à maintenir le nombre de postes en place à la date de la signature et ce, jusqu'au 31 août 2020, tant qu'il y aura de la sous-traitance dans les fonctions.

- e) Lorsqu'il y a de la sous-traitance dans les fonctions, les postes vacants à la suite de l'attrition sont pourvus, et ce, jusqu'au 31 août 2020;
- f) En contrepartie des ratios de sous-traitance excédentaire consentis par la présente, la Compagnie s'engage à faire les efforts nécessaires au niveau de la formation de ses employés afin d'assurer le maintien et le développement de l'expertise de ses employés.

Conception affaire et résidentielle

- g) Il est entendu que toutes les activités de conception sont entièrement effectuées dans la Région Ouest et ne sont pas comptabilisées pour les fins du calcul de sous-traitance de la région Laurentien.

Secteur affaires et résidentiel

- h) Les activités sont consolidées dans un rapport centralisé à Montréal.

3.2 Modernisation du réseau filaire

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

On entend par modernisation :

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

3.3 Participation des employés syndiqués à la modernisation

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

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

3.4 Réseau sans fil

Dans la fonction de technicien télécommunication région, le ratio autorisé de sous-traitance est de 30 % jusqu'au 31 août 2020. À compter du 1^{er} septembre 2020, le ratio de base autorisé de sous-traitance est de 20 %.

Toutefois, le recours à la sous-traitance est sans limites pour la construction, le déploiement du réseau sans fil et le raccordement des tours au réseau de Vidéotron pour cinq (5) ans à compter de la date de signature de la convention collective. Il est entendu que les activités de conception fibre affaire sont entièrement effectuées dans la région ouest et ne sont pas comptabilisées pour les fins du calcul de sous-traitance de la région Laurentien.

3.2.1 Travaux en hauteur

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

a) Intervention :

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

b) Formation :

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

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

La présente entente s'échelonne à partir de la date de la signature jusqu'au 31 août 2020;

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

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

A cette fin les modalités suivantes s'appliquent :

Flexibilité provinciale

1. Il est loisible à l'Employeur d'effectuer, dans les fonctions listées à la présente entente, des assignations de tâches physiquement effectuées dans une autre juridiction. Aux fins de contrôle, un rapport mensuel de mobilité inter-accréditations est déposé aux Syndicats;
2. Au terme de la présente entente, si le volume d'affaires n'a pas généré en région suffisamment de travail, l'Employeur peut effectuer des assignations de tâches dans une autre juridiction. Aux fins de contrôle, un rapport mensuel de mobilité inter-accréditations est déposé aux Syndicats;
3. Les parties se rencontrent annuellement, ou au besoin, afin d'évaluer les besoins de formation, quantifier la création de postes, déterminer les tâches pouvant être intégrées aux certificats existants et répartir, s'il y a lieu, les juridictions.
4. Si un déploiement nécessite des effectifs supérieurs à ceux disponibles dans une région donnée, le recours excédentaire à la sous-traitance n'est pas comptabilisé aux fins du calcul.

Toronto

À Toronto, la pratique actuelle en matière de sous-traitance demeure inchangée.

La présente entente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions des conventions collectives en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE N° 4 – DÉMÉNAGEMENT

Compte tenu de l'étendu de nos territoires et dans le but d'éviter des déménagements inutiles tout en permettant une mobilité intéressante, les modalités de déménagement sont régies par les conditions suivantes :

L'employé en service d'attente qui obtient un poste dans une localité d'une autre région ne sera pas dans l'obligation de déménager s'il répond à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- i) Demeurer à l'intérieur des limites de territoires desservi par la localité;
- ii) Demeurer à l'intérieur d'un rayon de vingt (20) kilomètres à vol d'oiseau ou à moins de trente (30) minutes en voiture de l'adresse d'affaire de la Compagnie où il doit se présenter au début et à la fin de son quart de travail, s'il choisit de demeurer à l'extérieur du territoire desservi par la localité à laquelle il est rattaché.

L'employé en service d'attente qui ne rencontre pas l'une des conditions indiquées ci-dessus ou l'employé qui est transféré dans une autre localité située à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail qui était le sien à la suite d'une mise à pied, d'un déplacement ou d'une relocalisation, peut se prévaloir de la procédure prévue pour les déménagements et la Compagnie rembourse jusqu'à concurrence de mille trois cents dollars (1 300,00\$) des frais admissibles sur présentation des pièces justificatives. Cette procédure ne s'adresse pas aux employés qui postulent sur un poste affiché.

LETTRE D'ENTENTE N° 5 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Afin de développer les compétences spécifiques requises et offrir des opportunités professionnelles aux employés, la compagnie élabore et dispense, de concert avec une institution collégiale reconnue, un plan de formation « type 201 » aux techniciens installation service et aux techniciens de la construction. Cette formation est dispensée en dehors des heures normales de travail. De plus, un module de formation « 101 » est intégré en préalable au plan de formation « 201 ».

Un employé qui occupe un poste non visé par la présente lettre d'entente pourra demander de participer au programme prévu ci-haut. L'Employeur conserve toute la discrétion pour accepter les candidats.

LETTRE D'ENTENTE N° 6 – CENTRE D'APPELS

1. **Virtualité**

- a) En opérant ses centres d'appels en mode de virtualité, l'Employeur s'engage à respecter l'importance relative des centres d'appels régionaux les uns par rapport aux autres en tenant toutefois compte des exigences fonctionnelles.
- b) En cas de conflit de travail légal affectant les employés d'un centre d'appels relevant d'une autre unité de négociation, la présente entente de virtualité ne peut avoir pour effet d'obliger les employés d'un centre d'appels à desservir la clientèle normalement desservie par les membres de l'unité de négociation en conflit de travail.

2. **Comité de relations de travail sur le suivi de la logistique dans les centres de contacts clients**

Les parties conviennent de la mise en place d'un comité paritaire ayant pour mandat de valider les règles d'attribution, de planification et de changement en matière d'horaires, de temps supplémentaire, de congés et de vacances. Les réunions de ce comité se tiennent à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'employeur et le syndicat s'adjoignent toute personne nécessaire à la tenue de ces rencontres.

3. **Sous-traitance**

Sauf entente entre les parties, l'utilisation de la sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'éliminer un quart de travail régulier dans l'un des centres d'appels de Vidéotron.

4. **Postes à temps complet**

L'Employeur s'engage à respecter une proportion minimale de 60 % de postes à temps complet par fonction dans chaque localité. À cette fin, l'Employeur procède à l'évaluation du nombre de postes à temps complet deux (2) fois par année (fin mars et fin septembre) et s'occupe de pourvoir les postes à temps complet requis, selon la procédure suivante :

- a) Si le poste est comblé par un employé provenant d'une autre fonction, ce dernier transférera sur son poste au début de la prochaine cohorte de formation suivant l'affichage. L'horaire du poste laissé vacant est alors distribué aux employés à temps partiel de la fonction jusqu'au transfert du nouveau titulaire;
- b) Si le poste est comblé par un employé provenant de la même fonction, le transfert sur le poste se fait immédiatement;
- c) En tout temps, un poste devenu vacant est affiché immédiatement avec le même statut.

Lorsqu'à la suite d'une réduction de personnel l'Employeur n'est plus en mesure de rencontrer ses besoins opérationnels, du fait d'un trop grand nombre d'employés à temps complet (horaires fixes) par rapport au nombre d'employés à temps partiel (horaires variables), l'Employeur peut alors affecter par ordre inverse d'ancienneté des employés à temps complet sur des horaires variables en leur assurant le nombre d'heures de la semaine régulière de travail sans toutefois réduire à moins de 60 % le nombre d'employés à temps complet continuant à bénéficier d'horaires fixes. Le retour à des horaires fixes des employés à temps complet visés

par cette mesure se fait par ordre d'ancienneté au fur et à mesure que le volume de travail le permet.

7. **Statut de temps complet avec horaire flexible**

Dans les centres contacts clients résidentiels, l'Employeur crée le statut d'employé à temps complet avec horaire flexible. Les employés assujettis à ce statut bénéficient des conditions de travail d'un employé régulier à temps complet, incluant la semaine normale de 37,5h sur 5 jours. Toutefois, ces employés sont assujettis aux dispositions de l'article 16 portant sur la composition et l'offres des horaires des employés à temps partiel. L'employeur s'engage à maintenir dans ce statut, un minimum de 15% de ses effectifs par localité.

8. **Employés à temps partiel**

L'Employeur confectionne les horaires des employés à temps partiel qui sont à son emploi à la date de signature de façon à leur assurer l'opportunité de travailler le nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

LETTRE D'ENTENTE N° 7 – TÉLÉTRAVAIL

Attendu la volonté de la compagnie de mettre de l'avant le télétravail dans le but de permettre à ses employés de réduire le temps et les coûts consacrés au transport et d'améliorer leur performance de même que de permettre une meilleure utilisation des espaces de bureau disponibles ;

Attendu la nécessité d'une entente conjointe et volontaire entre Vidéotron, le syndicat et un employé permettant à ce dernier d'exécuter les fonctions de son poste à partir de sa résidence ;

Attendu qu'il y a lieu d'établir les modalités et les conditions du télétravail ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Aux fins du présent protocole d'entente le terme « employé » désigne toute personne couverte par un des certificats d'accréditation et régie par une convention collective ;

1. Le télétravail s'adresse aux employés des fonctions suivantes :

- Conseiller ventes service après ventes (7 postes)
- Conseiller senior SAC (1 poste)

L'ajout de nouvelles fonctions doit faire l'objet d'une entente entre les parties.

2. Pour être éligible au télétravail, l'employé doit demeurer dans un territoire desservi par Vidéotron.
3. Une entente conjointe doit être signée entre le supérieur immédiat de l'employé, un représentant du service des Ressources humaines, l'employé concerné et le syndicat. Par cette entente, l'employé s'engage à adopter le télétravail pour une durée minimale de trois (3) mois. Les cas d'exception (moins de trois (3) mois) sont évalués conjointement.
4. La compagnie s'engage à fournir le matériel, les logiciels et les équipements de travail nécessaires à l'exécution des fonctions du poste tels que : ordinateur, logiciels, modem, accès téléphonique, UPS, support à clavier, accès informatiques et papeterie. D'autre matériel, des logiciels et des équipements propres à un poste peuvent être ajoutés par Vidéotron.
5. Le matériel, les logiciels et les équipements demeurent en tout temps la propriété exclusive de Vidéotron et l'employé doit s'en servir à des fins d'affaires seulement. Ils sont récupérés par la compagnie en cas de départ de l'employé, lors de toutes absences prolongées ou lorsque l'entente conjointe de télétravail prend fin. Ils sont récupérés dans un délai de deux (2) mois dans toutes les autres situations.
6. La compagnie a la responsabilité d'installer chez l'employé le matériel, les logiciels et les équipements afin de s'assurer de leur fonctionnalité et de leur conformité. La compagnie accepte de payer les frais relatifs à l'installation et le débranchement /branchement occasionnés par un déménagement une fois par année seulement. Les cas d'exception feront l'objet de discussions entre les parties.
7. L'employé a la responsabilité de fournir l'ameublement, les accessoires tels que : mobilier de bureau, une chaise avec accoudoir et une lampe de travail si désirée. Sur demande, la compagnie avance les sommes nécessaires à l'achat de ce matériel. Le remboursement doit être effectué sur une période maximale de six (6) mois.
8. Les frais supplémentaires d'électricité, d'éclairage, de chauffage et de climatisation s'il y a lieu, sont assumés par l'employé.

9. Les frais additionnels autres que ceux énumérés dans la présente politique feront l'objet d'une évaluation conjointe afin d'en déterminer la responsabilité.
10. C'est la responsabilité de l'employé de s'assurer d'avoir à sa résidence un lieu de travail privé, sans bruit de fond, sans dérangement et distraction afin d'être en mesure d'exécuter un travail de façon concentrée, productive et efficace.
11. Le poste de travail de l'employé à sa résidence doit rencontrer les normes de Vidéotron en termes d'ergonomie et d'espace requis. Ces normes sont décrites dans l'entente conjointe. À cet effet, le comité paritaire santé sécurité retiendra les services d'une firme spécialisée qui s'assurera de la conformité de ces normes à la résidence de l'employé.
12. La convention collective, les règlements et politiques de Vidéotron, de même que toutes les lois et règlements relatifs à la sécurité de l'information clients, continuent de s'appliquer à l'employé comme s'il était dans un établissement de l'employeur. La signature de l'entente conjointe par l'employé signifiera qu'il a lu, compris et accepté les différents éléments de ce paragraphe.
13. L'employé est assujéti aux critères d'évaluation de la performance et de la productivité tels qu'ils sont définis par la direction de son service. Ces critères ne sont pas différents des critères applicables aux employés ne bénéficiant pas du télétravail et sont décrits dans l'entente conjointe de l'employé.
14. L'employé doit se présenter minimalement deux fois par mois sur les lieux de son travail. L'employeur s'engage à identifier ces journées de présence sur les lieux du travail selon le préavis prévu à l'alinéa 15.
15. L'employé s'engage à participer à toutes les sessions de formation, coaching, réunions, téléconférences et toutes autres activités requises par Vidéotron aux dates et lieux déterminés par celles-ci dans le cadre de son horaire normale de travail. A cette fin, l'employeur s'engage à donner un préavis de cinq (5) jours à l'employé sauf dans le cas de mesure disciplinaire. A la demande de son supérieur immédiat, l'employé doit terminer son quart de travail sur place.
16. Toutes les communications de la direction avec l'employé doivent se faire sur le temps de travail de l'employé sauf dans le cas d'offre de temps supplémentaire.
17. Vidéotron garantit une aire de postes de travail en partage en cas de problème ou de retour.
18. En cas de défaillance des systèmes, des équipements ou des logiciels, l'employé doit immédiatement entrer en communication avec le Service de support aux usagers et informer son supérieur immédiat. Sur demande de ce dernier et selon le délai de résolution de la défaillance, il peut être appelé à travailler au lieu de travail déterminé par Vidéotron. L'employé qui est dans l'impossibilité de se présenter au travail sera considéré en sans solde. Dans le cas où la défaillance se prolonge au-delà de la journée, l'employé doit se présenter au travail le ou les jours suivants.
19. Dans le cas où l'employé est appelé à se présenter à un lieu de travail différent de son lieu de travail habituel comportant une distance supérieure, les dispositions de la convention collective concernant le kilométrage et/ou le temps supplémentaire s'appliquent.
20. Tout travail fait par l'employé pour Vidéotron à partir de sa résidence doit être déposé dans les répertoires du réseau de Vidéotron et être accessible par son supérieur immédiat et, s'il y a lieu, ses collègues de travail.
21. L'employeur ne peut mettre fin à l'entente conjointe de télétravail sans motif valable. L'employeur s'engage à discuter de la situation au préalable.
22. L'employé peut, moyennant un préavis de dix (10) jours, mettre fin à l'entente de télétravail en avisant par écrit l'employeur et le syndicat.

23. L'employé qui met fin à l'entente de télétravail retourne à son lieu de travail habituel et ne sera plus éligible au télétravail. Ces situations feront l'objet d'une évaluation conjointe afin de déterminer l'éligibilité future ou non.
24. Le télétravail est octroyé par ancienneté aux employés en mesure d'exécuter normalement les tâches de leurs fonctions et qui n'ont pas recours à un support ou encadrement particulier.
25. Une liste sera confectionnée à partir des employés qui auront postulé lors de l'appel à tous. Avant de procéder à l'installation des postes de travail à la résidence des employés, l'employeur s'engage à faire parvenir au syndicat la liste des employés intéressés par certificat d'accréditation. La liste et le partage par certificat d'accréditation doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.
26. Les parties conviennent de procéder annuellement à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application de la présente.
27. Les employés en télétravail seront éligibles aux affectations temporaires, en autant que la fonction soit accessible en télétravail et qu'ils sont qualifiés dans les banques d'affectations. Lesdites affectations temporaires se feront en télétravail. Autrement, l'employé qui veut se prévaloir d'une affectation hors télétravail, devra abandonner sa fonction en télétravail.
28. Conformément à la convention collective, le défaut de l'employé de se présenter à son lieu de travail à la date convenue suite au préavis de cinq (5) jours n'aura pas pour effet de lui redonner un nouveau préavis. Ainsi une nouvelle date sera établie par l'Employeur et l'employé devra se présenter.
29. Sur demande du Syndicat, laquelle ne doit pas être systématique à chaque visite de l'employé, l'Employeur permettra des rencontres entre le Syndicat et les employés en télétravail lors de leurs visites sur les lieux de travail. Toutefois, ces rencontres seront permises après entente du meilleur moment de la journée en fonction de la disponibilité des conseillers selon les activités prévues et les appels en attente.
30. L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat une adresse électronique unique pour joindre les employés en télétravail, permettant ainsi la transmission des communiqués émis habituellement sous format papier à l'ensemble des employés.

La compagnie ou le syndicat se réservent le droit de mettre fin à l'entente conjointe de télétravail et s'engagent à donner un préavis de trente (30) jours ouvrables à l'autre partie.

LETTRE D'ENTENTE N° 8 -RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE 50 ANS ET PLUS

Les dispositions de la présente s'applique aux fonctions des centres contacts clients résidentiels et affaires et à la perception résidentielle.

- a) Un employé à temps plein peut demander de changer de statut pour un statut de temps partiel afin de réduire son temps de travail. La réduction doit être fixe quand à son quantum et ne peut être inférieur à vingt (20) heures semaine. L'employé conserve son statut d'employé à temps plein lors du choix d'horaire de travail. L'employé détermine les jours où il désire réduire sa semaine normale de travail et la compagnie doit respecter ce choix;
- b) L'employé à temps partiel peut aussi demander une réduction de temps de travail. La réduction doit être fixe quand à son quantum et ne peut être inférieur à vingt (20) heures semaine. La compagnie doit respecter ce choix;
- c) La personne éligible ou qui devient éligible exprime son choix (quantum d'heures et choix des jours de travail) une (1) fois par année. Ce choix entre en vigueur au moment de la prochaine offre d'horaires. Par la suite l'employé qui désire modifier son choix doit l'exprimer préalablement à la confection des horaires de travail de la première période de l'année;
- d) L'employé peut, moyennant un préavis de dix (10) jours, mettre fin à sa participation à la réduction du temps de travail. L'employé qui était à temps plein retourne dans son statut d'origine. L'employé qui était à temps partiel redevient pleinement disponible;
- e) Les employés qui se prévalent de ce programme ont des avantages et bénéfices cumulés selon les heures travaillées;
- f) Toutefois, l'employé bénéficiant d'une réduction de temps de travail devra exceptionnellement et à la demande de la compagnie, effectuer plus de vingt heures de travail par semaine à l'occasion de formation et de coaching;
- g) Toute difficulté d'application doit être discutée entre les parties;

LETTRE D'ENTENTE N° 9 -RETOUR AUX ÉTUDES

Les dispositions de la présente s'applique aux fonctions des centres contacts clients résidentiels et affaires et à la perception résidentielle

- a) Les employés qui retournent aux études dans un programme reconnu par le ministère de l'éducation avec un minimum de trois (3) cours par session auront un statut d'employé à temps partiel. L'employé doit fournir une confirmation de son retour aux études par le registraire de l'établissement;
- b) La compagnie ne garantit pas un minimum d'heures de travail;
- c) L'employé doit fournir à l'Employeur un minimum de quinze (15) heures de disponibilité;
- d) La Compagnie confectionne un horaire de travail selon les disponibilités exprimées par l'employé dans un quart de travail de soir et/ou de fin de semaine.
- e) L'employé ayant terminé ses études revient dans son statut d'origine.

LETTRE D'ENTENTE No 10- RÉSEAU DE DISTRIBUTION DE DÉTAIL

Réseau de distribution

Les parties conviennent que les activités de vente rémunérées à la commission, qui sont réalisées à travers les magasins et kiosques de Vidéotron ou d'un réseau de magasin de détail, sont autorisées à l'extérieur du certificat d'accréditation des syndicats.

Les parties conviennent que lorsque la compagnie donne accès à son système de gestion d'activation, seule cette activité est réalisée par les employés visés au paragraphe précédent.

LETTRE D'ENTENTE No 11- CAMPAGNE DE MOTIVATION DANS LES CENTRES CONTACTS CLIENTS

Campagne de motivation

Le syndicat consent à ce que l'employeur poursuive la pratique actuelle concernant les campagnes de motivation. Dans le cadre de ces campagnes, les gains peuvent être sous forme de cadeaux, argent comptant ou autre et peuvent provenir autant de campagnes organisées par des fournisseurs de Vidéotron que par Vidéotron. Les gains seront assujettis aux règles applicables en vigueur en matière d'impôt sur le revenu.

LETTRE D'ENTENTE N° 12 – PROGRAMMATION (MAtv)

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1.
 - a) Lorsqu'un employé du département de la programmation est poursuivi en justice à la suite d'actes faits de bonne foi, dans l'exercice normal de son travail, selon les dispositions des présentes et agissant sous les instructions ou sous la direction de la Compagnie, cette dernière assume la défense de l'employé, y compris éventuellement les dommages et intérêts.
 - b) Les décisions à tous les stades de la procédure, y compris le choix des procureurs et leur mandat sont prises par la Compagnie.
 - c) Si l'employé seul est poursuivi ou si la Compagnie y consent, l'employé peut ne pas se prévaloir des dispositions précédentes, se défendre par ses propres moyens et assumer les conséquences du jugement le cas échéant.
 - d) Si, à la suite d'actes prévus au paragraphe a), un employé appelé à comparaître à titre de partie, arrêté ou incarcéré, est empêché de travailler, la Compagnie maintient son traitement et l'employé accumule l'ancienneté.

2. De plus, les parties à la présentes conviennent que les conditions de travail particulières suivantes continueront à s'appliquer jusqu'à ce qu'elles conviennent d'une autre entente s'appliquant tant aux employés de Vidéotron (Région Ouest du Québec) qu'à ceux de Vidéotron (Laurentien) dans le cadre des discussions déjà prévues entre elles afin de revoir les conditions de travail au MAtv:
 - a) Attribution des horaires de travail réguliers : selon la pratique actuelle (par ancienneté, mais dans le cadre des réunions d'équipe en fonction des compétences et des affinités de chacun par rapport aux tâches à accomplir).
 - b) Temps supplémentaire :
 - L'employé occupant une fonction de réalisateur-coordonnateur, de technicien de production ou de monteur peut être requis par l'employeur de poursuivre en temps supplémentaire un travail qu'il a lui-même amorcé durant ses heures régulières.
 - L'employeur offre le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté aux employés de la fonction faisant partie de l'équipe (équipe : groupe d'employés habituellement affecté à la production d'une émission ou d'une série). En cas de non disponibilité la procédure habituelle de la convention s'applique.
 - c) Maintien de la pratique actuelle quant à l'utilisation des bénévoles en complétant des employés affectés à une production.
 - d) L'entretien de l'équipement audio-visuel est assuré par un sous-traitant (personne à contrat).
 - e) Les animateurs des émissions sont soit des pigistes, soit des bénévoles.

Sous réserve de ce qui précède, toutes les dispositions prévues à la présente convention collective s'appliquent aux employés affectés à MAtv.

LETTRE D'ENTENTE N° 13 - AFFECTATIONS TEMPORAIRES

OBJET : **Processus de comblement des banques d'affectations temporaires au sein Centre de contacts clients de Gatineau**

CONSIDÉRANT le besoin opérationnel de l'Employeur de s'assurer de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée pour combler en tout temps ses différents besoins d'affectation temporaire dans les fonctions suivantes :

- conseiller senior SAC
- —conseiller contrôle qualité;

CONSIDÉRANT l'objectif du Syndicat de permettre à un plus grand nombre d'employés, notamment les conseillers SAC, d'aller acquérir une expérience dans des fonctions différentes;

CONSIDÉRANT que l'objectif de la présente lettre d'entente pour l'Employeur et le Syndicat est d'établir le cadre d'application du processus de comblement des affectations temporaires dans les différentes fonctions précitées;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Le préambule fait partie de la présente entente;

Banques d'affectation

1. L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur la création de banques d'affectation temporaire pour chacune des fonctions précitées;
2. L'Employeur et le Syndicat s'entendent que lesdites banques d'affectation temporaire s'appliqueront uniquement pour les affectations court terme de trois (3) mois et moins. Les banques d'affectation pourront également être utilisées pour combler quotidiennement des absences non prévues;
3. L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour limiter le nombre de places dans les banques d'affectation en tenant compte de l'évolution des besoins opérationnels;
4. L'Employeur s'engage à faire un affichage dédié pour créer les banques d'affectation temporaire quatre (4) fois l'an, un mois avant la mise en vigueur des nouveaux horaires (février, mai, août et novembre) pour les fonctions précitées, selon la mécanique prévue aux annexes A, B et C qui font partie intégrante de la présente entente;
5. L'Employeur se réserve le droit de faire un affichage supplémentaire entre les affichages dédiés prévus au paragraphe précédent si une banque d'affectation est vide ou si l'affichage dédié précédent n'a pas permis de combler son besoin.

6. L'application de la présente lettre d'entente à d'autres fonctions doit faire l'objet d'une entente entre les parties;
7. En utilisant le formulaire de « Demande de préférence » (voir annexes A et C qui font partie intégrante de la présente entente), les employés peuvent poser leur candidature pour le nombre de banques d'affectation qu'ils souhaitent sans restriction;
8. Pour être éligibles aux banques d'affectation, les candidats doivent au préalable réussir un test visant à s'assurer de leur capacité à remplir les tâches types de la fonction visée;
9. Pour toutes les fonctions visées par la présente entente, la sélection des candidats se fait sur la base de l'ancienneté;
10. Tel qu'il est prévu à l'annexe « A » des présentes, les tests se feront dans les 15 jours suivant la remise des « Demandes de préférences » des employés. Les employés convoqués à un test en seront informés dans un délai minimum de 48 heures précédant le dit test. Le résultat des tests réussis est valide pour une période de vingt-quatre (24) mois;
11. Pour être retenus dans une banque d'affectation temporaire, les employés doivent être disponibles et présents au travail à la date prévue pour faire les tests;
12. L'Employeur consent à transmettre les informations suivantes au Syndicat relativement auxdits processus de comblement des banques : les affichages dédiés, la liste des candidats ayant répondu à l'offre dans les délais prescrits et les banques finales d'affectation par fonction. De plus, l'Employeur s'engage à fournir mensuellement au Syndicat la liste effective des affectations, la durée et les raisons desdites affectations (remplacement de maladie, surcroît de travail, etc.);
13. L'employé qui échoue un ou des test(s) dans le processus de comblement des banques d'affectation n'est pas éligible à participer au processus de comblement de poste régulier visant la ou les même(s) fonction(s) avant l'affichage dédié suivant (février, mai, août et novembre);
14. Nonobstant ce qui précède, un employé qui a échoué le test à deux reprises dans une fonction dans une période de 12 mois ne pourra repasser le test pour cette fonction avant une période de 6 mois suivant la date de son dernier échec;
15. L'Employeur reconnaît qu'un employé qui s'est qualifié pour une affectation temporaire est par le fait même qualifié pour pourvoir le poste régulier dans le cas d'un affichage pour le même poste;
16. Seuls les candidats qui se sont qualifiés en vertu du processus qui fait l'objet de la présente entente et qui font partie des banques d'affectation peuvent être affectés dans les fonctions visées par la présente entente, pour la durée de la période prévue pour l'affectation;
17. Les employés qualifiés pour une banque d'affectation se voient exclus de ladite banque suite à trois (3) refus de leur part. Ces employés seront de nouveau éligibles à s'inscrire dans la banque d'affectation visée lors de l'affichage dédié suivant;
18. Les employés qui sont confirmés dans une affectation temporaire dans une fonction différente de celles visées par la présente entente sont automatiquement exclus des banques d'affectation. Ils auront l'opportunité d'y être inclus à nouveau lors de l'affichage dédié suivant la fin de leur affectation temporaire dans la fonction non couverte par la présente entente;
19. Les employés dont la candidature aura été retenue dans une ou plusieurs

banque(s) d'affectation temporaire devront être disponibles et présents au travail lorsque des quarts en affectation dans lesdites banques leur seront offerts. Dans le cas où tous les employés de la banque refusent, l'Employeur peut désigner l'employé le moins ancien de la banque d'affectation pour faire le travail;

20. L'Employeur s'engage, dans un délai raisonnable, à organiser une rencontre individuelle avec les employés ayant échoué aux tests prévus à la présente entente afin de préciser à l'employé les sujets qui lui ont fait échouer le test. De plus, l'Employeur s'engage à indiquer à l'employé les moyens à prendre pour se qualifier relativement aux futurs tests;

Temps supplémentaire

21. Lors des besoins de ressources en temps supplémentaire dans les fonctions mentionnées dans la présente entente, l'offre sera faite dans l'ordre suivant :

Par ordre d'ancienneté aux employés de la fonction visée, et ce, conformément aux dispositions de la lettre d'entente signée entre les parties le 9 décembre 2004 et pour les fonctions mentionnées à ladite entente;

Par ordre d'ancienneté aux employés affectés dans la fonction au moment où le temps supplémentaire est offert;

Par ordre d'ancienneté aux employés faisant partie de la banque d'affectation de la fonction et de la localité ou département visés, et ce, conformément aux dispositions de la lettre d'entente signée entre les parties le 9 décembre 2004 et pour les fonctions mentionnées à ladite entente;

Par ancienneté dans une autre fonction visée par l'Employeur;

ANNEXE « A » DE LA LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

MÉCANIQUE DE MISE EN CANDIDATURE POUR LES BANQUES D'AFFECTATION

Les parties à l'entente conviennent de la mécanique suivante pour les mises en candidature dans les banques d'affectation pour les fonctions citées dans l'entente :

1. Un affichage dédié visant le comblement des banques d'affectation temporaire sera transmis aux employés de la vice-présidence SAC résidentielle au moment de l'affichage dédié pour les « Demandes de préférences » pour les horaires de travail. L'affichage dédié se retrouve à l'annexe B des présentes;
2. Le formulaire de « Demande de préférences » pour les horaires de travail sera amendé pour inclure une portion spécifiquement réservée à l'usage des employés de la vice-présidence SAC résidentielle qui voudront postuler dans les banques d'affectation pour les fonctions visées par la présente entente. Le formulaire de « Demande de préférences » ainsi amendé se retrouve à l'annexe C des présentes;
3. Dans les 15 jours suivants la remise des choix de préférences, l'Employeur s'engage à faire passer les tests prévus à l'entente pour chacun des employés avec un préavis par courriel de 48 heures tel qu'il est prévu au paragraphe 12 de l'entente. Le résultat des tests réussis est valide pour une période de vingt-quatre (24) mois;
4. Au moment de la communication des nouveaux horaires de travail (février, mai, août et novembre de chaque année), l'Employeur communiquera au Syndicat la composition des nouvelles banques d'affectation, lesquelles entreront en vigueur au même moment que les nouveaux horaires.

ANNEXE « B » DE LA LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

MODÈLE D’AFFICHAGE DÉDIÉ

Les parties conviennent que le modèle suivant sera utilisé lors des affichages dédiés :

« AFFICHAGE DÉDIÉ À TOUS LES EMPLOYÉS DE LA VICE-PRÉSIDENTIE SAC RÉSIDENTIELLE »

Dans le cadre de l'exercice de comblement des banques d'affectation temporaire de la vice-présidence SAC, nous sollicitons les candidatures pour des affectations temporaires dans les fonctions suivantes :

- Conseiller senior SAC
- Conseiller contrôle de qualité

Renseignements spécifiques :

- Lieu de travail : Centre d'appels Gatineau
- Date d'entrée en fonction : sur appel en fonction des besoins opérationnels;
- Nombre de postes requis : selon les besoins opérationnels;
- Horaire de travail : selon l'affectation temporaire à combler;
- Tâches principales : les principales tâches types de chacune des fonctions sont incluses aux guides de fonction;
- Pour les affectations à une classe supérieure, une prime de 5 % sera versée;
- Pour chacune des fonctions visées, des tests devront être réussis.

Pour tous les intéressés, veuillez remplir la section du formulaire de « Demande de préférences » prévue à cet effet et le transmettre à la logistique dans les délais prévus pour le prochain choix d'horaire (*mettre date*). Les candidats seront contactés pour passer les tests prévus pour chaque fonction dans les deux semaines suivant la remise des préférences pour passer des tests et seront avisés 48 heures à l'avance de la date desdits tests.

Il est entendu qu'après avis au Syndicat, l'Employeur se réserve le droit de modifier la forme du modèle d'affichage dédié pour répondre à ses besoins opérationnels sans toutefois modifier le fond.

ANNEXE « C » DE LA LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

MODÈLE DE CHOIX DE PRÉFÉRENCE

Les parties s'entendent que le modèle de choix de préférence sera utilisé pour les mises en candidature pour les banques d'affectation dans les fonctions citées dans l'entente. Le formulaire de choix de préférence sera amendé pour inclure à la fin du formulaire la portion suivante :

« CANDIDATURE AUX BANQUES D'AFFECTATION TEMPORAIRE »

Je souhaite poser ma candidature pour les banques d'affectation suivantes (cocher les banques appropriées) : (adapter la liste à la fonction visée ex. : SAC ou CQ)

conseiller contrôle qualité;

conseiller senior SAC;

Il est entendu que les candidats aux banques d'affectation temporaire seront disponibles les soirs et les week-ends, ou selon les besoins opérationnels.

Il est entendu qu'après avis au Syndicat, l'Employeur se réserve le droit de modifier la forme du modèle de choix de préférence pour répondre à ses besoins opérationnels sans toutefois modifier le fond.

LETTRE D'ENTENTE N° 14 – PROJET PILOTE ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS À DES FINS DISCIPLINAIRES

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

CONSIDÉRANT l'importance qu'accordent les parties aux hauts standards de service à la clientèle établis chez Vidéotron;

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur de se conformer à la norme COPC pour les centres de contacts clients;

CONSIDÉRANT la volonté des parties à encadrer les mesures disciplinaires découlant de l'écoute des appels;

Nonobstant les articles 31.11 et 31.12 de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Il est convenu entre les parties que l'Employeur peut procéder à l'écoute des appels en tout temps à des fins disciplinaires aux conditions suivantes :

1. Le syndicat doit être impliqué dans le processus d'enquête avec accès aux appels et plaintes des clients;
 2. L'Employeur doit rencontrer le syndicat avant d'imposer une mesure disciplinaire;
 3. Les parties conviennent de définir un comportement fautif et non fautif;
 4. L'entente doit être sous-forme de Projet pilote;
 5. Le renouvellement de l'entente doit être conditionnel à une entente entre les parties;
 6. L'entente doit prévoir une évaluation périodique du projet;
 7. L'entente doit définir les notions de mesures disciplinaires et administratives;
 8. Uniquement un appel écouté par un gestionnaire pourra faire l'objet de mesures disciplinaires;
2. Les parties conviennent que des mesures disciplinaires peuvent être imposées dans le but de corriger un comportement fautif de l'employé. Les mesures administratives découlant du droit de la direction visent des gestes non fautifs ou involontaires reliés à la performance ou au rendement de l'employé.
3. Advenant que l'Employeur, lors de l'écoute et l'enregistrement des appels, identifie des comportements fautifs qui ne correspondent pas aux critères de service à la clientèle établis, l'Employeur pourra prendre les mesures disciplinaires nécessaires afin de corriger le comportement de l'employé;
4. Il est entendu que seuls les comportements fautifs captés durant les écoutes effectuées par un membre du personnel de gestion pourront faire l'objet de mesures disciplinaires. Il est de plus entendu que toute mesure disciplinaire découlant de la présente est soumise à un délai de prescription de vingt (20) jours suivant le comportement fautif reproché. Dans le cas d'une plainte écrite d'un client, le délai de prescription débute à la date de réception de ladite plainte par l'employeur. Dans ce dernier cas, la mesure disciplinaire peut tenir compte d'événements reliés à cette plainte ayant eu cours jusqu'à 90 jours précédent la réception de ladite plainte.

5. Pour les fins d'application de la présente lettre d'entente, les parties conviennent qu'un comportement fautif signifie notamment : une faute majeure de courtoisie envers la clientèle, incluant l'utilisation d'un langage abusif, le blasphème, raccrocher la ligne au nez du client, ou tout autre comportement de même nature.
6. Les parties procéderont à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application de la présente lettre d'entente à tous les six (6) mois. De plus, les parties se rencontreront au besoin afin de résoudre les difficultés qui pourraient survenir concernant l'application de la présente entente;
7. La présente entente constitue un projet pilote. Elle entre en vigueur à la signature de la convention collective pour une durée d'un an et pourra être reconduite après entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE N° 15 – PROCESSUS DE NOMINATION DES MENTORS DANS LES CENTRES DE CONTACTS CLIENTS

Les parties conviennent que l'employeur peut recourir aux services d'employés occupant des fonctions de niveau I ou de niveau II au service à la clientèle ou au soutien technique à la clientèle pour agir à titre de mentor auprès de leurs collègues;

Pour la nomination des mentors, l'employeur procède selon la procédure suivante :

1. Envoi d'un appel à tous;
2. Les candidats peuvent soumettre eux-mêmes leur candidature ou être mis en nomination par un collègue;
3. Un formulaire de mise en candidature est mis à la disposition des employés;
4. Les gestionnaires procèdent au choix des candidats et ces derniers rencontrent le gestionnaire qualité du centre d'appels;
5. L'employeur procède au choix final des mentors et en communique la liste au syndicat;
6. L'employeur et le syndicat se rencontrent à tous les trois (3) mois afin de faire le point sur le choix des mentors et de résoudre toutes difficultés dans l'application du programme de mentorat.

LETTRE D'ENTENTE N° 16 – SOUS-COMITÉ PARITAIRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL – CENTRES DE CONTACTS CLIENTS

CONSIDÉRANT l'étude du Professeur Denis Harrison de l'UQAM portant sur « Les conditions de travail dans les centres d'appels: les personnes syndiquées du SFCP au Québec »;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'assurer le bien-être, la santé et la sécurité des employés;

1. Les parties conviennent de créer un sous-comité santé et sécurité au travail consultatif spécifique aux centres de contacts clients;
2. Le sous-comité santé et sécurité sera composé de quatre (4) membres représentant l'employeur et de quatre (4) membres représentant le syndicat;
3. Les membres du comité doivent tenir une première rencontre dans les 90 jours suivants la signature de la présente convention collective et déterminent à cette occasion la fréquence des rencontres subséquentes ainsi que les règles de fonctionnement du comité;
4. Le comité aura notamment pour mandat de prendre connaissance de ladite étude et d'en analyser les observations et les conclusions;
5. Le comité aura également pour mandat de formuler des recommandations sur des mesures à adopter permettant l'amélioration de la qualité de vie au travail;
6. Dans les six (6) mois suivant la présentation à l'Employeur de recommandations du comité, l'Employeur rencontre le comité pour l'informer des mesures qu'il entend prendre et du délai pour le faire.
7. Au terme de cet exercice, le comité évaluera la pertinence de poursuivre ses activités;

LETTRE D'ENTENTE no 17 - ACTIVITÉS DE SOUS-TRAITANCE DANS LES TÊTES DE LIGNES

CONSIDÉRANT la volonté des parties de clarifier la situation entourant les interventions techniques requises dans les lieux physique des têtes de ligne;

CONSIDÉRANT la définition de la sous-traitance prévue à la convention collective (article 3.24) ;

CONSIDÉRANT que la convention collective ne permet pas l'utilisation de la sous-traitance dans les tâches de télésurveillance et de gestion de réseau dans les têtes de ligne (notamment l'article 2.10);

CONSIDÉRANT que les environnements de développement tels que les laboratoires ne font pas partie des têtes de ligne;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente;
2. Il est convenu que les interventions sur les équipements des réseaux à l'intérieur des lieux physiques appelés tête de ligne sont restreints aux interventions techniques du personnel syndiqué de Vidéotron seulement;
3. L'Employeur ne se servira pas de la sous-traitance autorisée du secteur Affaires pour exécuter des travaux dans les têtes de ligne;
4. Les dispositions de la convention collective autorisant la sous-traitance dans le secteur Affaires s'appliqueront dans les POP, incluant ceux positionnés à l'intérieur des têtes de ligne;
5. Les parties conviennent également que la liste d'activités inscrites à l'Annexe « A » de la présente lettre ne constitue pas de la sous-traitance;
6. Les parties conviennent d'adresser et discuter toute mésentente qui pourrait survenir en lien avec la présente.

Annexe « A »

- A) Livraison des services affaires par des tiers dans les POP et les salles des serveurs ;
- B) Installation et la maintenance de l'électricité et des équipements électromécaniques /électroniques :
- Des systèmes AC : UPS, Ondulateur, Transferswitch, etc.;
 - Des systèmes DC à l'exemption de l'installation des câbles de la baie DC au patch panel de la baie d'équipement;
 - Les installations électriques qui sont régis par le code électrique;
 - La climatisation, l'humidification et la ventilation;
 - Les génératrices et leur ravitaillement.
- C) L'immeuble et ce qui s'y rattache :
- Entretien ménager;
 - Réparation et entretien du bâtiment;
 - Système de sécurité et de surveillance;
 - Entretien et remplacement des batteries;
 - Systèmes de contrôle automatisé (ex : Johnson, AC-4, etc.)
 - Systèmes de protection incendie;
 - Passage de conduits et câbles d'alarmes;
 - Travaux d'installation des cabinets, gouttières à fibres optiques et mise à la terre;
 - Transport des cabinets et équipements exceptionnellement lourd.
- D) Installation d'équipements liés à un contrat clés en main (Ex : Équipements Ericsson) :
- E) Installation et maintenance d'équipement appartenant à des tiers (Ex : Bell, Cogéco, Nurun, etc.) .

LETTRE D'ENTENTE N° 18 – COMITÉ DE RÉVISION DES GUIDES DE FONCTION

CONSIDERANT l'article 24 de la convention collective;

CONSIDERANT les discussions entre les parties dans le cadre de la négociation menant au renouvellement de la convention collective;

CONSIDERANT la volonté des parties de réviser et mettre à jour les guides de fonction;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les parties conviennent de créer un comité de révision des guides de fonction qui aura pour mandat de revoir l'ensemble des guides de fonction de l'unité syndicale et d'en faire la mise à jour au besoin;
2. Le comité de révision des guides de fonction sera composé de trois (3) membres représentant l'employeur et de trois (3) membres représentant le syndicat.
3. Dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective, les membres du comité se réunissent et déterminent la fréquence des rencontres, ainsi que les règles de fonctionnement du comité;
4. Avant le début des travaux, l'employeur s'engage à remettre au syndicat une liste actualisée des fonctions;
5. Les travaux du comité se poursuivront pour la durée de la convention collective;
6. À l'expiration de la convention collective, les parties conviennent de discuter des résultats des travaux du comité et de la suite à y donner.
7. Les parties conviennent de suspendre l'article 2.04 de la convention collective jusqu'au terme de l'exercice de mise à jour des guides de fonction.

LETTRE D'ENTENTE N° 19 – CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

CONSIDERANT les demandes du Syndicat relativement à l'assouplissement de certaines règles dans un objectif de favoriser la conciliation travail et vie personnelle des employés ;

CONSIDERANT l'engagement de l'Employeur à favoriser la conciliation travail et vie personnelle de ses employés dans les limites du respect de ses besoins opérationnels ;

CONSIDERANT que les parties conviennent de certains assouplissements pour la durée de la convention collective ;

CONSIDERANT que les engagements prévus dans le cadre de la présente lettre d'entente sont pris nonobstant les dispositions de la convention collective eu égard à l'organisation du travail ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour assouplir certaines dispositions de la présente convention collective afin de favoriser la conciliation travail et vie personnelle ;

HORAIRE DE TRAVAIL FLEXIBLE

3. Pour les fonctions non directement en lien avec la clientèle, et nonobstant l'article 16 de la convention collective, l'Employeur consent à analyser au cas par cas les demandes transmises par le syndicat relatives aux horaires flexibles, à savoir le déplacement du début du quart de travail ;
4. L'Employeur analyse les demandes sur la base de ses besoins opérationnels, lesquels peuvent fluctuer et se réserve le droit d'accepter ou de refuser toute demande ;
5. Il est cependant entendu que l'aménagement d'horaires flexibles ne peut avoir pour conséquence de générer du temps supplémentaire ou d'engendrer le versement de primes qui n'auraient pas autrement été dues dans le cadre de l'horaire normal de la fonction ;

CONGE D'URGENCE SANS MOTIF

6. Nonobstant le paragraphe 8.16 de la convention collective, dans une situation d'urgence, un employé peut obtenir un maximum de deux jours de congé sans motif, non consécutifs ;
7. Ces congés doivent être puisés dans les banques personnelles de congés de l'employé dans l'ordre suivant: banques de temps accumulé ou supplémentaire, mobiles, vacances fractionnables, maladies ou congés sans solde ;
8. Les congés prévus au paragraphe précédent peuvent être pris par un employé après en avoir informé son supérieur immédiat dans les meilleurs délais ou au plus tard à l'heure où débute son quart de travail.

LETTRE D'ENTENTE No 20 – SUIVI DE LA SOUS-TRAITANCE

CONSIDERANT les obligations de l'Employeur eut égard aux rapports de sous-traitance, lesquelles sont prévues aux paragraphes 2.10 et suivants de la convention collective ;

CONSIDERANT la Lettre d'entente no 2 relative aux principes spécifiques de sous-traitance ;

CONSIDERANT les demandes syndicales eut égard aux rapports de sous-traitance et à la communication de ces rapports ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de sous-traitance, lequel sera composé de représentants patronaux et syndicaux et dont les rencontres se tiendront comme suit :
 - a. Une rencontre annuelle dans les quinze jours suivant la production du rapport de projections prévu au paragraphe 2.12 de la convention collective ;
 - b. Une rencontre dans les quinze jours suivants le dépôt des rapports aux deux (2) bornes de comblement telle que prévues au paragraphe 2.14 de la convention collective ;
3. Quant au format des rapports de sous-traitance mensuels prévus au paragraphe 2.14 de la convention collective, l'Employeur s'engage à :
 - a. Produire des rapports les plus précis possible ;
 - b. Analyser les propositions syndicale visant la modification du format des rapports ;
 - c. Rencontrer le syndicat au besoin pour répondre aux questions soulevées par les rapports de sous-traitance ou éclaircir toute ambiguïté relative à ceux-ci ;
4. Pour les fins des calculs de sous-traitance, un ETP (équivalent temps plein) équivaut à 1733 heures.

LETTRE D'ENTENTE No 21 – CONGÉS SANS SOLDE DE MOINS DE TROIS (3) MOIS

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'encadrer l'accessibilité aux congés sans solde de moins de trois (3) mois;

CONSIDÉRANT l'article 22.14 et suivants de la convention collective;

CONSIDÉRANT les discussions dans le cadre des négociations qui ont permis au syndicat de sensibiliser l'Employeur aux besoins des employés en ce qui a trait à la conciliation travail et vie personnelle;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les demandes de congés sans solde sont octroyées aux employés qui en font la demande, selon la procédure et règles prévue aux paragraphes 22.14 et suivants de la convention collective;
3. L'employé qui souhaite se prévaloir de son droit de demander un congé sans solde pour les fins de la présente entente doit d'abord avoir épuisé sa banque de vacances non préalablement autorisées de même que sa banque de congés fériés/mobiles non cédulés avant de se voir octroyer un congé sans solde;
4. Un employé peut présenter jusqu'à cinq (5) demandes de congés sans solde d'une journée à la fois par année civile. Ces demandes seront accordées en fonction du respect des ratios d'absence autorisées aux fins de congés de vacances annuelles, de congés fériés mobiles, de congés pour temps compensé;
5. Un employé peut faire un maximum de deux (2) demandes de congés sans solde de deux (2) jours consécutifs et plus par année. Ces demandes seront accordées en fonction du respect des ratios d'absence autorisées aux fins de congés de vacances annuelles, de congés fériés mobiles, de congés pour temps compensé;
6. La présente entente prendra effet à la signature de la convention collective pour la durée de cette dernière.

LETTRE D'ENTENTE No 22 –PROGRAMME DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL (55 ANS ET PLUS)

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent permettre aux employés ayant 55 ans et plus de profiter de la réduction de temps de travail en fonction de certains paramètres et conditions mentionnés à la présente;

CONSIDÉRANT QUE des modalités spécifiques d'un tel programme existent déjà au sein des Centres Contacts Clients (CCC) résidentiels et affaires et à la perception résidentielle;

CONSIDÉRANT QUE des modalités spécifiques sont envisageables au sein des autres fonctions et secteurs de Vidéotron;

CONSIDÉRANT QUE plusieurs employés de l'organisation ont manifesté le souhait de réduire leur temps de travail;

CONSIDÉRANT QUE la réduction de temps de travail est une étape vers la retraite;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie des présentes;
2. La présente s'applique à tous les employés;
3. Pour être admissible à la réduction de temps de travail, l'employé devra être âgé d'au moins 55 ans;
4. Annuellement, l'Employeur informe le syndicat des secteurs de l'entreprise pouvant offrir la réduction de temps de travail;
5. Subséquemment les parties conviennent de déterminer les modalités particulières d'application de la réduction du temps de travail pour les secteurs visés;
6. L'Employeur octroiera les demandes de réduction de temps de travail en fonction de l'unique critère de l'ancienneté cependant, les règles d'ancienneté ne pourront servir à prioriser une nouvelle demande au dépend d'une demande déjà autorisée;
7. L'employé souhaitant bénéficier de la réduction de temps de travail pourrait être soumis à un changement de statut et voir ses avantages et bénéfices cumulés au prorata de ses heures de travail;
8. Toute demande de réduction de temps de travail accordée par le supérieur immédiat devra faire l'objet d'une entente locale tripartite spécifiant les modalités d'applications et signées par les parties (employeur – syndicat – employé);
9. Les parties conviennent d'adresser toute situation particulière découlant de la présente, notamment les demandes de retour à temps complet.

LETTRE D'ENTENTE No 23 – CHANTIER DE GRIEFS

CONSIDERANT l'engagement des parties à convenir d'un processus plus proactif en matière de relations de travail ;

CONSIDERANT l'engagement des parties à convenir d'une meilleure gestion des griefs, incluant la mise en place d'un processus accéléré des arbitrages de griefs ;

CONSIDERANT l'engagement des parties à discuter de moyens à mettre en place pour adresser les litiges découlant d'invalidité,

CONSIDERANT l'engagement des parties à revoir la procédure entourant l'application de l'article 9.09 de la convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;

2. L'Employeur et le Syndicat conviennent de tenir une rencontre dans les 15 jours suivant la signature de la convention collective afin de déterminer le plan de travail menant aux objectifs de la présente ;
 - a. Élaborer un calendrier de rencontres de CRT dans tous les secteurs, incluant CRT centraux
 - b. Élaborer un calendrier de rencontres du comité de griefs
 - c. Élaborer un protocole d'arbitrage accéléré et convenir des modalités
 - d. Convenir de l'application de l'article 9.09
 - e. Convenir de moyens afin d'adresser les litiges découlant d'invalidité

3. Enfin, les parties conviennent que les mesures adoptées entreront en vigueur au plus tard, trois (3) mois après la signature de la convention collective.

**LETTRE D'ENTENTE No 24 - MOBILITÉ INTER-JURIDICTIONNELLE -
Technicien réseau régional de Maniwaki et Technicien réseau régional de Mont-
Laurier**

ATTENDU QUE l'entente convenue entre les parties le 8 novembre 2006;

ATTENDU QUE la localité de Maniwaki est incluse dans le certificat d'accréditation du secteur Laurentien;

ATTENDU QUE la localité de Mont-Laurier est incluse dans le certificat d'accréditation de la Région Ouest;

ATTENDU QU'il n'y a qu'un technicien réseau régional dans chacune de ses localités;

ATTENDU les besoins opérationnels qui demeurent toujours présents depuis la signature de l'entente de 2006;

LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les deux (2) employés peuvent être assignés en alternance, selon les besoins opérationnels, à des tâches de technicien réseau régional soit à Maniwaki, soit à Mont-Laurier, et ce, indépendamment de leur accréditation syndicale;
2. Toutes les heures travaillées en-dehors du secteur attribué, soit les heures travaillées par le technicien de Maniwaki dans le secteur de Mont-Laurier ou inversement, les heures travaillées par le technicien de Mont-Laurier dans le secteur de Maniwaki, sont compilées dans les rapports de sous-traitance.

LETTRE D'ENTENTE No 25 - APPLICATION DE LA NOTION DE LISTE LOCALE DE DISPONIBILITÉ DANS LES CENTRES DE CONTACTS CLIENTS (CCC) (extrait de la lettre d'entente signée le 9 décembre 2004)

ATTENDU la volonté de la Compagnie et du Syndicat de créer une liste de disponibilité des conseillers intéressés aux offres de temps supplémentaire dans les différentes fonctions des centres d'appels énumérées ci-bas :

- Conseiller ventes et service après ventes
- Conseiller senior SAC
- Conseiller Contrôle de Qualité

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. La Compagnie s'engage à constituer une liste de disponibilité des conseillers intéressés aux offres de temps supplémentaire dans les centres d'appels, liste dont la constitution sera renouvelée quatre (4) fois par année, au moment de l'offre des horaires de travail du groupe de fonctions « B » tel que stipulé à l'article 16.08 de la convention collective ;
2. Lorsque planifié, le temps supplémentaire est offert selon les modalités stipulées à l'article 17.04 de la convention collective;
3. Lors d'offres de temps supplémentaire non planifié d'une durée de plus de trois (3) heures, la Compagnie s'engage à offrir le temps supplémentaire aux conseillers inscrits à la liste de disponibilité par ordre d'ancienneté;
4. Lors d'offres de temps supplémentaire non planifié d'une durée de trois (3) heures ou moins, la Compagnie s'engage à offrir le temps supplémentaire aux conseillers présents au travail au moment de l'offre, en prolongement de leur quart de travail;
5. Si l'offre initiale est prolongée de plus de trois (3) heures, la Compagnie s'engage à rembourser par ancienneté aux personnes inscrites à la liste de disponibilité le nombre d'heures de travail total réellement effectué par les conseillers présents aux travail ;
6. Délai de réponse :
 - a) Les conseillers inscrits à la liste de disponibilité et qui sont contactés par téléphone aux deux (2) numéros de téléphone inscrits à leur dossier, disposent d'un délai de quinze (15) minutes pour répondre à l'offre de temps supplémentaire ;
 - b) La Compagnie s'engage, dans le cas des offres visant les conseillers présents au travail , à offrir le temps supplémentaire au moins une (1) heure avant la fin du quart de travail précédent .
7. Sur décision de l'Employeur, ou sur constatation par le Syndicat du non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de la présente entente, l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin sur avis écrit, et dès lors, les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent intégralement.

La présente lettre d'entente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective en vigueur.

Convention collective de travail

ENTRE

VIDÉOTRON LTÉE

D'UNE PART

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815
RÉGION DE GATINEAU (LAURENTIEN)**

D'AUTRE PART

**EN VIGUEUR
DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2021 AU 31 AOÛT 2027**



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE : VIDÉOTRON LTÉE

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE VIDÉOTRON LTÉE SCFP -
SECTION LOCALE 2815

PRÉAMBULE

L'EMPLOYEUR 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.

Table des matières

ARTICLE 1	8
BUT DE LA CONVENTION	8
ARTICLE 2	9
RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE	9
ARTICLE 3	15
DÉFINITIONS.....	15
ARTICLE 4	19
DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	19
ARTICLE 5	20
DROITS ET PRIVILÈGES DU SYNDICAT	20
ARTICLE 6	24
DROITS ET PRIVILÈGES DES EMPLOYÉS	24
ARTICLE 7	31
TRANSFERT, ASSIGNATION ET AFFECTATION TEMPORAIRE	31
ARTICLE 8	34
CONGÉS FÉRIÉS	34
ARTICLE 9	39
CONGÉS DE MALADIE	39
ARTICLE 10	43
CONGÉS SPÉCIAUX	43
ARTICLE 11	45
CONGÉ SANS SOLDE	45
ARTICLE 12	48
CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	48
ARTICLE 13	51
RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	51
ARTICLE 14	53
UTILISATION D'UN VÉHICULE DE L'EMPLOYEUR	53
ARTICLE 15	55
RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DES RENTES	55
ARTICLE 16	56
HEURES DE TRAVAIL.....	56
ARTICLE 17	62
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	62

ARTICLE 18	69
AVIS D'ABSENCE.....	69
ARTICLE 19	70
TRANSPORT, TEMPS CONSACRÉ AUX DÉPLACEMENTS.....	70
ARTICLE 20	71
MAUVAIS TEMPS.....	71
ARTICLE 21	72
ANCIENNETÉ ET SERVICE CONTINU.....	72
ARTICLE 22	75
CONGÉS DE VACANCES.....	75
ARTICLE 23	81
CLAUSE D'INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT.....	81
ARTICLE 24	82
ÉVALUATION DES FONCTIONS.....	82
ARTICLE 25	86
DESCRIPTION DES ÉCHELLES DE SALAIRE ET MODALITÉS DE PROGRESSION À L'INTÉRIEUR DES ÉCHELLES.....	86
ARTICLE 26	87
AUGMENTATIONS GÉNÉRALES.....	87
ARTICLE 27	88
PROMOTION-MUTATION-RÉTROGRADATION.....	88
ARTICLE 28	91
RÉPRIMANDES ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	91
ARTICLE 29	93
RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	93
ARTICLE 30	96
NON-DISCRIMINATION.....	96
ARTICLE 31	97
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	97
ARTICLE 32	101
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	101
ARTICLE 33	108
UNIFORME, ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX ET OUTILS.....	108
ARTICLE 34	109
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	109
ARTICLE 35	110
VERSEMENT DE SALAIRE ET SOMMES VERSÉES EN TROP.....	110
ARTICLE 36	111

COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	111
ARTICLE 37	112
DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	112
ANNEXE « A »	114
LISTE NOMINATIVE EN DATE DU 20 JANVIER 2004.....	114
ANNEXE « B »	115
HIORAIRE RÉGULIER ET PLAGE NORMALE DE TRAVAIL (ARTICLE 16)	115
ANNEXE « C »	118
PÉRIODE DE REPAS (ARTICLES 16.15 ET 16.16).....	118
ANNEXE « D »	119
CONGÉS FÉRIÉS - (FONCTIONS VISÉES PAR L'ARTICLE 8.01)	119
ANNEXE « E »	120
CONGÉS FÉRIÉS - (FONCTIONS VISÉES PAR L'ARTICLE 8.02)	120
ANNEXE « F »	121
RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES AUX FINS DE CONGÉS (ARTICLES 8, 11, 17 ET 22).....	121
ANNEXE « G-1 »	123
LISTE DES FONCTIONS	123
ANNEXE « G-2 »	125
ÉCHELLES SALARIALES	125
ÉCHELLES SALARIALES	126
ANNEXE « H »	127
PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS DU PERSONNEL SYNDIQUÉ	127
ANNEXE « I »	137
RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	137
ANNEXE « J »	146
CONTRAT TYPE – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	146
LETTRE D'ENTENTE NO 1	148
REPRÉSENTATION SYNDICALE SUR LES COMITÉS EN VERTU DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	148
LETTRE D'ENTENTE NO 2	149
PRINCIPES SPÉCIFIQUES RELATIFS À LA SOUS-TRAITANCE	149
LETTRE D'ENTENTE NO 3	151
FLEXIBILITÉ PROVINCIALE ET SOUS-TRAITANCE CONCEPTION AFFAIRES ET TECHNIQUE AFFAIRES	151
LETTRE D'ENTENTE NO 4	152
DÉMÉNAGEMENT	152
LETTRE D'ENTENTE NO 5	153
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES.....	153

LETTRE D'ENTENTE NO 6	154
CENTRE D'APPELS	154
LETTRE D'ENTENTE NO 7	156
TÉLÉTRAVAIL	156
ANNEXE « 1 »	162
FONCTIONS EXCLUES DU TÉLÉTRAVAIL	162
ANNEXE « 2 »	163
FONCTIONS NÉCESSITANT UNE PRÉSENCE PHYSIQUE MINIMUM SUR LES LIEUX DE TRAVAIL	163
ANNEXE « 3 »	164
FONCTIONS 100 % TÉLÉTRAVAIL OBLIGATOIRE (RETOUR 1 À 2 JOURS PAR MOIS)	164
LETTRE D'ENTENTE NO 8	165
RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE 50 ANS ET PLUS	165
LETTRE D'ENTENTE NO 9	166
RETOUR AUX ÉTUDES	166
LETTRE D'ENTENTE NO 10	167
RÉSEAU DE DISTRIBUTION DE DÉTAIL	167
LETTRE D'ENTENTE NO 11	168
CAMPAGNE DE MOTIVATION DANS LES CENTRES CONTACTS CLIENTS	168
LETTRE D'ENTENTE NO 12	169
PROGRAMMATION MATV	169
LETTRE D'ENTENTE NO 13	171
AFFECTATIONS TEMPORAIRES	171
ANNEXE « A »	174
LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES	174
ANNEXE « B »	175
LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES	175
ANNEXE « C »	176
LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES	176
LETTRE D'ENTENTE NO 14	177
PROJET PILOTE ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS À DES FINS DISCIPLINAIRES	177
ANNEXE « A »	179
PROCESSUS D'ANALYSE D'UNE PLAINTÉ	179
LETTRE D'ENTENTE NO 15	181
FUSION DES FONCTIONS DE TECHNICIEN RÉSEAU D'ALIMENTATION ET TECHNICIEN TÉLÉCOMMUNICATIONS RÉGION	181
LETTRE D'ENTENTE NO 16	184

ACTIVITÉS DE SOUS-TRAITANCE DANS LES TÊTES DE LIGNES ET SITES TECHNIQUES	184
ANNEXE « A »	185
ACTIVITÉS QUI NE CONSTITUE PAS DE LA SOUS-TRAITANCE	185
LETTRE D'ENTENTE NO 17	186
CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE	186
LETTRE D'ENTENTE NO 18	188
SUIVI DE LA SOUS-TRAITANCE.....	188
LETTRE D'ENTENTE NO 19	189
CONGÉS SANS SOLDE DE MOINS DE TROIS (3) MOIS.....	189
LETTRE D'ENTENTE NO 20	190
PROGRAMME DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL (55 ANS ET PLUS).....	190
LETTRE D'ENTENTE NO 21	192
LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE	192
LETTRE D'ENTENTE NO 22	193
MOBILITÉ INTER-JURIDICTIONNELLE – TECHNICIEN RÉSEAU RÉGIONAL DE MANIWAKI ET TECHNICIEN RÉSEAU RÉGIONAL DE MONT-LAURIER	193
LETTRE D'ENTENTE NO 23	194
APPLICATION DE LA NOTION DE LA LISTE LOCALE DE DISPONIBILITÉ DANS LES CENTRES DE CONTACTS CLIENTS (CCC).....	194
LETTRE D'ENTENTE NO 24	196
RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES	196
LETTRE D'ENTENTE NO 25	199
CAMION À LA RÉSIDENCE.....	199
LETTRE D'ENTENTE NO 26	203
SUPPORT TÉLÉPHONIQUE VIRTUEL DANS LE DÉPARTEMENT DE LA QUALITÉ TECHNIQUE	203
LETTRE D'ENTENTE NO 27	204
COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES HORAIRES À LA QUALITÉ TECHNIQUE.....	204
LETTRE D'ENTENTE NO 28	205
OUVERTURE DE POSTES DE CONSEILLER SAC/COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES	205
LETTRE D'ENTENTE NO 29	206
RETRAIT DES GRIEFS DE SOUS-TRAITANCE ET OUVERTURES DE POSTES	206
LETTRE D'ENTENTE NO 30	207
SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	207

ARTICLE 1
BUT DE LA CONVENTION

- 1.01** La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur 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 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés couverts par le certificat d'accréditation émis le 18 août 2011 par ordonnance du Conseil canadien des relations industrielles 110092-U qui se lit comme suit :

« Tous les employés de Vidéotron ltée, à l'exclusion des employés occupant des postes de : secrétaire de direction, conseiller en ressources humaines, employés de support aux opérations techniques, opérations financières et opérations ingénierie, superviseurs, coordonnateurs et ceux de rang supérieur. »

2.02 Nonobstant ce qui précède, sauf dans les cas d'acquisition, lorsque l'Employeur 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) L'Employeur 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'éventuels transferts et/ou d'intégration des employés.
- 3) L'Employeur 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-dessus mentionné, le litige est alors porté devant le Conseil canadien des relations industrielles.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas d'acquisition ou dans le cas de vente partielle ou totale des territoires desservis.

2.03 Aucune entente relative à toute condition de travail entre l'Employeur 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. L'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur en informe le Syndicat par écrit. À défaut d'entente sur l'inclusion ou l'exclusion de la fonction dans l'unité de négociation, le cas est transmis au Conseil canadien des relations industrielles.

Si le Conseil décide que la fonction est incluse dans l'unité de négociation, elle est affichée conformément aux dispositions de l'article 27. L'expérience acquise par le titulaire de la fonction depuis sa création ne peut lui être créditée.

- 2.07** Vidéotron ltée convient d'associer son personnel à l'évolution en cours dans son champ traditionnel d'opération ainsi qu'à l'évolution de la technologie.

La juridiction syndicale comprend notamment l'ensemble des tâches visant la conception, la construction, l'installation, la réparation et l'entretien du réseau ou d'éléments du réseau de distribution de Vidéotron ltée, et ce, quel que soit le mode d'exploitation, la technologie ou les procédés techniques utilisés.

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut confier une partie des tâches de conception du réseau de Vidéotron (Laurentien) à des employés couverts par la juridiction de l'unité de la région Ouest du Québec représentée par le Syndicat des employés de Vidéotron ltée.

- 2.08** L'Employeur ne confie pas à du personnel non compris dans l'unité de négociation des tâches normalement exécutées par des membres de cette unité de négociation. Cette restriction ne s'applique pas :

- a) si l'employé ne peut être joint dans un délai raisonnable et si aucun employé ne peut être affecté conformément aux dispositions du paragraphe 7.09 ;
- b) dans les cas d'activités de formation de base, d'expérimentation ou à l'occasion de stages ou de consultations internes ou externes.

- 2.09** L'Employeur doit communiquer au Syndicat les noms du personnel cadre, et ce, dans un délai de quinze (15) jours de leur nomination.

SOUS-TRAITANCE

- 2.10** Il n'y a aucune sous-traitance dans les tâches de télésurveillance et de gestion du réseau de Vidéotron ltée.

Toutefois, les parties conviennent que la pratique actuelle relativement à l'attribution de la sous-traitance continue de s'appliquer pour les activités suivantes : entretien ménager, informatique, traitement de la paie, entretien de la flotte et la perception effectuée par une agence de recouvrement pour les comptes radiés (statuts 8 et 9).

- 2.11** Au 15 janvier de chaque année, l'Employeur remet au Syndicat ses projections quant au volume de travail annuel pour chacune des sections administratives, tel qu'il est

décrit aux paragraphes 2.12 à 2.21 inclusivement, et ce, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante. L'Employeur et le Syndicat se rencontrent suite à la remise des projections pour en faire le suivi.

2.12 De même, au 15 janvier de chaque année, l'Employeur 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, l'Employeur s'engage à ce qu'un minimum de 80 % de la charge annuelle de travail par fonction ou groupe de fonctions, selon le cas, soit effectuée par ses employés. Ce pourcentage est calculé sur le total des heures régulières des employés de la fonction ou du groupe de fonctions.

2.14 Chaque mois, l'Employeur transmet au Syndicat un rapport écrit indiquant, pour chacune des fonctions, le nombre d'heures de travail effectuées en sous-traitance et le nombre d'heures régulières de travail effectuées par les employés au cours du dernier mois écoulé ainsi que pour le total des douze (12) derniers mois. Les périodes suivantes sont réputées être des heures régulières de travail effectuées par des employés aux fins du présent article : heures de travail (article 16), temps supplémentaire (article 17), transport et déplacement (article 19), mauvais temps (article 20), congé de maladie court terme y compris la période de carence (article 9), congé de maladie long terme (article 13), congés spéciaux (article 10), congé sans solde (article 11 **et lettre d'entente 19**), congé de maternité et parental (article 12), absences pour activités syndicales (article 5), temps de formation (article 31), temps d'absence pour lésions professionnelles (article 32), **heures de réduction de temps de travail (lettres d'entente 8 et 20), les heures d'absences sans solde (à l'exception des heures de départs hâtifs offert par l'Employeur en fin de quart de travail), les heures des postes vacants en affichage jusqu'au comblement ou pour un maximum six (6) mois, le plus court des deux (2) (article 27) et les heures effectuées en affectation temporaire dans le secteur où elles sont effectuées (article 7 et lettre d'entente 13).**

Une même heure ne peut pas être considérée deux (2) fois.

Advenant que la charge annuelle de travail effectuée par les employés calculés sur l'année précédente (1^{er} janvier au 31 décembre) soit inférieure au pourcentage minimum prévu pour la fonction ou groupe de fonctions visées, l'Employeur doit afficher **soixante-quinze pour cent (75 %)** des postes nécessaires au respect du pourcentage de la convention collective arrondi à l'entier supérieur si la portion

dépasse zéro virgule cinq (0,5) d'un poste. L'Employeur affiche ces postes **une (1) fois par année, soit au plus tard le 15 février.**

À la suite des modifications apportées à la méthode de calcul des ratios de sous-traitance, il est entendu que le premier rapport sera déposé par l'employeur le 15 janvier 2025 et à chaque 15 janvier des années suivantes.

Le Syndicat s'engage à donner un préavis écrit de cent-vingt (120) jours à l'Employeur identifiant de façon appropriée la situation qui pose un problème pour ainsi permettre à l'Employeur de corriger celle-ci. **Les parties se rencontrent dans les dix (10) jours suivants la transmission de cet avis et l'employeur s'engage à fournir sa position par écrit au syndicat dans les dix (10) jours suivant cette rencontre. Advenant que les parties s'entendent sur le problème à corriger, l'Employeur disposera des jours restants du préavis de cent-vingt (120) jours pour corriger la situation, et ce, rétroactivement.**

Les rapports de sous-traitance sont acceptés tels quels en date de la signature des présentes **en fonction de la méthode de calcul annexé à la convention collective.**

- 2.15** Nonobstant les paragraphes 2.13 et 2.14, pour les fonctions reliées au département de la programmation (MATv), l'Employeur s'engage à ce qu'un minimum de 80 % du total de la masse salariale des employés syndiqués du MATv et des frais de sous-traitance soit effectué par ses employés. Ce calcul s'effectue sur la base de l'année de calendrier de Vidéotron ltée.

Pour les fins d'application du présent paragraphe, les fonctions suivantes sont regroupées et font partie du département de la programmation :

- graphiste ;
- infographiste 3-D ;
- monteur ;
- réalisateur-coordonnateur ;
- technicien de production ;
- technicien, équipement audiovisuel.

La sous-traitance ne comprend pas, selon la pratique actuelle, les travaux effectués par les corporations ainsi que ceux effectués par les pigistes tels animateurs, chroniqueurs, chercheurs, maquilleurs, coiffeurs, habilleurs, stylistes.

- 2.16** Pour les fins d'application des paragraphes 2.13 et 2.14, les fonctions suivantes sont regroupées et font partie du département de la construction :

- chef d'équipe, mise en opération ;
- chef d'équipe, travaux de construction ;
- coordonnateur, fibre optique et mise en opération ;
- technicien, fusion de fibres et mise en opération ;
- technicien, travaux de construction et mise en opération.

Le pourcentage mentionné au paragraphe 2.13 pourra être excédé, après entente avec le Syndicat, dans le cadre de projets spéciaux, de nature ponctuelle.

- 2.17** Nonobstant le paragraphe 2.13, pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, l'Employeur 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.

Pour les fins de calcul de la charge annuelle de travail dans la fonction de « technicien, installation-service », les heures travaillées dans la fonction « technicien, installation-service niveau II » sont considérées comme des heures de travail de la fonction « technicien, installation-service ».

Nonobstant le paragraphe 2.13, pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, l'Employeur s'engage à ce qu'un minimum de dix (10%) de la charge annuelle de travail dans les Centres d'appels clientèle résidentielle (ventes et service après-vente, etc.) soit effectuée par ses employés **du secteur Laurentien. Le calcul du ratio de sous-traitance s'effectue en fonction du poids de la clientèle du secteur Laurentien au 15 janvier.**

Pour fins de calcul de la charge annuelle de travail dans les fonctions du centre d'appels clientèle résidentielle, les fonctions suivantes sont regroupées :

- conseiller ventes et service après-vente ;
- conseiller senior SAC ;
- conseiller contrôle de qualité ;
- **Conseiller SAC/communications électroniques.**

L'Employeur s'engage à ne pas utiliser de la sous-traitance dans les fonctions de conseiller senior SAC.

- 2.18** Pour les fonctions des centres d'appels clientèle résidentielle (ventes et service après-vente, soutien technique à la clientèle, etc.), l'utilisation de la sous-traitance peut se faire en tout temps et non uniquement en débordement des opérations régulières d'au moins un des deux principaux centres d'appels (Région Ouest du Québec et Région Est du Québec). Sauf entente entre les parties, l'utilisation de la sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'éliminer un quart de travail régulier dans l'un des centres d'appels de Vidéotron.

L'Employeur s'engage à ne pas confier à la sous-traitance l'exclusivité d'un produit.

Lors de congés fériés fixes, l'Employeur pourra confier le travail à effectuer, en tout ou en partie, à la sous-traitance.

- 2.19** Nonobstant le paragraphe 2.13, l'Employeur peut, en plus des heures déjà prévues, donner annuellement en sous-traitance, cent soixante-dix (170) heures dans la fonction de « technicien, intégrité du réseau ».

2.20 Lors de recours à la sous-traitance, l'Employeur 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 prévues.

2.21 En plus des rapports mensuels prévus au paragraphe 2.14, l'Employeur 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 l'Employeur à cesser tout travail fait en sous-traitance, d'ordonner à l'Employeur d'engager des employés réguliers et d'obliger l'Employeur à verser les cotisations syndicales perdues par le Syndicat.

2.23 Aux fins de référence, l'Employeur transmet régulièrement au Syndicat l'état des ressources humaines par fonction et par statut d'emploi.

2.24 L'Employeur s'engage dans les conditions de travail à ne pas privilégier les sous-traitants par rapport aux employés.

2.25 L'Employeur s'engage à rendre exclusif l'usage des locaux mis à la disposition de ses employés au plus tard le 31 décembre 2009.

2.26 L'utilisation de la sous-traitance dans une fonction ne peut avoir pour effet de déplacer, de mettre à pied ou d'éliminer un employé régulier dans cette fonction, ni de justifier l'abolition de cette fonction.

2.27 Les modalités relatives à l'affichage des postes prévues à l'article 27 s'appliquent en cas de dépassement des niveaux de sous-traitance autorisés.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

3.01 Affection temporaire

Désigne le déplacement d'un employé d'une fonction à une autre. Une affectation temporaire ne peut être supérieure à six (6) mois. Il est entendu qu'une période de six (6) mois équivaut à cent vingt-trois (123) jours travaillés pour un employé qui travaille cinq (5) jours par semaine et quatre-vingt-dix-neuf (99) jours travaillés pour un employé qui travaille quatre (4) jours par semaine.

3.02 Assignation quotidienne temporaire

Désigne le déplacement d'un employé d'une localité à une autre dans la même fonction. L'assignation temporaire se fait quotidiennement et l'employé assigné à une autre localité continue à se rapporter à son lieu de travail habituel.

3.03 Bon de travail

Document administratif sur lequel on retrouve l'information nécessaire pour effectuer les modifications appropriées au statut d'un abonné ou d'un futur abonné.

3.04 Description de fonction

Document mentionnant le titre, la nature du travail et les tâches types d'une fonction et servant à l'évaluation de cette fonction.

3.05 Département

Désigne les unités administratives de l'Employeur au plan organisationnel (ex. : service à la clientèle, programmation, installation service, etc.).

3.06 Employé

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation et régie par la présente convention.

3.07 Employé temporaire

Désigne un employé embauché pour remplacer un employé régulier absent tel qu'il est défini au paragraphe 6.29.

3.08 Employé à temps partiel

Désigne un employé détenteur d'un poste dont le nombre d'heures est inférieur à la semaine régulière de travail prévue à son titre d'emploi.

3.09 Employé en période de probation

Ce terme désigne un employé à temps plein ou temps partiel qui n'a pas complété sa période de probation prévue au paragraphe 6.01. L'employé en période de probation ne bénéficie pas des articles portant sur :

- procédure de mise à pied et de rappel ;
- employé régulier frappé d'incapacité ;
- durée minimum du lieu où il doit se présenter pour travailler.

3.10 Employé régulier

Ce terme désigne un employé à temps plein ou temps partiel qui a complété sa période de probation.

3.11 Équivalence

Combinaison de formation et d'expérience suffisante et logique afin de pouvoir répondre aux exigences normales de la fonction.

3.12 Exigences normales de la fonction

Comportement et habileté à satisfaire aux tâches et/ou aux principales responsabilités prévues à la description de la fonction.

3.13 Fonction

Ensemble de tâches assignées par l'Employeur à un ou plusieurs employés et regroupées dans une description de fonction.

3.14 Force majeure

Événement sur lequel aucun contrôle ne peut être exercé et qui est impérieux, imprévisible, irrésistible et non imputable à l'Employeur.

3.15 Localité ou lieu de travail

Adresse d'affaires ou lieu déterminé par l'Employeur où l'employé se rapporte normalement, à l'heure du début et de la fin de sa journée régulière de travail.

3.16 Invalidité

Lorsque l'employé est incapable, par suite d'une maladie ou d'une blessure accidentelle, de remplir la plupart des tâches de son travail régulier et qu'il ne touche aucune rémunération provenant directement ou indirectement d'un emploi et que son état nécessite des soins médicaux réguliers et continus effectivement donnés par un médecin et une thérapie appropriée.

3.17 Mutation

Lorsqu'un employé change de fonction à l'intérieur d'une même classe.

3.18 Personnel

Toute personne à l'emploi de l'Employeur et qui n'est pas un sous-traitant.

3.19 Prérequis

Formation et expérience professionnelle requises pour accéder à une fonction.

3.20 Promotion

Lorsqu'un employé accède à une fonction d'une classe mieux rémunérée.

3.21 Règlements de l'Employeur

Ce sont les règlements et les politiques autorisés par la direction des ressources humaines, tels que ceux de sécurité au travail, de ponctualité, d'assiduité, etc.

L'Employeur avise le Syndicat de tout règlement et/ou politique, et ce, au même moment où ils sont transmis aux employés.

3.22 Secteur de travail

Désigne chacun des territoires suivants :

1. Gatineau
2. Maniwaki

La notion de secteur de travail ne s'applique qu'aux fonctions suivantes :

- Technicien, entretien de réseau ;
- Technicien, entretien de réseau régional ;
- Technicien, construction et entretien de réseau ;
- Coordonnateur, réseau régional.

Pour les employés des fonctions mentionnées ci-dessus, la notion de secteur de travail est synonyme de localité aux fins de l'application des dispositions de la convention collective (congrés, horaires de travail, transfert, service d'attente, etc.).

3.23 Rétrogradation

Lorsqu'un employé accède à une fonction d'une classe moins bien rémunérée.

3.24 Sous-traitance

Travail confié par l'Employeur à une personne physique ou morale par contrat ou autre entente et dont l'exécution est normalement faite par un employé.

3.25 Transfert

Désigne le déplacement d'un employé d'une localité à une autre dans la même fonction ou d'un département à un autre dans la même fonction. Un transfert peut être permanent ou temporaire. Dans ce dernier cas, il ne peut être inférieur à un (1) jour ni supérieur à six (6) mois.

3.26 Travail par roulement

Lorsqu'une période de travail varie selon un cycle préétabli.

3.27 Pigiste

Désigne la personne qui est appelée sporadiquement à œuvrer dans le cadre d'une production télévisuelle et qui offre des talents particuliers que les employés réguliers n'ont pas.

3.28 Registre des postes

Document que l'Employeur met à la disposition des employés aux fins de l'application du paragraphe 7.05 (interchangeabilité de localité et/ou de département). Une copie mise à jour du registre des postes est transmise mensuellement au Syndicat.

3.29 Utilisateur

Désigne un individu ou un groupe d'individus qui, dans le cadre de la réglementation du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (C.R.T.C.) a ou ont accès au canal communautaire. L'utilisateur n'est pas un sous-traitant lorsqu'il effectue certaines tâches dans le cadre du projet qui le concerne ou lorsqu'il effectue un travail de recherche et d'animation.

3.30 Attestation médicale

Document médical contenant minimalement le nom du médecin ou professionnel de la santé en vertu de la loi consulté, son numéro de licence, la date de consultation ainsi que la durée de l'absence.

ARTICLE 4

DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 4.01** L'Employeur a et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement le cours de ses opérations présentes et à venir. Les seules considérations qui limitent ces droits et privilèges sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention.
- 4.02** Les règlements de régie interne édictés par l'Employeur 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 l'Employeur, qui est l'un de ses sous-traitants ou qui fait concurrence à cette dernière. Dans un tel cas, l'Employeur 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** L'Employeur n'est pas tenu 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** L'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur organise une rencontre entre ce dernier et le délégué syndical de sa section. Cette rencontre ne doit pas dépasser trente (30) minutes.
- 5.06** L'Employeur 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 l'Employeur, au moment de son embauche, une autorisation de prélever sur son salaire les frais d'adhésion et la cotisation courante du Syndicat en signant le formulaire fourni par le Syndicat à cet effet.
- 5.08** L'Employeur 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, l'Employeur fournit un sommaire détaillé mentionnant le nom des employés cotisés ainsi que les montants retenus pour chacun.

Nonobstant ce qui précède, les employés qui sont en affectation hors de l'unité d'accréditation sont exemptés du paiement des cotisations syndicales, et ce, pour la durée de l'affectation.

- 5.09 Tout changement du montant de la cotisation syndicale devient effectif trente (30) jours après l'avis écrit du Syndicat à l'Employeur.

ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 5.10 L'Employeur 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 être demandés **quarante-huit (48) heures à l'avance et doivent être 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. **Le délégué doit remplir alors le formulaire convenu entre le Syndicat et l'Employeur et le remet à son supérieur immédiat.**
- 5.11 L'Employeur convient que les absences pour activités syndicales sont avec solde. Les sommes ainsi versées sont déduites de la banque de libération syndicale accordée au Syndicat des employés de Vidéotron Ltée, SCFP section locale 2815 dans le cadre de la convention collective négociée pour les employés de la région Ouest du Québec. À cet effet, un rapport mensuel est préparé par l'Employeur 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, **ou à une rencontre à la demande de l'Employeur, en présence de représentants de l'Employeur.** Ces heures de libération sont avec solde.
- 5.13 Aux fins de préparation et de négociation du renouvellement de cette convention ou de la conciliation, jusqu'à cinq (5) membres du comité de négociation syndical, dont jusqu'à trois (3) membres de l'unité de négociation, peuvent, après avoir informé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail pour la période de temps requis. **Ces libérations sont assumées en conformité avec le paragraphe 5.11 ci-haut.**
- 5.14 Un représentant autorisé du Syndicat peut, à la suite d'une demande écrite d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, s'absenter pour participer à des sessions de formation syndicale ou au congrès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), au congrès du SCFP-Québec, au congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), au congrès annuel du Conseil du travail régional, au congrès du Conseil provincial du secteur des communications (CPSC) et au congrès du Congrès du travail du Canada (CTC).
- 5.15 La personne habilitée à demander les libérations aux fins du paragraphe 5.14 est celle dûment mandatée par le Syndicat.
- 5.16 L'Employeur 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 l'Employeur est par la suite débitée du quantum prévu au paragraphe 5.11. Lorsque ce quantum est épuisé, tout excédant **majoré de vingt-**

deux pour cent (22%) pour fins de remboursement des avantages sociaux est par la suite facturé au Syndicat et celui-ci rembourse l'Employeur dans les trente (3) 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 Le formulaire prévu au paragraphe qui précède doit indiquer :

- le nom du délégué syndical ;
- le nom du supérieur immédiat ;
- la date de l'avis d'absence ;
- la date et l'heure du début de l'absence ;
- la durée prévue de l'absence ;
- la nature « paritaire » ou « non paritaire » de l'activité ;
- le motif de la libération demandée lorsqu'elle est paritaire ;
- la signature du délégué ou de l'officier syndical habilité.

Copie du formulaire rempli par le délégué est transmise par l'Employeur au Syndicat aux fins de vérification. Cette copie doit indiquer la durée réelle de l'absence pour activités syndicales.

5.19 Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste des délégués syndicaux avec les sections respectives qu'ils représentent de même que toute modification à cette liste. Aux fins de la présente convention, les employés mentionnés dans la dernière liste fournie à l'Employeur sont seuls réputés être délégués syndicaux.

5.20 Deux (2) membres d'un comité syndical de grief peuvent s'absenter de leur travail pour la période de temps requise aux fins de discussions relatives à un grief avec les représentants de l'Employeur **lors d'un comité de grief. Chaque partie peut s'adjoindre les personnes nécessaires à leur frais.**

5.21 L'Employeur convient que l'exécutif syndical peut être présent lors des réunions du comité de relations de travail.

5.22 Sur demande écrite faite au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, l'Employeur libère sans traitement un (1) employé pour occuper une fonction syndicale permanente ou électorale, et ce, pour une période indéterminée. Le Syndicat s'engage à informer l'Employeur de la durée prévue de la libération. La libération débute aussitôt que l'Employeur a pu remplacer l'employé qui a demandé la libération.

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

- 5.23** L’Employeur consent à fournir **sur demande, une salle** au Syndicat **afin qu’il puisse rencontrer un employé, lorsqu’une telle salle est disponible.**
- 5.24** Des tableaux d’affichage verrouillés sont installés à des endroits convenables et servent à afficher les avis du Syndicat et ceux de l’Employeur pendant une période de temps raisonnable.

Un double des clés est remis au Syndicat. Un exemplaire de tous les avis affichés aux tableaux par l’Employeur est envoyé par l’auteur dudit avis au Syndicat et à tous les employés qui travaillent en dehors des locaux occupés par l’Employeur. Tout avis affiché par le Syndicat doit être signé par un représentant autorisé du Syndicat et une copie doit être envoyée à l’Employeur.

PROTECTION DE LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 5.25** 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 l’Employeur ne cesse la totalité de ses opérations dans la section visée. Dans ce dernier cas, l’employé devra se prévaloir de son ancienneté pour déplacer, conformément aux dispositions du paragraphe 6.06.
- 5.26** Dans le cas où un membre de l’unité de négociation occupant un poste de président, vice-président, secrétaire ou trésorier du Syndicat est touché par une mise à pied ou un déplacement, il est considéré comme ayant le plus d’ancienneté dans l’entreprise. Advenant le cas où il s’agirait de la fermeture de sa fonction, il devra se prévaloir de son droit de déplacement prévu au paragraphe 6.06, mais ne pourra être mis à pied à moins que l’Employeur ne cesse la totalité de ses opérations.
- 5.27** 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 l’Employeur.

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 l'Employeur. En cas de grief, le pouvoir de l'arbitre est de décider si la décision de l'Employeur est abusive et arbitraire et discriminatoire.
- 6.03** Il est entendu que l'employé ne peut poser sa candidature à un poste vacant qu'après la fin de sa période de probation.

PROCÉDURES DE MISE À PIED ET DE DÉPLACEMENT

- 6.04** Dans le cas d'une réduction de personnel dans une fonction, l'ordre des mises à pied est le suivant :
- 1. la sous-traitance dans la fonction ou le groupe de fonctions dans la mesure où il s'agit du miroir des groupes de fonctions utilisés aux fins de calcul des limites de la sous-traitance ;
 - 2. les employés temporaires dans la fonction ;
 - 3. les employés réguliers selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la fonction visée et **dans la localité visée.**
- 6.05** Un employé régulier ayant reçu avis de sa mise à pied ou de son déplacement a le droit de se prévaloir de son ancienneté pour déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une autre fonction à la condition qu'il puisse accomplir les tâches types de cette fonction.

Dans le cas d'un déplacement, l'employé régulier est absorbé en surplus dans la nouvelle fonction s'il y a de la sous-traitance dans cette fonction.

L'alinéa précédent ne s'applique pas pour les fonctions du secteur de l'ingénierie sauf pour les fonctions à l'entretien du réseau.

En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur et seule la capacité d'accomplir les tâches types de la fonction doit être prise en considération par l'arbitre de griefs.

- 6.06** Pour se prévaloir de son droit de déplacement, l'employé régulier doit communiquer à la Direction des ressources humaines ses trois (3) choix de déplacement, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis mentionné au paragraphe précédent. **Parmi ces trois (3) choix, l'employé doit obligatoirement choisir un déplacement parmi tous les postes vacants qui lui sont accessibles.** À défaut par l'employé de communiquer ses choix, il est réputé avoir choisi d'être mis à pied.

Le processus de déplacement s'effectue à l'intérieur du même statut (temps plein ou temps partiel).

- 6.07** Si l'employé ne peut déplacer dans l'un ou l'autre de ses choix ou s'il n'est pas maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de la période de familiarisation, dans ce ou ces cas, l'employé est effectivement mis à pied.

- 6.08** Tout employé nouvellement affecté dans une fonction à la suite d'un déplacement a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de cinq (5) semaines. Si l'employé est maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de cette période, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la fonction. Si l'employé n'est pas maintenu dans sa nouvelle fonction, l'employé qu'il a déplacé reprend le poste qu'il occupait avant le déplacement. Dans le cas d'un grief, l'Employeur a le fardeau de la preuve.

- 6.09** Le taux de salaire de l'employé nouvellement affecté est fixé de la façon suivante :

- a) Si son salaire actuel est inférieur au salaire minimum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, alors son nouveau salaire est égal au minimum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction.
- b) Si son salaire actuel se situe à l'intérieur de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, il conserve ce même salaire et progresse normalement dans l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction.
- c) Si son salaire actuel se situe au-dessus de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction et que l'employé a moins de cinq (5) ans d'ancienneté, il maintient son salaire durant six (6) mois. À la fin de cette période, son salaire est établi de la façon suivante :
 - 1) si son salaire diminué de 15 % est inférieur au salaire maximum de l'échelle salariale applicable à sa nouvelle fonction, son nouveau salaire est égal au maximum de cette échelle ;
 - 2) si son salaire actuel diminué de 15 % est supérieur au salaire maximum de l'échelle salariale, son nouveau salaire est égal à son ancien salaire diminué de 15 %.

- d) Si l'ancienneté de l'employé est supérieure à cinq (5) ans et inférieure à huit (8) ans, il maintient son ancien salaire et devient étoilé. L'augmentation générale annuelle est appliquée à 50 % sur le taux de salaire et l'autre 50 % est payé sous forme de montant forfaitaire dont le paiement est étalé sur chaque période de paie.
- e) Si l'ancienneté de l'employé est supérieure à huit (8) ans, il maintient son salaire **durant les dix-huit (18) mois** et reçoit des augmentations générales annuelles. **À la fin de cette période, il 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.**
- f) Les conditions prévues aux paragraphes c), d) et e) ne s'appliquent que si l'employé ne peut déplacer dans une fonction faisant partie de la même classe salariale que celle de la fonction qu'il occupait avant sa mise à pied.

6.10 Sauf dans les cas de force majeure, l'Employeur avise l'employé régulier concerné avant la date d'entrée en application d'une mise à pied :

- a) lors de la fermeture d'une fonction impliquant plus d'un (1) employé : huit (8) semaines d'avis ;
- b) lors d'une mise à pied impliquant dix (10) employés réguliers et plus à la fois dans une même fonction : huit (8) semaines d'avis ;
- c) dans tous les autres cas :
 - moins d'un (1) an d'ancienneté : deux (2) semaines ;
 - un (1) an à trois (3) ans d'ancienneté : trois (3) semaines ;
 - quatre (4) et cinq (5) ans d'ancienneté : quatre (4) semaines ;
 - plus de cinq (5) ans d'ancienneté : cinq (5) semaines.

6.11 Aucun employé régulier ne peut être mis à pied avant l'expiration des délais ci-devant mentionnés.

INDEMNITÉ DE DÉPART

6.12 Lorsqu'un employé régulier ayant complété un (1) an de service tel qu'il est reconnu par la liste d'ancienneté et n'ayant pu déplacer un autre employé est effectivement mis à pied. L'Employeur s'engage à verser le moindre des montants suivants de la manière prévue ci-après :

- a) **Deux (2) semaines** 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 l'Employeur;

- b) **Vingt-cinq (25) semaines** de salaire à taux normal de salaire pour ses heures régulières de travail.

Le paiement de cette indemnité se fait toutes les deux (2) semaines en versements équivalents à la rémunération normale.

RAPPEL AU TRAVAIL

- 6.13** Une liste de rappel est tenue à jour par l'Employeur pour les employés ayant été mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois. Une copie de cette liste est affichée, mise à jour régulièrement et fournie au Syndicat régulièrement.
- 6.14** Avant que l'Employeur procède à de l'embauche extérieure, le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté. Le dernier employé régulier mis à pied sera le premier employé rappelé au travail et ainsi de suite, pourvu que l'employé concerné puisse accomplir les tâches types.
- 6.15** Le rappel au travail se fait par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé mis à pied. C'est la responsabilité de chaque employé d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse.
- 6.16** L'employé rappelé est tenu d'informer l'Employeur dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel de son intention de reprendre le travail dans les dix (10) jours ouvrables.
- 6.17** L'employé qui refuse un rappel dans la fonction qu'il occupait lors de sa mise à pied est rayé de la liste de rappel et le cas échéant, l'employé perd le solde résiduel de son indemnité de départ tel qu'il est défini au paragraphe 6.12. **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.**
- 6.18** Tout employé nouvellement affecté dans une fonction à la suite d'un rappel a droit à une période de familiarisation d'une durée maximale de trente (30) jours. Si l'employé est maintenu dans sa nouvelle fonction au terme de cette période, il est réputé à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Dans le cas où l'Employeur refuse à l'employé de le maintenir dans sa fonction, cette dernière doit faire la preuve que l'employé ne satisfait pas aux exigences normales de la fonction.

- 6.19** Dans le cas où l'employé est rappelé au travail dans la même fonction qu'il occupait lors de sa mise à pied, son salaire est celui prévu au même échelon qu'il occupait à la date de sa mise à pied.
- 6.20** Dans les autres cas, le salaire de l'employé rappelé se situe à l'intérieur de l'échelle salariale de sa nouvelle fonction, à l'échelon le plus rapproché du taux de sa rémunération dans sa dernière fonction sans toutefois diminuer de salaire.

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 6.21** Changement technologique signifie l'introduction par l'Employeur d'améliorations techniques ou technologiques ou de changements d'équipements ou de changements dans les structures administratives. Cette définition comprend les effets desdits changements qui se manifestent dans les douze (12) mois suivant leur introduction.
- 6.22** Lorsque l'Employeur envisage d'effectuer un changement affectant un ou plusieurs employés, elle en avise le Syndicat dans les délais suivants :
1. moins de cinq (5) employés : dix (10) jours ouvrables ;
 2. de six (6) à dix (10) employés : quinze (15) jours ouvrables ;
 3. de onze (11) à vingt-cinq (25) employés : vingt (20) jours ouvrables ;
 4. plus de vingt-cinq (25) employés : vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- 6.23** Les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de discuter des mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent en résulter pour les employés concernés.
- 6.24** Tout employé qui est réaffecté par l'Employeur à une fonction dont la classe de salaire est inférieure conserve son taux de salaire et continue à recevoir les augmentations prévues.
- 6.25** Lorsqu'un changement technologique exige des qualifications nouvelles ou supérieures à celles que possèdent déjà les employés affectés en vertu des méthodes actuelles de travail, lesdits employés peuvent, aux frais de l'Employeur, bénéficier d'une période raisonnable au cours de laquelle ils peuvent se perfectionner ou acquérir des qualifications rendues nécessaires par la nouvelle méthode de travail.
- 6.26** Nonobstant le paragraphe qui précède, l'Employeur s'engage lorsque requis, à donner aux employés visés des cours de formation, lesquels auront lieu pendant les heures régulières de travail, et ce, sans perte de salaire pour les employés concernés.
- 6.27** Il ne doit y avoir aucune réduction du taux de salaire au cours de la période de recyclage desdits employés, ou à l'occasion du reclassement dans le nouveau poste.
- 6.28** Aucun employé régulier au moment de la signature de la présente convention ni aucun employé ayant à son crédit douze (12) mois ou plus d'ancienneté ne sera congédié, mis à pied ni ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion de l'application des paragraphes 6.21 à 6.27 inclusivement.

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

6.29 Définition

Employé temporaire désigne un employé embauché spécifiquement pour remplacer les employés réguliers absents de leur poste de travail pour cause de maladie, d'accident de travail, de maternité, de vacances annuelles, de formation ou tout autre motif d'absence autorisée par la convention collective ainsi que lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire au terme du paragraphe 27.07. L'employé temporaire ne détient aucun poste régulier dans l'entreprise.

6.30 Lors de l'embauche et lors de la fin d'emploi d'un employé temporaire, l'Employeur en avise par écrit le Syndicat. L'avis comprend le nom de l'employé temporaire, la fonction pour laquelle il a été embauché, la date de son embauche ou de sa fin d'emploi, selon le cas.

6.31 Avant d'utiliser les services d'un employé temporaire, l'Employeur doit :

- 1) offrir les heures de travail disponibles aux employés réguliers à temps partiel de la fonction et de la localité (ou département) conformément à l'article 16 de la convention collective ;
- 2) offrir aux employés réguliers de la localité d'être affectés temporairement dans la fonction visée par le besoin, et ce, conformément au paragraphe 7.09.

Toutefois, l'application du sous paragraphe 2) qui précède ne peut avoir pour effet de provoquer plus d'un (1) déplacement d'employé. De plus, cette même disposition ne s'applique pas lors d'une période quelconque de vacances.

UTILISATION DES EMPLOYÉS TEMPORAIRES

6.32 a) Chaque mois, l'Employeur communique au Syndicat un relevé de l'utilisation des employés temporaires par fonction et par localité (ou département). Ce relevé comprend les renseignements suivants :

- le nom des employés temporaires ayant travaillé durant le mois visé par le relevé ;
- le nombre d'heures travaillées par les employés temporaires ;
- le nombre d'heures d'absences d'employés réguliers pouvant justifier l'utilisation d'employés temporaires.

b) À moins d'entente préalable avec le Syndicat, l'Employeur s'engage à ne pas utiliser d'employés temporaires pour répondre à un surcroît de travail dans une fonction.

6.33 L'employé temporaire ne cumule pas d'ancienneté et ne bénéficie pas des dispositions des paragraphes 6.01, 6.02, 6.03, 6.10, 6.11, 6.12 ainsi que des articles 13 et 15 de la convention collective.

EMPLOYÉ ÉTUDIANT

- 6.34** Si, pour une période d'été, l'Employeur décide de procéder à l'embauche d'étudiants, pleine considération est donnée aux enfants des employés. Ces derniers doivent cependant postuler avant le 15 avril. Le choix des candidats se fait d'après les qualifications et le degré de scolarité. Parmi les candidats qui ont les prérequis des postes à combler, priorité sera donnée aux enfants du personnel régulier par rapport aux autres candidats.
- 6.35** Un étudiant embauché durant l'été doit servir à remplacer les périodes de vacances des employés réguliers. Il ne doit pas avoir pour effet de déplacer, modifier ou changer l'horaire et les périodes de travail d'un employé régulier. La période d'été se situe entre le 15 avril et le 1er septembre.
- 6.36** L'Employeur s'efforce de répartir équitablement le nombre d'emplois offerts aux étudiants recommandés par les employés.

PERMISSION DE S'ABSENTER

- 6.37** Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter **quarante-huit (48) heures à l'avance**, permission qui lui sera accordée selon les exigences du travail et qui ne pourra être refusée sans motif valable, l'employé peut conférer avec ses représentants syndicaux ou avec le comité syndical de grief pour la période convenue.
- 6.38** Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter, permission qui lui est accordée selon les exigences du travail, tout employé, sur demande, peut examiner son propre dossier incluant son dossier d'assiduité, soit seul ou conjointement avec le représentant du Syndicat et en présence d'un représentant de la Direction des ressources humaines.
- 6.39** Les absences octroyées aux employés en vertu des paragraphes 6.37 et 6.38 sont sans perte de salaire lorsqu'elles surviennent pendant les heures régulières de travail.

AUTRES DISPOSITIONS

- 6.40** Aucun employé, dans l'accomplissement de ses fonctions, ne peut être requis de franchir un piquet de grève dressé chez l'un des clients ou client éventuel de l'Employeur.
- 6.41** L'Employeur 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 l'Employeur.

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. L'Employeur procède par ancienneté dans la fonction et la localité visées. Dans le cas où l'employé refuse, l'Employeur 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 l'Employeur, taxi ou covoiturage) mis à sa disposition par l'Employeur pour ce transport additionnel.

Toutefois, lorsque le fait d'être transféré temporairement dans une autre localité entraîne un transport additionnel pour l'employé, les paragraphes 16.20 et 16.21 de la présente convention collective s'appliquent.

TRANSFERT PERMANENT

7.04 L'Employeur peut transférer de façon permanente un employé de sa localité à une autre. L'Employeur procède par ancienneté dans la fonction et la localité visées. Dans le cas où l'employé refuse, l'Employeur peut désigner le moins ancien. Dans tous les cas, l'employé conserve ses droits et privilèges.

7.05 Dans le cas d'un transfert permanent dans une autre localité, l'Employeur doit donner à l'employé un préavis de dix (10) jours ouvrables.

7.06 Un transfert permanent ne peut être d'une durée inférieure à six (6) mois.

7.07 Lors d'un transfert dans une autre localité, l'employé bénéficie de la politique de déménagement en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

7.08 Lorsque les demandes de transfert de deux (2) employés ou plus coïncident avec une interchangeabilité de localité à l'intérieur du registre des postes, l'Employeur procède aux transferts, et ce, par ancienneté, dans les dix (10) jours ouvrables. L'employé se

voit alors attribuer l'horaire de l'employé auquel il succède dans la localité jusqu'au prochain changement des horaires.

AFFECTATION TEMPORAIRE

- 7.09** Dans les cas d'affectation temporaire, l'Employeur procède en affectant par ancienneté l'employé de la localité et de la fonction visée, lequel peut refuser. L'employé affecté ne subit aucune réduction de salaire. Dans le cas où l'employé refuse, l'Employeur peut désigner le moins ancien. Les affectations temporaires sont limitées à pas plus d'une (1) fois par jour à moins de cas de force majeure.
- 7.10** Pour être affecté temporairement, l'employé doit être en mesure d'accomplir les principales tâches du poste faisant l'objet de l'affectation.
- 7.11** Tout poste comblé par affectation temporaire pendant une période consécutive ou non de plus de six (6) mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois doit être affiché. Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque le poste est un poste temporairement dépourvu de son titulaire au sens du paragraphe 27.07.
- 7.12** Lorsque le lieu de l'affectation temporaire se situe dans une autre localité, les dispositions du paragraphe 7.03 s'appliquent.
- 7.13** L'employé qui a déplacé un autre employé ou qui a été réaffecté dans une autre fonction à la suite d'une mise à pied, a priorité lors d'une offre d'affectation temporaire dans son ancienne fonction.

AFFECTATION À UN POSTE NON SYNDIQUÉ

- 7.14** Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'affectation à un poste non syndiqué, l'Employeur l'accorde au candidat de son choix. Aucune affectation temporaire dans un poste non syndiqué ne peut être inférieure à une (1) journée. L'employé visé peut accepter ou refuser cette affectation et dans le cas d'acceptation, l'employé ainsi affecté voit son salaire de base majoré de 10 % à défaut de quoi il n'est pas tenu d'accomplir en tout ou en partie cette fonction. Lors d'une telle affectation, l'employé n'a pas de pouvoir disciplinaire.

Pendant la durée de son affectation, l'employé visé ne paie pas de cotisation syndicale, conserve son ancienneté mais ne l'accumule pas. Une telle affectation est d'une durée maximale de six (6) mois **sauf si cette affectation est liée à un remplacement d'une absence maladie ou à un congé maternité/parental, dans un tel cas, la durée maximale est alors de douze (12) mois consécutifs.**

Une affectation à un poste non syndiqué peut également être prolongée après entente entre les parties. En l'absence d'une telle entente, en plus de perdre ses droits d'ancienneté (21.05 e), l'employé est réputé avoir quitté son poste.

L'Employeur fournira mensuellement un rapport pour les affectations à un poste non syndiqué de plus de 6 mois lequel comprendra :

- **Nom de l'employé ;**
- **Poste dans lequel il effectue son affectation ;**
- **La date de début de l'affectation ;**
- **Motif du remplacement.**

ARTICLE 8 CONGÉS FÉRIÉS

DESCRIPTION DES CONGÉS FÉRIÉS

8.01 a) Les jours suivants sont considérés par l'Employeur comme jours chômés et payés :

1. le jour de l'An ;
2. la fête nationale du Québec ;
3. la fête du Canada ;
4. la fête du Travail ;
5. le jour de Noël.

b) De plus, les employés visés au paragraphe précédent, et dont les fonctions apparaissent à l'annexe « D », ont droit à neuf (9) jours chômés et payés additionnels (mobiles) qu'ils peuvent prendre aux dates de leur choix au cours de chaque période de douze (12) mois comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril inclusivement, et ce, sous la seule réserve des dispositions prévues au présent article et à l'article 22 (paragraphe 22.14 à 22.27).

c) Un employé qui devient employé régulier à temps complet au cours de la période de douze (12) mois décrite au paragraphe précédent a droit au nombre de congés additionnels équivalant au prorata du temps à écouler entre la date où il devient régulier à temps complet et la fin de la période mentionnée au paragraphe 8.01 b).

d) L'employé doit avoir acquis un (1) mois de service continu avant de bénéficier d'un des congés prévus au présent paragraphe.

8.02 En lieu et place des dispositions prévues au paragraphe 8.01 qui précède, les jours suivants sont considérés par l'Employeur comme jours chômés et payés, pour tous les employés appartenant à l'une ou l'autre des fonctions apparaissant à l'annexe « E » :

1. la veille du jour de l'An ;
2. le jour de l'An ;
3. le lendemain du jour de l'An ;
4. le lundi de Pâques ;
5. la fête des patriotes
6. la fête nationale du Québec ;
7. la fête du Canada ;
8. la fête du Travail ;
9. l'Action de grâces ;
10. la veille de Noël ;
11. le jour de Noël ;
12. le lendemain du jour de Noël.

De plus, les employés visés au paragraphe précédent ont droit à deux (2) jours chômés additionnels mobiles qu'ils peuvent prendre aux dates de leur choix au cours de chaque période de douze (12) mois comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril inclusivement, et ce, sous la seule réserve des dispositions prévues au présent article et à l'article 22 (paragraphe 22.14 à 22.27).

L'employé doit avoir acquis un (1) mois de service continu avant de bénéficier d'un des congés prévus au présent paragraphe.

- 8.03** Une fois inscrits à l'horaire conformément aux dispositions du présent article, les jours de congés fériés additionnels (mobiles) prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 ne peuvent être ni annulés ni reportés. Ils sont alors réputés être jours fériés au même titre que les jours fériés prévus au paragraphe 8.01 a).

Nonobstant le paragraphe précédent, pour les centres de contacts clients, les jours de congés fériés additionnels (mobiles) prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 inscrits à l'horaire, peuvent être annulés ou reportés par l'employé moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures, le tout sans entraîner de modification aux horaires de travail du département.

- 8.04** Chacun des congés prévus aux paragraphes 8.01 et 8.02 est rémunéré sur une base de sept heures et demie (7,5) à taux de salaire de base.

CRÉDIT D'HEURES AUX FINS DE LA PRISE ET DE LA RÉMUNÉRATION DES CONGÉS FÉRIÉS

- 8.05** Sur la première paie du mois de mai de chaque année, chaque employé régulier à temps complet est crédité d'une banque d'heures aux fins de congés fériés égale au nombre de jours de congés fériés auquel il a droit en vertu du présent article multiplié par sept heures et demie (7,5).
- 8.06** À compter de la première période de paie suivant la date de la signature de la présente convention, l'employé temporaire et l'employé régulier à temps partiel cumulent un crédit de congés fériés en heures et en minutes équivalant à cinq et six dixième pour cent (5,6 %) calculé sur chaque heure régulière travaillée.
- 8.07** La mise à jour de l'état du crédit pour congés fériés apparaît sur le talon de paie de l'employé.

UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES DE CONGÉS FÉRIÉS

- 8.08** L'employé régulier à temps complet doit épuiser entièrement son crédit de congés fériés avant la fin de la période de douze (12) mois visée par ce crédit.
- 8.09** Le crédit cumulé pour congés fériés d'un employé régulier à temps partiel ou d'un employé temporaire ne peut excéder cent cinq (105) heures. Le cas échéant, l'employé

est alors tenu d'inscrire à l'horaire et de prendre un ou des congés fériés mobiles de sorte que ce maximum soit respecté.

- 8.10** Dans la mesure où cela n'a pas pour effet d'affecter la rémunération des congés fériés prévus à l'alinéa 8.01 a), l'employé visé par le paragraphe 8.01 peut utiliser son crédit pour congés fériés pour compenser la différence entre la rémunération de base de son congé 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 (1) journée par tranche de sept heures et demie (7,5) ainsi utilisée.

- 8.11** En application du paragraphe 8.10, lorsqu'il prend un congé férié fixe ou mobile, l'employé l'indique sur sa feuille de présence en mentionnant le nombre d'heures à rémunérer à partir de son crédit pour congés fériés **et ce, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de la journée régulière de travail prévue à son titre d'emploi avec un minimum de sept heures et demie (7,5).**

Dans le cas où un employé ne possède pas un nombre d'heures suffisant de contingent de férié pour couvrir une journée complète, un employé peut compléter ces heures résiduelles avec :

- **Du temps de sans solde;**
- **La banque de temps cumulée ou la banque de temps supplémentaire.**

- 8.12** Le crédit d'heures pour congés fériés mobiles non encore utilisé par un employé à la fin de l'année se terminant le 30 avril pour cause d'absence pour maladie ou d'accident de travail est reporté l'année suivante.

À son retour, l'employé régulier à temps complet a droit au versement d'un nouveau crédit pour congés fériés égal au prorata du nombre de semaines qu'il reste à écouler avant la fin de l'année en cours (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).

L'Employeur doit aviser les employés et le Syndicat du jour choisi pour un tel déplacement du jour de repos hebdomadaire au moins un (1) mois de calendrier à l'avance.

8.14 Lorsqu'un jour férié prévu au paragraphe 8.01 a) ou 8.02, selon le cas, tombe dans une période quelconque de vacances, ce jour férié devient jour férié mobile et peut être inscrit à l'horaire à une autre date par l'employé sous réserve des dispositions des paragraphes 8.12 et 8.16 de la présente convention.

8.15 Lorsqu'un congé férié fixe ou inscrit à l'horaire par l'employé tombe dans une période de maladie, de mortalité tel qu'il est prévu au paragraphe 10.01, dans une période d'accident de travail ou dans la période de dix-huit (18) semaines de congé de maternité prévue à l'article 12, ce congé férié peut être reporté, au choix de l'employé dans la semaine suivant son retour au travail. L'employé informe préalablement son supérieur immédiat du jour choisi. Le droit de reporter ainsi un congé férié fixe ne s'applique que pour ceux tombant dans la période de six (6) mois suivant son accident de travail ou le début de son absence pour cause de maladie.

MODALITÉS CONCERNANT LA PRISE DE CONGÉS FÉRIÉS MOBILES

8.16 L'employé qui désire inscrire à l'horaire un jour de congé férié mobile doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins dix (10) jours ouvrables avant la date prévue du congé. Telle demande ne peut être refusée à moins qu'elle n'entraîne un dépassement du ratio d'absences autorisées applicables à la fonction pour la journée visée par la demande (annexe « F »).

MODALITÉS PARTICULIÈRES APPLICABLES POUR LES DEUX (2) SEMAINES COMPRENANT NOËL ET LE JOUR DE L'AN (PÉRIODE DES FÊTES)

8.17 Dans le cas où les demandes de prises de congés durant la période des fêtes excèdent le ratio d'absences applicable, les demandes de congés sont accordées par ordre d'ancienneté dans la fonction et la localité (ou département) en donnant préséance aux demandes visant une (1) ou deux (2) semaines complètes.

8.18 Dans la fonction de « technicien installation-service », l'Employeur peut limiter le nombre d'employés requis au travail durant la période prévue au paragraphe 8.17. Dans un tel cas, il avise les employés et le Syndicat du nombre maximal d'employés requis avant le 15 septembre.

Si un nombre insuffisant d'employés demande à prendre congé durant la période des fêtes en regard du nombre maximal d'employés requis au travail, l'Employeur peut obliger, par ordre inverse d'ancienneté, des employés à inscrire à l'horaire des congés de façon à rencontrer le nombre maximal requis d'employés au travail durant cette période. Les employés en sont alors avisés au plus tard le 15 septembre.

DÉPART VOLONTAIRE

8.19 Les crédits de congés fériés auxquels a normalement droit l'employé à temps complet visé par l'application du paragraphe 8.01 qui quitte volontairement son emploi chez l'Employeur sont réduits au prorata de sa période réelle d'emploi par rapport à la

période de douze (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 congés en trop ne lui sont pas payés ou sont déduits de sa dernière paie.

ARTICLE 9 CONGÉS DE MALADIE

CRÉDITS POUR CONGÉS DE MALADIE

9.01 À compter de la signature de la convention collective, l'Employeur s'engage et consent à payer à ses employés, à titre de congés de maladie, les sommes suivantes :

- a) Employé régulier à temps complet :
 - i) moins de un (1) an de service continu : sept heures et demie (7,5) pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures par année ;
 - ii) un (1) an et plus de service continu : soixante-quinze (75) heures par année.
- b) Employé régulier à temps partiel et employé temporaire :
 - i) à chaque période de paie, un nombre d'heures égal à quatre pour cent (4 %) des heures régulières travaillées telles qu'elles sont définies au paragraphe 21.11.

9.02 Le solde des crédits pour congés de maladie non utilisés au 30 novembre est payé à l'employé lors de la paie précédant le 25 décembre sur la base de son taux de salaire de base à ce moment.

Cependant, l'employé peut également choisir l'une des options suivantes :

- a) conserver les crédits non utilisés dans sa banque de congés pour maladie jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept heures et demie (187,5) ;
- b) verser le solde de sa banque de congés de maladie dans le REER collectif, selon les modalités prévues à l'article 15 de la présente convention collective.

9.03 Aux fins de référence, la banque de congés de maladie prévue au paragraphe 9.01 pour les employés réguliers à temps complet est renouvelable au 1^{er} décembre de chaque année sauf si l'employé a été absent du travail pendant les douze (12) derniers mois consécutivement. Dans ce cas, il n'y a pas de renouvellement de la banque de congés de maladie de l'employé.

UTILISATION DES CRÉDITS POUR CONGÉS DE MALADIE

9.04 Les crédits pour congés de maladie sont utilisés de façon à ce que l'employé reçoive son plein salaire pour les journées d'absence pour maladie non couvertes par le régime d'assurance salaire court terme prévu au paragraphe 9.11.

- 9.05** Les crédits pour congés de maladie peuvent également être utilisés pour combler la différence entre le salaire perçu par l'employé en vertu du régime d'assurance salaire court terme payé à soixante-quinze pour cent (75 %) et son salaire de base.
- 9.06** Un employé touchant la compensation prévue par la Société de l'assurance automobile du Québec peut utiliser ses crédits pour congés de maladie pour combler la différence entre la compensation reçue et son salaire de base ou pour maintenir son salaire de base pour chacun des jours non indemnisés par la SAAQ.
- 9.07** Un employé qui s'absente pour cause de maladie d'un membre de sa famille immédiate peut, après en avoir informé son supérieur immédiat, utiliser ses crédits pour congés de maladie.

CERTIFICAT MÉDICAL

- 9.08** L'employé doit présenter un certificat médical **ou une attestation médicale** dans les cas suivants :
- a) **L'employé doit présenter un certificat médical** pour la troisième (3^e) journée consécutive d'absence pour cause de maladie ainsi que pour les journées d'absence subséquentes ;
 - b) **L'employé doit présenter une attestation médicale** 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 ou l'attestation médicale requis selon le cas**, ses absences sont considérées comme congés sans solde non autorisés.

- 9.09** Dans le cas d'abus présumé d'un employé, l'Employeur peut exiger dudit employé un certificat médical pour toute absence non préautorisée, et ce, sur une période maximale de six (6) mois à compter de l'avis écrit remis à l'employé en présence du représentant du Syndicat. Lors de cette rencontre, l'employé doit être informé des motifs justifiant cette mesure.

Au préalable, l'Employeur s'engage à émettre un avis de sensibilisation à l'employé.

- 9.10** Nonobstant le paragraphe 9.08 ci-dessus, tout employé peut être requis de fournir une attestation médicale à compter de la quatrième (4^e) absence durant une journée coïncidant avec le début ou la fin de sa semaine régulière de travail, et ce, au cours d'une même période de douze (12) mois.

À défaut de s'y conformer, la journée d'absence n'est pas payée.

- 9.11** **En cas de précisions demandées par l'Employeur sur un certificat médical conforme et que l'employé est de retour au travail, l'Employeur assume le**

temps de visite jusqu'à un maximum de deux (2) heures ainsi que les frais du deuxième (2^e) certificat médical le cas échéant.

RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE COURT TERME

- 9.12** L'employé absent pour cause de maladie reçoit de l'assureur collectif, une prestation d'invalidité de courte durée imposable équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire de base brut pour chaque journée d'absence à compter de la fin de la période de carence définie aux paragraphes 9.13 et 9.14 qui suivent.

Pour l'employé à temps partiel, ledit salaire de base est égal au prorata des heures travaillées par jour inscrit à l'horaire et calculé sur la moyenne de ses gains réguliers de vingt-six (26) semaines de travail établie deux (2) fois par année, soit le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre.

L'assureur collectif communique à l'employé la décision de refus d'admissibilité à la prestation d'invalidité de courte durée et l'Employeur informe le Syndicat de la décision de l'assureur sur présentation d'une autorisation de l'employé visé.

- 9.13** L'Employeur s'engage à ce que l'assureur collectif verse à un employé admissible, tel que défini au contrat d'assurance, des prestations d'invalidité de courte durée.

En cas de refus de réclamation par l'assureur collectif, l'arbitre a compétence aux fins de déterminer si l'employé a été, en vertu du contrat d'assurance applicable, injustement privé des prestations d'invalidité de courte durée et, le cas échéant, s'il en subit préjudice, ordonner à l'Employeur de compenser ledit préjudice.

- 9.14** La période de carence désigne pour la période au cours de laquelle l'employé absent ne peut bénéficier de la prestation d'invalidité de courte durée.

- 9.15** La période de carence pour les employés est de trois (3) jours consécutifs. Une journée partielle d'absence sera considérée comme un (1) jour d'absence dans la mesure où le motif d'absence est relié pour l'ensemble du délai de carence.

- 9.16** L'employé qui fait une rechute de sa maladie avant le début de la deuxième (2^e) journée de son retour au travail n'a pas à reprendre sa période de carence définie aux paragraphes 9.13 et 9.14 pour bénéficier de la prestation d'invalidité de courte durée à soixante-dix pour cent (70 %). L'employé a la responsabilité d'établir par certificats médicaux le lien entre ces deux absences.

- 9.17** Les bénéfices prévus au présent article sont maintenus jusqu'à ce que l'employé puisse bénéficier de l'assurance invalidité à long terme prévue à l'article 13 de la présente convention collective.

- 9.18** Les frais relatifs à la production de formulaires et documents médicaux requis pour le traitement d'une demande de prestations en vertu du paragraphe 9.11 sont remboursés par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives.
- 9.19** Lorsque l'Employeur exige qu'un employé en invalidité suive une thérapie dans le but d'améliorer son état de santé ou que le médecin traitant recommande le suivi d'une telle thérapie, l'Employeur avance les fonds nécessaires sur présentation de pièces justificatives par l'employé, lequel s'engage à rembourser l'Employeur selon les paramètres prévus au paragraphe 35.04 de la convention collective.

ARTICLE 10 CONGÉS SPÉCIAUX

10.01 L'Employeur accorde à tout employé les congés spéciaux payés suivants :

- a) Décès **de l'époux**, de l'épouse, du conjoint **de fait**, du fils, de la fille, du père, de la mère, du frère ou de la sœur 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, **de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe**: trois (3) jours ;
- c) Décès du beau-frère, de la belle-sœur, du grand-père ou de la grand-mère de l'employé : un (1) jour ;

Nonobstant ce qui précède, dans le cas du décès du grand-père ou de la grand-mère de l'employé qui demeure à la résidence principale de ce dernier : deux (2) jours ;

- d) **Les congés spéciaux ci-dessus énumérés doivent être pris dans la période débutant à la date du décès et se terminant six (6) semaines après la date des funérailles, de son inhumation ou du service commémoratif tenus à son égard, selon celle qui est la plus éloignée;**
- e) **Aux fins d'application du présent article, conjoint de fait signifie ceux vivent ensemble, sans égard au sexe depuis au moins un (1) an.**

10.02 À l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant, l'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur lui accorde un congé pour la période pendant laquelle sa présence est nécessaire et comble la différence entre son plein salaire et l'indemnité qu'il reçoit pendant le temps où il est requis d'agir comme tel, 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 l'Employeur 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 (1) 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, l'Employeur 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 l'Employeur ait à verser plus que le nombre d'heures inscrites à l'horaire.

ARTICLE 11 CONGÉ SANS SOLDE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

11.01 Un employé peut obtenir un (1) congé sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

Pour un (1) congé sans solde de trois (3) mois et plus, l'employé doit avoir fait au moins deux (2) années de service continu. Un tel congé ne peut être accordé qu'une seule fois par période de trois (3) ans.

11.02 **Un congé sans solde de plus de trois (3) mois ne doit pas être utilisé pour occuper un emploi dans une autre entreprise. De plus, un employé ne peut utiliser un (1) 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'intérêts avec MATv.

11.03 L'employé qui désire obtenir un (1) 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 (1) 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 L'Employeur accorde sur demande à tout employé un congé sans solde pouvant aller jusqu'à dix (10) jours ouvrables, en prolongation des congés prévus au paragraphe 10.01.

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

11.07 Un maximum de deux (2) employés peut se prévaloir simultanément du congé à traitement différé conformément aux dispositions de l'annexe « L », 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 l'entreprise 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 l'Employeur pour toute la durée du congé.

Dans le cas d'une invalidité, l'employé n'est pas tenu de revenir effectivement au travail pour redevenir admissible aux prestations prévues au paragraphe 9.11 et à la rente d'invalidité prévue au régime d'assurance invalidité à long terme.

Nonobstant ce qui précède, les employés en congé sans solde de plus de trois (3) mois en vertu du présent article (paragraphe 11.01) ne sont pas couverts par les régimes d'invalidité court et long terme et, par conséquent, ne sont pas requis de payer les primes au régime d'assurance invalidité à long terme.

11.10 L'Employeur offre de plus à l'employé qui demande un (1) 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 bénéficiaires prévus pour les vacances et les congés de maladie sont alloués au prorata du temps travaillé au cours de la période de référence à la suite d'un (1) congé sans solde ou un (1) congé à traitement différé.

CONGÉ SANS SOLDE OFFERT PAR L'EMPLOYEUR

11.12 L'Employeur 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 L'Employeur consent de ne pas offrir de congé sans solde selon le paragraphe 11.12 lorsqu'elle doit recourir pour la même période au temps supplémentaire, à des employés temporaires, à des sous-traitants, à du personnel non compris dans l'unité de négociation ou à des affectations ou transferts temporaires pour combler ses besoins dans la fonction et la localité ou département visés.

BANQUE DE TEMPS CUMULÉ

- 11.15** L'Employeur autorise l'accumulation de temps régulier pour un maximum de sept heures et demie (7,5) par période de paie pour un maximum trente-sept heures et demie (37,5) par année de référence.
- 11.16** Le moment de la reprise de temps doit être autorisé par le supérieur immédiat en fonction des ratios d'absences autorisés en vertu des articles 22.22 et suivant.
- 11.17** La période de référence aux fins de l'accumulation de la banque de temps régulier est du 1^{er} janvier au 31 décembre. Cette banque est non renouvelable en cours d'année de référence.
- 11.18** À moins que l'employé demande au plus tard le 1^{er} décembre de l'année de référence que la portion de la banque de temps régulier cumulée non utilisée lui soit payée au 31 décembre de chaque année, le solde non utilisé est automatiquement reporté à l'année suivante. Dans le cas d'un report du solde inutilisé à l'année suivante, le cumul de la nouvelle banque ne pourra jamais dépasser trente-sept heures et demie (37,5).
- 11.19** Les parties conviennent que ces heures comptent pour de l'ancienneté et du service continu au moment de leur utilisation.

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 l'Employeur une demande de congé au moins quatre (4) semaines avant la date spécifiée dans cette demande comme étant celle du début du congé.

En même temps, l'employée doit fournir un certificat médical attestant de son état et la date probable de son accouchement.

12.03 L'employée enceinte peut cesser de travailler à compter de la seizième semaine avant la date probable de son accouchement.

12.04 L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin. Ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à cet article à compter de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

12.05 Sur recommandation de son médecin traitant, l'Employeur 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 l'Employeur, cette dernière peut faire faire une contre-expertise médicale chez le médecin de son choix.

12.06 L'employée qui a une interruption de grossesse postérieure à la dix-neuvième (19^e) semaine peut bénéficier du congé de maternité prévu au paragraphe 12.07.

12.07 Sous réserve que l'employée se prévale du congé parental, cette dernière doit reprendre son travail le premier jour ouvrable de la seizième (16^e) ou de la dix-neuvième (19^e) semaine suivant le début de son congé de maternité selon qu'elle ait choisi le régime de base ou le régime particulier. Elle doit alors produire un certificat médical attestant qu'elle est apte à reprendre son travail.

12.08 L'employée peut utiliser sa réserve de congés de maladie payés à cent pour cent (100 %) ainsi que ses vacances pour prolonger cette période.

12.09 Pendant le congé de maternité prévu aux présentes, l'employée conserve les avantages découlant de la présente convention. L'Employeur défraie les contributions de l'employée aux divers régimes d'assurance collective. De plus, la contribution totale et régulière de l'Employeur 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** L'Employeur 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 l'Employeur la durée dudit congé.

- 12.12** À défaut de se prévaloir de ce congé sans solde à temps complet, l'employé peut, pendant ladite période, revenir au travail à temps partiel. Il est entendu qu'au terme du congé, l'employé réintègre le poste qu'il occupait avant son congé.

Au cours de sa période d'emploi à temps partiel, l'employé continue à bénéficier de tous les avantages et privilèges prévus à la convention collective comme s'il était à temps complet. Toutefois, la rémunération (salaire), la cotisation au régime supplémentaire de rentes, le paiement des congés de maladie, des congés fériés et des vacances sont en fonction des heures travaillées comme si l'employé était à temps partiel.

- 12.13** Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite. La demande doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, l'employé a droit à un maximum de deux (2) jours par semaine, et ce, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

- 12.14** En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces journées, celui-ci effectue cette répartition.

- 12.15** L'employé qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de sa décision au moins trente (30) jours avant la date à laquelle il choisit de mettre fin à son congé sans solde.

- 12.16** Les dispositions du présent article s'appliquent au père ou à la mère, et cela, dans la mesure où la loi régissant l'assurance-emploi le permet.

PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE PARENTALE (PSAP)

- 12.17** Durant le congé de maternité prévu aux paragraphes 12.01 à 12.07 inclusivement, l'Employeur s'engage à combler la différence entre les prestations perçues du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) ou du régime d'assurance-emploi le cas

échéant, et quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) du salaire de base de l'employée, et ce, en conformité avec les dispositions suivantes :

- a) Le total des prestations d'assurance parentale (RQAP) et des prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par l'Employeur et de toute autre rémunération que pourrait recevoir l'employé ne doit, en aucun cas, dépasser 95 % de son salaire hebdomadaire brut habituel.
- b) Les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par l'Employeur le seront pour la période maximale permise par la Loi sur l'assurance parentale.
- c) L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale (RQAP) ou déclarée inadmissible ne peut recevoir les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) versées par l'Employeur.
- d) L'employée doit faire une demande de prestations d'assurance parentale (RQAP) avant que l'Employeur lui verse les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP).
- e) Les employées n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes précisées au paragraphe b) ci-devant.
- f) L'employée doit faire une demande et recevoir des prestations d'assurance parentale (RQAP) afin de recevoir les versements prévus par le régime.
- g) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée et des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du régime.
- h) Pour l'employée couverte par le régime d'assurance-emploi pour ses prestations de maternité et parentales en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, cette dernière recevra les prestations supplémentaires d'assurance parentale (PSAP) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi. De même, l'Employeur appliquera les concordances nécessaires au présent article pour assurer le même type de congé à l'employée en fonction de l'application de la Loi sur l'assurance-emploi.

12.18 En plus, les journées non payées par le régime d'assurance-emploi à la fin du congé prévu aux paragraphes 12.01 à 12.07 sont défrayées par l'Employeur, jusqu'à concurrence de 95 % du salaire de base de l'employée.

ARTICLE 13

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

DESCRIPTION DES RÉGIMES

13.01 L'Employeur s'engage à maintenir, pendant la durée de la convention collective, un régime d'assurance collective comparable à celui en vigueur à **la signature de la convention collective**. L'Employeur 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, l'Employeur convoque le représentant de l'assureur pour une réunion de consultation sur ledit changement.

13.02 Partage des coûts du régime

Garantie	Employeur	Employé
Assurance-vie & DMA (décès et mutilation accidentels)	50%	50%
Maladie	50%	50%
Dentaire	100%	-
Invalidité de courte durée	100%	-
Invalidité de longue durée	100%	-

13.03 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

13.04 L'Employeur convient d'établir un comité paritaire formé d'au plus deux (2) représentants du Syndicat et d'au plus deux (2) représentants de l'Employeur afin de participer au processus de renouvellement et à l'application du régime d'assurance collective.

MANDAT DU COMITÉ PARITAIRE

13.05 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.

13.06 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.

13.07 À toutes les étapes du processus, l'Employeur peut s'adjoindre un actuair de son choix.

13.08 Le choix de l'assureur est recommandé par le comité à l'Employeur. En cas de désaccord, l'Employeur détermine l'assureur de son choix.

13.09 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 L'EMPLOYEUR

STATIONNEMENT DU VÉHICULE

- 14.01** Lorsque l'Employeur l'autorise, l'employé peut stationner son véhicule dans un endroit interdit et l'Employeur en assume les frais.
- 14.02** a) Sauf motif valable, l'employé en service d'attente conserve le véhicule mis à sa disposition par l'Employeur après ses heures régulières de travail et peut stationner ce véhicule chez lui ou à un garage à proximité de chez lui. Ce choix est sujet à l'approbation de son supérieur immédiat.
- b) À défaut de se conformer à l'alinéa a) parce qu'aucun véhicule n'est disponible, l'Employeur verse à l'employé une compensation au kilomètre pour l'utilisation de son propre véhicule entre sa résidence et l'endroit où il doit prendre possession du camion et la même chose pour le retour.

PERMIS DE CONDUIRE

- 14.03** Les frais d'examen de la vue et médicaux exigés par la SAAQ (Société de l'assurance automobile du Québec) pour l'obtention ou le maintien du permis de conduire classe 3 sont aux frais de l'Employeur lorsque la détention d'un tel permis est une exigence de la fonction.
- 14.04** La détention d'un permis de conduire de classe 3 ne constitue pas un préalable pour l'obtention d'une promotion.
- 14.05** Un employé pour qui un permis de conduire est obligatoire dans l'accomplissement de ses fonctions et qui se voit retirer son permis de conduire pour une première fois, pour une période temporaire, sera réaffecté dans une autre fonction à l'intérieur de l'entreprise.
- 14.06** Lors de l'application du paragraphe 14.05, le taux de salaire de l'employé est fixé de la façon suivante :
- a) si son salaire actuel se situe à l'intérieur de l'échelle salariale applicable à la fonction où il est réaffecté, il conserve ce même salaire et les progressions applicables à sa fonction permanente ;
- b) si son salaire actuel se situe au-dessus de l'échelle salariale applicable à la fonction où il est réaffecté, il reçoit le taux maximum de la fonction où il est relocalisé.

14.07 La validité du permis de conduire d'un employé peut être vérifiée en tout temps par l'Employeur.

ARTICLE 15

RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DES RENTES

- 15.01** L'Employeur 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 l'Employeur, 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 l'Employeur. Ce septième membre est désigné d'un commun accord entre les parties. À défaut d'entente, le Syndicat désigne le septième membre. Le comité de retraite se réunit deux (2) fois par année.
- 15.03** Tout employé est admissible au régime supplémentaire de rentes au terme de sa période de probation prévue au paragraphe 6.01 de la convention collective. Toutefois, pour les employés à temps partiel, l'adhésion au régime supplémentaire de rentes est volontaire.
- 15.04** Conformément au paragraphe 9.03 de la convention collective, à la date du remboursement des crédits pour congés de maladie non utilisés, l'employé pourra verser ce montant dans le REER, selon les modalités suivantes :
1. l'employé devra signifier son intention à l'Employeur avant le 5 novembre en remplissant le formulaire prévu à cet effet ;
 2. les sommes versées dans le REER devront être conformes au maximum prévu par la loi.

ARTICLE 16

HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine régulière de travail débute au plus tôt le dimanche à 00 h 00 et se termine au plus tard le samedi à 23 h 59.

16.02 Nonobstant ce qui précède, tout quart de travail commencé au cours d'une journée pour se terminer au cours de la journée suivante est réputé avoir été entièrement accompli durant la journée où il a débuté.

HORAIRE RÉGULIER ET PLAGE NORMALE DE TRAVAIL

16.03 Groupe de fonctions « A » (voir annexe « B »)

- a) La semaine régulière de travail pour les fonctions des groupes A est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties sur quatre (4) jours de travail de neuf heures et vingt-deux minutes (9,375).
- b) La plage normale de travail est du lundi au vendredi de 7 h à 20 h et le samedi de 7 h à 17 h, à l'exception des fonctions du groupe A-3, dont la plage normale de travail est du lundi au vendredi de 8 h à 18 h.

Chaque heure ou partie d'heure régulière de travail effectuée par un employé en dehors de la plage normale de travail est sujette à l'application du paragraphe 16.18.

- c) La semaine régulière de travail est répartie conformément aux dispositions prévues à l'annexe « B ».

16.04 Groupe de fonctions « B » (voir annexe « B »)

- a) La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties sur cinq (5) jours de travail de sept heures et demie (7,5).
- b) La plage normale de travail est du lundi au vendredi de 8 h à 18 h. Chaque heure ou partie d'heure régulière de travail effectuée par un employé en dehors de la plage normale de travail est sujette à l'application du paragraphe 16.18 de la convention collective. Ce paragraphe s'applique à tout employé sans distinction fondée sur le statut (temps complet, temps partiel, temporaire) ou la date d'embauche.
- c) **Dans les Centres d'appels, les conseillers ventes SAV temps complet auront des horaires du lundi au vendredi, entre 8h et 19h.**

16.05 Groupe de fonctions « C » (quart de nuit) (voir annexe « B »)

- a) La période régulière de travail est de soixante-quinze (75) heures de travail réparties sur deux (2) semaines consécutives de la manière suivante : trois (3) jours de travail régulier consécutifs une semaine et quatre (4) jours de travail régulier consécutifs l'autre semaine. Les jours de repos hebdomadaire doivent toujours comprendre le samedi ou le dimanche.
- b) La période régulière de travail comporte trois (3) jours de travail de dix (10) heures consécutives rémunérées onze (11) heures à taux de salaire de base et quatre (4) jours de travail de neuf heures et demie (9,5) rémunérées dix heures et demie (10,5) à taux de salaire de base.
- c) Chaque heure effectivement travaillée à taux régulier appartenant à un quart de nuit est assujettie à l'application de la prime prévue au paragraphe 16.18 de la convention collective.
- d) L'horaire quotidien régulier de travail de l'employé à temps partiel occupant une fonction appartenant au groupe « C » ne peut être inférieur à la journée régulière de travail définie à l'alinéa b) qui précède et il est rémunéré aux mêmes conditions.

16.06 Employé à temps partiel

Sous réserve du paragraphe 16.05 d) qui précède, la semaine régulière des employés à temps partiel est d'au moins vingt (20) heures et chaque journée de travail inscrite à l'horaire doit être d'au moins quatre (4) heures.

L'employé à temps partiel dont la semaine régulière de travail équivaut exceptionnellement à la semaine régulière de travail d'un employé à temps complet telle qu'elle est définie aux paragraphes 16.03 à 16.05 qui précèdent, conserve son statut d'employé à temps partiel.

HORAIRE RÉGULIER DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS COMPLET

16.07 Groupe de fonctions « A-1 et A-2 » (voir annexe « B »)

- a) L'entrée en vigueur des horaires réguliers de travail s'effectue trois (3) fois par année, au début de la première période de paie des mois de janvier, mai et septembre.
- b) Deux (2) semaines avant leur entrée en vigueur, tous les horaires de travail sont offerts dans chaque localité ou département par ordre d'ancienneté dans la fonction.

16.08 Groupe de fonctions « B » (voir annexe « B »)

- a) À l'exception des employés du service MATv, l'entrée en vigueur des horaires réguliers de travail s'effectue quatre (4) fois par année, au début de la deuxième (2^e) période de paie des mois de février, mai, août et novembre.
- b) Deux (2) semaines avant leur entrée en vigueur, tous les horaires de travail sont offerts dans chaque localité par ordre d'ancienneté dans la fonction.

16.09 Groupe de fonctions « A-3 » et les employés au service du MATv :

Sous réserve de la lettre d'entente numéro 12, lors de l'établissement de nouveaux horaires de travail dans la fonction et la localité ou département, l'Employeur offre lesdits horaires dans la localité ou département, par ordre d'ancienneté dans la fonction au moins vingt (20) jours de calendrier avant la date d'entrée en application du changement.

HORAIRE RÉGULIER DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

16.10 Composition des horaires de travail

- a) L'Employeur compose les horaires de travail en s'assurant d'abord que tous les horaires à offrir comportent au moins vingt (20) heures de travail hebdomadaire et quatre (4) heures de travail par journée inscrite à l'horaire tout en appliquant les dispositions du paragraphe 4 de la lettre d'entente 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 régulière de travail définies aux paragraphes 16.03 à 16.05 inclusivement pour les employés à temps complet.
- c) Nonobstant l'alinéa b) qui précède, les congés hebdomadaires d'un employé à temps partiel peuvent ne pas être consécutifs.
- d) Au total, les horaires composés conformément aux alinéas a) et b) qui précèdent doivent inclure toutes les heures régulières de travail à inscrire à l'horaire, y compris les heures de travail requises pour le remplacement d'employés absents, lorsque celles-ci sont prévisibles au moment de la composition des horaires de travail.
- e) Nonobstant ce qui précède, dans les centres de contacts clients, dans le cas où l'Employeur procède à un changement d'horaire d'un employé à temps partiel et que ledit changement a pour effet de modifier une absence autorisée déjà planifiée, alors que ce dernier est absent du bureau pour l'une des raisons prévues à la convention collective, l'Employeur s'engage à aviser l'employé dudit changement.

16.11 Offre des horaires de travail

- a) Le jeudi de la deuxième (2^e) semaine précédant leur entrée en vigueur, tous les horaires de travail sont offerts dans chaque localité ou département par ordre d'ancienneté parmi les employés réguliers à temps partiel de la fonction. Sous réserve de ce qui suit, une fois autorisés, les horaires de travail ne peuvent être modifiés sans le consentement de l'employé et du Syndicat.
- b) Des heures régulières additionnelles non prévisibles au moment de l'établissement de l'horaire hebdomadaire peuvent être offertes par ordre d'ancienneté aux employés à la condition que ces heures additionnelles soient compatibles avec l'horaire régulier déjà établi. Ces heures additionnelles sont offertes au plus tard la veille de la journée visée par le besoin.

L'employé dont la semaine régulière de travail inscrite à l'horaire est répartie sur cinq (5) jours, mais inférieure 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 établi, l'horaire de travail d'un employé régulier ne peut être modifié sans son consentement et celui du Syndicat autrement que selon les modalités prévues au présent article.

De plus, à l'exception de période de changement d'horaire, les horaires de travail doivent obligatoirement contenir une période minimale de repos de huit (8) heures entre deux (2) quarts de travail.

16.13 Les horaires de travail des employés réguliers à temps complet ne peuvent comporter plus d'un (1) changement d'heure de début et de fin de quart régulier quotidien dans une même semaine.

16.14 Les horaires quotidiens de travail fractionnés sont interdits à moins d'entente écrite entre les parties.

PÉRIODE DE REPAS

16.15 À l'exception des fonctions visées au paragraphe 16.05 (groupe « C », quarts de nuit) et sous réserve du paragraphe 17.15 et 17.16, la période de repas est non rémunérée et est prise entre la quatrième (4^e) et la sixième (6^e) heure du début de la journée de travail à la condition que celle-ci soit d'une durée de plus de cinq (5) heures.

Dans le cas où l'Employeur demande de travailler durant sa période de repas, la partie travaillée de celle-ci doit être rémunérée en temps supplémentaire. Après sa période de repas, l'employé termine son horaire en temps régulier.

L'employé peut reprendre une période de repas non rémunérée de trente (30) minutes à la suite du temps supplémentaire au moment convenu avec son supérieur immédiat.

- 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.

Les 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 l'Employeur instaure des horaires réguliers de travail excédant la plage normale de travail définie aux paragraphes 16.03 et 16.04, toutes les heures régulières travaillées en dehors de cette dite plage sont rémunérées à taux de salaire de base plus une prime de un dollar et quarante cents (1,40 \$) l'heure.

HORAIRE TEMPORAIRE DE NUIT

- 16.19** Dans le cas où, dans une fonction et une localité ou département, l'Employeur instaure un horaire temporaire de nuit en raison d'une urgence ou de la nécessité de procéder à des coupures de réseau planifiées, l'Employeur paie pour chaque heure ou partie d'heure de travail effectuée entre minuit (00 h 00) et huit heures du matin (8 h) une prime égale à vingt-cinq pour cent (25 %) du taux de salaire de base.

PRIME D'ÉLOIGNEMENT ET INDEMNITÉ QUOTIDIENNE (PER DIEM)

16.20 Lorsqu'aux fins de son travail l'employé, à la demande de l'Employeur, doit coucher à l'extérieur de chez lui, l'Employeur lui verse une prime d'éloignement égale à un dollar quatre-vingt-quinze (1,95 \$) pour chaque heure travaillée.

16.21 En plus de la prime mentionnée au paragraphe 16.20, une indemnité pour repas au montant de quarante-cinq dollars (45 \$) par jour est versée à l'employé. Les dépenses de logement et de transport sont entièrement défrayées par l'Employeur si conformes aux politiques de l'Employeur.

ARTICLE 17

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

17.01 Le temps supplémentaire est le temps fait à l'extérieur de l'horaire normal de travail rémunéré de l'employé.

Lorsque du temps supplémentaire est requis par l'Employeur, l'employé est libre d'accepter ou de refuser d'en faire.

Si un employé fait valoir sa disponibilité, il peut se désister tant et aussi longtemps que l'Employeur ne lui a pas confirmé l'octroi du temps supplémentaire. Une fois confirmé, l'employé est tenu d'effectuer le temps supplémentaire et est réputé faire partie de son horaire de travail et doit être effectué par l'employé et l'ensemble de l'offre de temps supplémentaire doit être rémunérée.

17.02 En cas de force majeure, l'Employeur peut désigner l'employé de la fonction visée ayant le moins d'ancienneté et il est tenu de travailler.

17.03 L'Employeur n'est pas tenu 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 L'Employeur convient d'offrir le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté aux employés de la fonction et de la localité ou du département visés sauf pour terminer un travail déjà amorcé pendant les heures régulières.

Pour être admissible, l'employé doit être disponible pour effectuer la totalité des heures requises par l'Employeur en temps supplémentaire.

Cependant, l'employé dont l'horaire de travail chevaucherait la période de temps supplémentaire requise a accès aux heures de temps supplémentaire qui précèdent le début de leur quart et dans cet unique cas, l'employé n'a pas à être disponible pour l'ensemble du temps supplémentaire offert.

Un employé en congé pour une semaine de travail complète, pour une raison autre que pour ses vacances annuelles, peut être admissible au temps supplémentaire, mais uniquement après tous les autres employés de la fonction, peu importe son rang ancienneté.

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, l'Employeur 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 l'Employeur prend connaissance au moins soixante-douze (72) heures à l'avance de la non-disponibilité des employés, le temps supplémentaire est alors offert par ancienneté dans la fonction et la localité ou département visés.

RÉMUNÉRATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

17.08 Un employé qui travaille en plus des heures régulières de travail prévues à son titre d'emploi (article 16), est rémunéré au taux horaire majoré de 50 % pour les quatre (4) premières heures et au taux horaire majoré de 100 % pour les heures subséquentes.

17.09 L'employé qui travaille un jour de repos hebdomadaire est rémunéré comme suit :

- au taux horaire majoré de 50 % (150 %) pour les premières sept heures et demie (7,5) ;
- au taux horaire majoré de 100 % (200 %) pour les quatre (4) heures suivantes ;
et
- au taux horaire majoré de 150 % (250 %) pour les heures subséquentes.

17.10 L'employé qui travaille un jour férié inscrit à l'horaire, un dimanche coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire ou lors de son deuxième (2^e) jour de repos hebdomadaire lorsqu'aucun de ses jours de repos hebdomadaire ne coïncide avec le dimanche, est rémunéré comme suit :

- au taux horaire majoré de 100 % (200 %) pour les premières sept heures et demie (7,5) ;
- au taux horaire majoré de 150 % (250 %) pour les quatre (4) heures suivantes ;
et
- au taux horaire majoré de 200 % (400 %) pour les heures suivantes.

17.11 Un employé rappelé au travail après sa journée régulière ou pendant un jour de repos est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de travail. Ceci ne s'applique pas au personnel en attente.

17.12 Le temps supplémentaire effectué après la remise de la feuille de présence est rémunéré lors de la période de paie suivante.

BANQUE DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 17.13** L'Employeur autorise l'accumulation en temps d'un maximum de trente-sept heures et demie (37,5) de temps supplémentaire en remplacement du paiement. Le moment de la reprise doit être accordé par le supérieur immédiat en fonction des ratios d'absences autorisés en vertu des articles 22.22 et suivants.

La banque de temps supplémentaire ainsi constituée est d'un maximum de trente-sept heures et demie (37,5) par année de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre et n'est pas renouvelable en cours d'année de référence.

À moins que l'employé demande au plus tard le 1^{er} décembre de l'année de référence, que la portion de la banque de temps supplémentaire non utilisée lui soit payée au 31 décembre de chaque année, le solde non utilisé est automatiquement reporté à l'année suivante. Dans le cas d'un report du solde inutilisé à l'année suivante, le cumul de la nouvelle banque ne pourra jamais dépasser trente-sept heures et demie (37,5).

PÉRIODE DE REPAS

- 17.14** Lorsqu'un employé est requis pour travailler un jour non inscrit à l'horaire ou un jour férié, il a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que lors d'une journée régulière de travail définie à l'article 16.

Si toutefois, l'employé effectue une période de deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire avant le début de son horaire de travail, il a droit à une pause de trente (30) minutes rémunérées à prendre au moment convenu avec son supérieur.

- 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 rémunérées. S'il poursuit pour une autre période de quatre (4) heures, il bénéficie d'une autre pause de trente (30) minutes rémunérées.

- 17.16** Un employé, après avoir complété sa journée régulière telle qu'elle est définie à l'article 16, a droit à une pause de trente (30) minutes rémunérées s'il prolonge sa période d'un minimum de deux (2) heures. Cette pause doit être prise durant la deuxième (2^e) heure ou à un autre moment, après entente entre l'employé concerné et son supérieur immédiat. Toute autre prolongation de travail de quatre (4) heures permet une autre pause de trente (30) minutes rémunérées, laquelle doit être prise pendant la sixième (6^e) heure de travail suivant le début de la prolongation de la période initiale. Ces pauses rémunérées ne peuvent être prises à la fin de la période de travail.

Pour fins de calcul à 17.14 à 17.16, toutes les heures de temps supplémentaire effectuées en continu de l'horaire normal de l'employé sont considérées, qu'elles soient faites avant ou après.

PÉRIODE DE REPOS QUOTIDIEN

17.17 Un employé rappelé au travail après ses heures régulières de travail n'est tenu de se présenter à son prochain horaire normal de travail qu'après une absence d'une durée de huit (8) heures entre la fin du travail effectif et le commencement de son prochain horaire régulier. Il doit être rémunéré au taux régulier pour toute portion de ce prochain horaire de travail qui n'est pas effectuée en raison de son absence.

17.18 Si l'employé est rappelé au travail en dedans de la période de huit (8) heures prévue au paragraphe 17.17, les heures travaillées à l'intérieur de cette période sont rémunérées au taux de salaire auquel l'employé avait droit lors de l'arrêt de son travail.

Pour les fonctions de l'ingénierie et de la qualité technique, quand l'employé est rappelé au travail à l'intérieur de la période de huit heures et demie (8,5), 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 l'Employeur 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.

PERSONNEL EN SERVICE D'ATTENTE

17.20 Le personnel en attente comprend :

- a) tout employé qui, pendant sa semaine régulière de travail, demeure disponible pour répondre aux appels de service ;
- b) tout employé qui, un jour de repos régulier ou un jour férié, demeure disponible pour répondre aux appels de service.

17.21 L'employé en service d'attente reçoit les indemnités suivantes:

- Jour de travail régulier inscrit à l'horaire : **Une heure au taux minimal de sa classe salariale ;**
- Jour de repos hebdomadaire et jour férié : **Deux heures au taux minimal de sa classe salariale.**

17.22 Un employé absent n'a pas droit à l'indemnité de service d'attente pour les jours où il est absent.

L'employé qui le remplace reçoit alors l'indemnité correspondant aux jours durant lesquels il effectue le remplacement.

- 17.23** La rémunération de l'employé en service d'attente appelé au travail est la suivante :
- a) lorsqu'il doit se déplacer de chez lui pour se rendre à son travail : minimum de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire ;
 - b) lorsqu'il n'a pas à se déplacer de chez lui pour effectuer le travail requis : minimum de deux (2) heures à taux de temps supplémentaire ;
 - c) lorsqu'il n'a pas à se déplacer de chez lui et qu'il n'a pas à effectuer des tâches autres que de donner un avis ou un renseignement : minimum d'une (1) heure à taux de temps supplémentaire.
- 17.24** Lorsque le travail d'urgence est terminé, l'employé en service d'attente qui a dû se déplacer peut retourner chez lui.
- 17.25** Tout travail résultant d'un rappel subséquent à l'intérieur de la période définie au paragraphe 17.23 n'est rémunéré que pour le temps qui excède cette période.
- 17.26** Tout employé qui n'est pas en service d'attente entre 20 h et 7 h du matin et tout employé qui est en attente entre 0 h et 7 h et qui reçoit par erreur un appel de service reçoit pour le dérangement un dédommagement d'une (1) heure à taux et demi.
- 17.27** Lorsque l'employé est appelé à se rendre sur le lieu d'une panne dans les deux (2) heures qui précèdent le début de son quart de travail, il reçoit la rémunération minimale prévue au paragraphe 17.23 a) et les paragraphes 17.17 et 17.18 ne s'appliquent pas.
- 17.28** Lorsque du temps supplémentaire de courte durée est requis par le supérieur immédiat pour accomplir une tâche déjà amorcée par l'employé durant ses heures régulières de travail, celui-ci ne peut refuser sans motif valable.
- 17.29** a) Aux fins de référence pour le personnel en attente, la semaine débute le jeudi à 7 h 45 et se termine le jeudi suivant à 7 h 44.
- b) Aux fins de référence pour le personnel en attente, le temps supplémentaire est rémunéré au taux applicable au moment de l'appel.

COMPOSITION DES TABLEAUX DE SERVICE D'ATTENTE

17.30 Dans les localités comptant au moins cinq (5) techniciens de réseau* :

* 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 ».

- a) L'Employeur tient deux (2) tableaux de service d'attente distincts : un premier comprenant tous les techniciens de réseau réguliers de la localité ; un deuxième comprenant tous les techniciens installation-service assignés à la localité aux fins du service d'attente.
- b) Dans ces localités, lorsqu'il y a rappel au travail du technicien de réseau en service d'attente, celui-ci est automatiquement assisté du technicien installation-service également en service d'attente lors de travaux à exécuter à la noirceur.

17.31 Dans les localités comptant moins de cinq (5) techniciens de réseau :

- a) L'Employeur tient un seul tableau de service d'attente qui comprend tous les techniciens réguliers de la localité.
- b) Dans ces localités, le technicien en service d'attente est obligatoirement assisté d'une personne aux fins de sécurité (lors de travaux à exécuter à la noirceur) ou d'un autre technicien inscrit sur la liste de disponibilité lorsqu'une assistance technique s'avère nécessaire.

17.32 Les employés réguliers de la fonction « technicien, entretien de réseau (quart de nuit) » sont intégrés au tableau de service d'attente de leur localité.

17.33 L'Employeur procède au remplacement d'un employé en service d'attente absent en offrant, **en rotation**, le remplacement aux autres employés inscrits au tableau de service d'attente.

Dans le cas où, à son tour, un employé refuse le remplacement, l'Employeur offre le remplacement à l'employé suivant sur la liste.

17.34 Il est établi que l'employé n'est pas en attente la semaine précédant sa période ou ses périodes de vacances annuelles.

- 17.35** a) Pour fin d'application du présent article, la localité de Maniwaki comprend le territoire de Mont-Laurier
- b) Nonobstant l'article 17.34, la composition du tableau du service d'attente pour la localité de Maniwaki s'établira comme suit :

Maniwaki : les techniciens y seront affectés pour un maximum de deux (2) semaines sur une période de quatre (4) semaines consécutives.

Mont-Laurier : les techniciens y seront affectés pour un maximum de deux (2) semaines sur une période de quatre (4) semaines consécutives.

- c) Cependant, lorsque les techniciens sont en vacances, le service d'attente est couvert par la localité de Gatineau pour le territoire de Maniwaki et par le territoire de Laval/Basses-Laurentides pour le territoire de Mont-Laurier.

CHANGEMENT AU TABLEAU DE SERVICE D'ATTENTE

- 17.36** L'Employeur affiche un nouveau tableau de service d'attente dans les deux (2) semaines suivant l'arrivée ou le départ d'un employé 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.

LISTE LOCALE DE DISPONIBILITÉ

- 17.37** Les employés inscrits à un tableau de service d'attente, mais qui ne sont pas en service d'attente, peuvent se déclarer disponibles auprès de leur superviseur pour être rappelés au travail en cas de besoin supplémentaire de personnel.

Ces employés ne reçoivent pas l'indemnité de service d'attente durant leur période de disponibilité.

En cas de besoin, l'Employeur fait appel à ces employés en leur offrant le rappel au travail par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 18

AVIS D'ABSENCE

- 18.01** Dans le cas d'une absence non prévue, l'employé doit avertir son supérieur immédiat **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 à **défaut de quoi ledit retard est considéré comme une absence aux fins de la progression des mesures disciplinaires.**
- 18.03** Si la condition applicable n'est pas remplie, l'Employeur peut considérer cette absence ou ce retard comme un congé sans solde non autorisé sauf dans la mesure où il est hors 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.
- 18.04** Lorsqu'un employé n'est pas présent au travail et qu'il n'a pas appelé l'Employeur comme prescrit à l'article 18.01, l'Employeur s'engage à communiquer avec lui par téléphone pour s'enquérir des motifs de son absence. Les parties conviennent que l'omission de communiquer avec l'employé n'invalide pas la faute.

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 l'Employeur ne fournit pas de moyen de transport, un employé peut se faire rembourser le prix du transport en commun, pourvu que l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur, 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 l'Employeur déclare la cessation des opérations avant même l'ouverture, l'employé reçoit cent pour cent (100 %) de sa journée. Les avis sont diffusés à cet effet sur les stations de radio locales entre 6 h et 9 h.

Lorsque l'Employeur déclare la fermeture d'un établissement durant les heures de travail, l'employé qui a été rejoint et avisé de ne pas se présenter au travail n'est pas payé pour sa journée. Il en est de même pour les journées subséquentes. L'employé au travail au moment de la fermeture recevra 100 % de son salaire pour la journée en cours et ne sera pas payé pour les journées subséquentes.

20.03 Lorsque l'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur fournit du travail à l'intérieur à tout employé travaillant normalement à l'extérieur ou lui permet d'attendre à l'abri. Les dispositions de la présente clause n'entraînent aucune perte de salaire.

ARTICLE 21 ANCIENNETÉ ET SERVICE CONTINU

ANCIENNETÉ

- 21.01** L'ancienneté sert à établir les rangs de préséance des employés les uns par rapport aux autres aux fins de l'application des dispositions de la convention collective qui s'y réfèrent.
- 21.02** Tous les employés réguliers à temps complet et à temps partiel membres de l'unité de négociation accumulent de l'ancienneté à raison d'une année d'ancienneté pour chaque année de service à titre d'employés réguliers sans égard au nombre d'heures travaillées et sous réserve des autres dispositions prévues à l'article 21.
- 21.03** L'ancienneté ainsi accumulée s'ajoute à l'ancienneté créditée à l'employé régulier à la date de signature de la présente convention collective tel qu'établie conjointement entre les parties.
- 21.04** Compte tenu de ce qui précède, l'ancienneté se calcule en heures, en jours, en mois et en années.
- 21.05** Les droits d'ancienneté sont perdus pour l'une des raisons suivantes :
- a) s'il quitte volontairement son emploi ;
 - b) s'il est congédié pour cause et non réintégré ;
 - c) s'il n'est pas rappelé au travail dans les dix-huit (18) mois de sa mise à pied ;
 - d) si étant mis à pied, depuis moins de dix-huit (18) mois, il est rappelé au travail et néglige de donner une réponse à l'Employeur, ou de se rapporter au travail dans les délais prévus au paragraphe 6.16 ;
 - e) lorsqu'un employé a à remplir une fonction hors de l'unité de négociation durant une période excédant six (6) mois dans une période de douze (12) mois consécutifs. Cependant, cette période de six (6) mois pourra être prolongée à la suite d'une entente entre les parties.
- 21.06** L'ancienneté continue de s'accumuler pendant les absences suivantes :
- a) les vacances annuelles ;
 - b) les jours fériés ;
 - c) les absences en raison de l'application de l'article 12 ;
 - d) **les congés sans solde en vertu de l'article 11 y incluant lors de la reprise de congé de la banque prévue à l'article 11.15;**
 - 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 d'un accident de travail ;
 - h) le temps passé pour activités syndicales en vertu des dispositions de la présente convention collective ;

- i) toutes les autres absences autorisées en vertu de la présente convention collective.

21.07 L'ancienneté cesse de s'accumuler, mais ne se perd pas dans le cas d'absence du travail pour cause de maladie de plus de vingt-quatre (24) mois ainsi que dans les cas prévus au paragraphe 7.14.

DURÉE DE SERVICE CONTINU

21.08 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 sa dernière date d'embauche.

21.10 Tout employé régulier à temps complet cumule une (1) année de service continu pour chaque période complète de douze (12) mois depuis sa date de nomination dans un poste régulier à temps complet sous la seule réserve des congés sans solde octroyés en vertu des dispositions des paragraphes 11.01 à 11.10 de la convention collective pendant lesquels la durée de service de l'employé cesse de s'accumuler mais ne se perd pas.

21.11 Tout employé régulier à temps partiel et tout employé temporaire cumule une (1) heure de durée de service pour chaque heure réputée travaillée. Les heures réputées travaillées comprennent toutes les heures travaillées à taux de salaire de base ainsi que toutes les heures d'absence autorisée pour lesquelles l'employé est rémunéré en fonction de son taux de salaire de base (vacances, maladie, maternité, accidents de travail ou maladie professionnelle, congés fériés, congés statutaires, libérations pour activités syndicales, etc.).

LISTE D'ANCIENNETÉ

21.12 Au plus tard le 1^{er} février de chaque année, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté de tous les employés établie au 31 décembre de l'année précédente. Cette liste comprend les renseignements suivants : nom, date d'entrée, département, fonction, numéro d'employé, statut (temps plein, temps partiel), ancienneté. Une copie est remise au Syndicat au moment de l'affichage.

21.13 Tout employé, le Syndicat ou l'Employeur peut demander la correction de cette liste dans les **trente (30)** jours civils de la date d'affichage.

21.14 Dans les quinze (15) jours suivant l'expiration du délai mentionné au paragraphe 21.13, l'Employeur affiche la liste corrigée qui devient officielle quant à l'ancienneté. Une copie est remise au Syndicat.

21.15 Tout problème relatif à **une (1)** liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à l'article 29.

ARTICLE 22

CONGÉS DE VACANCES

ANNÉE DE RÉFÉRENCE

22.01 L'année de référence aux fins de vacances commence le 1^{er} mai. Aucun employé ne peut travailler durant ses vacances.

CRÉDITS POUR CONGÉS DE VACANCES

22.02 Tout employé ayant moins d'un (1) an de service continu le 1^{er} mai de l'année en cours a droit à des vacances d'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 d'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 d'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) jusqu'à concurrence de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine.

- b) L'employé qui, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre d'une année, a complété deux (2) ans de service continu a droit aux vacances prévues au paragraphe 22.03 plus une (1) semaine additionnelle après sa date anniversaire d'entrée en service.
- c) L'employé qui, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre d'une année, a complété six (6) ans de service continu a droit aux vacances prévues au paragraphe 22.04 plus une (1) semaine additionnelle après sa date anniversaire d'entrée en service.

22.09 Nonobstant ce qui précède, les employés qui bénéficiaient de plus de six (6) semaines de vacances annuelles sont étoilés. De même, les employés qui bénéficiaient de journées additionnelles à leurs semaines complètes de vacances les conservent jusqu'à ce qu'ils atteignent cinq (5) ou six (6) semaines, selon le cas, en vertu des paragraphes 22.06 et 22.07.

PAIEMENT DES CRÉDITS DE VACANCES

22.10 La rémunération des crédits de vacances auxquels l'employé a droit en vertu des paragraphes 22.02 à 22.09 inclusivement est établie selon le mode de calcul qui lui est le plus avantageux parmi les deux suivants :

1. un montant égal au nombre d'heures de vacances auxquelles il a droit multiplié par son taux de salaire régulier à la date où il prend ses vacances.

Ou

2. un montant égal à deux pour cent (2 %) de ses gains totaux durant l'année de référence multiplié par le nombre de semaines complètes de vacances auxquelles il a droit plus un montant égal à quatre dixièmes d'un pour cent (0,4 %) de ces mêmes gains totaux multiplié par le nombre de journées additionnelles auxquelles il a droit en sus des semaines complètes.

Remarque :

La rémunération des vacances auxquels l'employé régulier à temps partiel et l'employé temporaire ont droit en vertu des paragraphes 22.02 à 22.09 inclusivement est établie au prorata du temps travaillé au cours de la période de référence.

22.11 Lors de la prise de ses congés de vacances, l'employé est rémunéré conformément au paragraphe 22.10, alinéa 1.

22.12 L'Employeur doit, au moins un (1) jour avant le commencement de ses vacances ou à tout autre moment requis par la loi, verser à l'employé la paie de vacances à laquelle il a droit pour ses vacances.

22.13 Le cas échéant, l'employé reçoit lors de la première période de paie du mois de mai de chaque année le solde de la rémunération de ses crédits de vacances pour la

période de référence se terminant le 30 avril précédent, tel qu'il est calculé conformément au paragraphe 22.10.

DISTRIBUTION DES CONGÉS DE VACANCES ANNUELLES, DE CONGÉS FÉRIÉS MOBILES, DE CONGÉS POUR TEMPS COMPENSÉ ET DE CONGÉS SANS SOLDE DE MOINS DE TROIS (3) MOIS

22.14 L'Employeur reconnaît deux (2) périodes pour la prise des congés de vacances annuelles :

- celle du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- celle du 1^{er} novembre au 30 avril.

Un premier tableau montrant le nombre de jours ouvrables de vacances annuelles et de congés fériés mobiles auxquels aura droit un employé à compter du 1^{er} mai en vertu de l'article 22 est affiché par l'Employeur 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 deux (2) semaines de vacances en journées non consécutives. Pour l'employé concerné par le paragraphe 22.23 et dont le crédit de vacances comporte une semaine incomplète, ces journées sont ajoutées à celles de la semaine fractionnée.

Dans le cas où un employé ne possède pas un nombre d'heures suffisant de crédits de vacances pour couvrir une journée complète, un employé peut compléter cette journée avec :

- **Du temps de sans solde;**
- **La banque de temps cumulée ou la banque de temps supplémentaires.**

22.17 Un maximum de cinq (5) semaines consécutives de congés peut être accordé à l'employé. Toutefois, pour l'employé faisant partie d'une fonction couverte par l'Annexe « F », et dont le ratio est inférieur à 50 % durant la période estivale, ce maximum est de trois (3) semaines à moins qu'il en soit possible autrement.

22.18 Les périodes de congés prévues au paragraphe 22.17 peuvent être d'une plus longue durée à la suite d'une entente entre l'Employeur 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 22.24. 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 22.19 inclusivement de manière à ce que les règles énoncées par ces dispositions s'appliquent équitablement à tous les employés.

La priorité par ancienneté s'applique également lorsque l'employé complète la semaine totale en congé, peu importe la banque de temps ou de congés utilisée.

22.20 Un tableau montrant l'horaire des congés acceptés est affiché par l'Employeur au cours de la première semaine du mois de mai pour la période de vacances (mai à octobre) et au cours de la deuxième semaine d'octobre pour la période de vacances d'octobre à avril.

22.21 Sous réserve des dispositions de l'article 8 (congés fériés), toute demande de modification (ajout ou changement) au tableau des congés inscrits à l'horaire doit être faite au supérieur immédiat au moins dix (10) jours ouvrables avant la nouvelle date prévue pour le début du congé. L'acceptation ou le rejet de la demande est assujéti aux ratios d'absences autorisées prévus aux paragraphes 22.22 à 22.27.

RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES AUX FINS DE CONGÉS DE VACANCES ANNUELLES, DE CONGÉS FÉRIÉS MOBILES, DE CONGÉS POUR TEMPS COMPENSÉ ET DE CONGÉS SANS SOLDE

22.22 Dans l'application des paragraphes 22.15 à 22.21, vingt-cinq pour cent (25 %) des employés par fonction et par localité ou département peuvent s'absenter, sauf pour la période des Fêtes (semaine du jour de Noël et semaine du jour de l'An) durant laquelle le pourcentage est porté à trente-cinq pour cent (35 %) des employés. L'Employeur peut, selon les besoins du service, excéder ces pourcentages. Dans ce cas, le pourcentage permis sera affiché au cours de la période prévue pour le choix des congés (paragraphe 22.14).

Dans le cas des congés fériés énumérés ci-après, les pourcentages prévus à l'annexe « F » sont applicables :

- Lundi de Pâques
- Fête des patriotes
- L'Action de grâces
- La veille de Noël et du jour de l'An
- Le lendemain de Noël et du jour de l'An

22.23 Nonobstant ce qui précède, les ratios d'absences autorisées aux fins de prise de congés prévus à l'annexe « F » continuent à s'appliquer pour les employés à l'emploi de l'Employeur en date du 20 janvier 2004 (liste nominative). Ces ratios ne s'appliquent pas sur le nombre total d'employés par fonction et par localité ou

département ; ils s'appliquent uniquement aux employés faisant partie de cette liste nominative établie par fonction et par localité au moment où le choix s'effectue.

- 22.24** Les ratios d'absences autorisées sont calculés conformément aux paragraphes 22.22 et 22.23 sur une base hebdomadaire à l'exception des jours fériés énumérés au paragraphe 22.22 pour lesquels il est calculé sur une base quotidienne. Toutefois, durant la période estivale, les ratios quotidiens d'absences autorisées sont 20 % supérieurs aux ratios hebdomadaires (ex : si le ratio hebdomadaire indiqué est de 25 %, le ratio quotidien est de 30 %). Ces ratios sont calculés à partir de la liste des employés réguliers pour lesquels un horaire est émis pour chacune des fonctions par localité ou département.

Il est entendu qu'aux fins du calcul des ratios d'absences autorisés, les choix de vacances des employés en affectation temporaire, s'effectuent dans le département d'origine lors d'une affectation de moins de trois (3) mois.

Dans les cas d'affectation temporaire de trois (3) mois et plus ou dans les cas où la durée de l'affectation est inconnue, les choix s'effectuent dans la fonction d'affectation sauf pour les affectations hors de l'unité qui demeurent en tout temps calculées dans la fonction d'origine

- 22.25** La prise de congés de vacances fractionnés en jours non consécutifs (paragraphe 22.16), de congés fériés mobiles (article 8), de congés pour temps compensé (paragraphe 17.13) ou de journées de congé sans solde (paragraphe 11.01) ne peut avoir pour effet d'empêcher l'octroi d'une semaine complète de congés à un autre employé, et ce, quelle que soit l'ancienneté de ce dernier. L'application de cette disposition se limite exclusivement aux périodes définies aux articles 22.14 et 22.15.
- 22.26** Le nombre d'employés pouvant prendre leurs congés simultanément selon les paragraphes 22.22 à 22.25 est arrondi à l'entier supérieur à 0,5 et plus ; en outre, il ne peut être inférieur à un (1) par fonction dans chaque localité ou département, selon le cas.
- 22.27** L'employé en affectation temporaire dans une autre fonction ou transféré temporairement dans une autre localité ou département est éligible à ses congés dans sa fonction et sa localité ou département réguliers.

AUTRES DISPOSITIONS CONCERNANT LES VACANCES ANNUELLES

- 22.28** Un employé malade ou blessé immédiatement avant son congé de vacances annuelles peut le reporter à une date ultérieure en tout ou en partie sur présentation d'un certificat médical à cet effet.
- 22.29** Un employé malade ou blessé pendant ses congés de vacances annuelles peut transformer ces jours de vacances en journées de maladie sur présentation d'un certificat médical attestant sa maladie ou blessure pour une période équivalant en

nombre de jours consécutifs à la durée d'une semaine régulière de travail définie à l'article 16 pour sa fonction.

- 22.30** Lorsqu'un employé répond aux critères donnant droit aux congés spéciaux prévus au paragraphe 10.01, il peut reprendre dans la semaine qui suit son retour au travail, et ce, dans la même proportion, sa ou ses journées de vacances annuelles qui étaient inscrites à l'horaire.
- 22.31** Un employé absent pour cause de maladie pour une période d'un (1) an ou plus perd l'effet d'accumulation de jours de vacances annuelles après la fin de la période de douze (12) mois.
- 22.32** Nonobstant le paragraphe 22.14, un employé âgé de 45 ans ou plus au 1^{er} mai et qui a pris au moins 4 semaines de vacances dans l'année, peut reporter l'excédent dans une banque de vacances préretraite. Cette banque de vacances ainsi constituée doit être utilisée uniquement comme congé précédant immédiatement la retraite. Advenant le départ de l'employé avant la retraite, cette banque est remboursée au taux du salaire en vigueur au moment du départ.

ARTICLE 23

CLAUSE D'INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

23.01 Il n'y aura aucun arrêt de travail, ralentissement, grève ou lock-out pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 24

ÉVALUATION DES FONCTIONS

PLAN D'ÉVALUATION

24.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le plan d'évaluation décrit à l'annexe « H » est le plan utilisé aux fins de l'évaluation de toutes les fonctions.

COMITÉ PARITAIRE D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

24.02 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir un comité paritaire ayant comme mandat d'évaluer les fonctions couvertes par le certificat d'accréditation en utilisant le système d'évaluation prévu.

24.03 Le comité est formé de deux (2) représentants nommés par l'Employeur et de deux (2) représentants nommés par le Syndicat.

24.04 Une libération avec solde peut être accordée par le représentant de l'Employeur sur le comité, aux membres désignés par le Syndicat afin d'enquêter et de discuter des descriptions et/ou des évaluations de toutes les fonctions existantes, nouvelles ou modifiées. Une telle libération ne sera pas refusée sans motif valable.

MANUEL D'ÉVALUATION DES FONCTIONS

24.05 Les parties reconnaissent s'être entendues sur le fait que les descriptions de fonctions ayant servi à l'évaluation sont représentatives des tâches à exécuter. Ces descriptions et les prérequis en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective de même que le résultat de l'évaluation se retrouvent dans le manuel d'évaluation des fonctions.

24.06 Dans l'éventualité du besoin de réévaluer une fonction dont le contenu ou les exigences ont été modifiés ou d'évaluer une nouvelle fonction, les parties s'engagent à appliquer le plan d'évaluation dans le même esprit et de la même manière qu'il a été appliqué aux fonctions dont il est fait mention dans la présente convention collective.

24.07 Conformément aux dispositions de cet article, ce manuel sera tenu à jour par le comité d'évaluation.

24.08 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur. 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 L'Employeur analyse cette demande et doit la soumettre au comité d'évaluation conformément au présent article.

24.12 Lorsque l'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur doit procéder à l'affichage de la façon décrite dans la présente convention après l'envoi prévu au paragraphe précédent. Toutefois, il doit inscrire sur la formule d'affichage la mention « à être évalué ».

L'application du présent paragraphe ne limite en rien les droits et privilèges conférés aux parties par l'article 24.

24.13 À la suite d'une réévaluation jugée admissible ou à l'affichage d'une nouvelle fonction, l'Employeur 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 l'Employeur 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 l'Employeur 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 Lors d'une reclassification d'une fonction à une classe inférieure, le taux salaire de l'employé n'est pas diminué. Dans ce cas, l'employé continue à progresser dans sa nouvelle échelle conformément aux dispositions de la convention collective.

24.18 S'il y a lieu, la mise en vigueur d'un ajustement de salaire à la suite d'une réévaluation est fixée à la date du changement nécessitant la réévaluation.

24.19 Dans le cas d'un employé dont le taux de salaire est supérieur au maximum de la nouvelle classe de sa fonction :

29) 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 ;

29) 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 l'Employeur.

24.21 Une erreur technique dans la formulation de l'avis d'arbitrage ne l'invalide pas et peut être corrigée en tout temps, à la condition que l'amendement apporté ne modifie pas la nature de l'avis d'arbitrage.

La partie qui désire amender l'avis d'arbitrage doit en aviser l'autre partie par écrit. Un tel amendement ne peut se faire qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde des droits de la partie adverse.

24.22 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du système d'évaluation quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucun

pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou altèrent le système d'évaluation, de même que toute autre disposition du présent article.

S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction affectant son évaluation n'apparaissent pas à la description de fonction bien que l'employé soit et demeure tenu par l'Employeur de l'accomplir, l'arbitre a le mandat pour ordonner à cette dernière d'inclure ce ou ces éléments à la description de cette fonction.

24.23 L'employé appelé à témoigner ou à représenter l'une des parties à un arbitrage prévu au présent article est libéré, sans perte de salaire, pendant la durée nécessaire par ce témoignage ou cette représentation.

24.24 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

AUTRES DISPOSITIONS

24.25 Tous les délais mentionnés au présent article se calculent en jours ouvrables et peuvent être réduits ou prolongés avec l'accord des parties.

24.26 Toute entente au niveau du comité d'évaluation est finale et exécutoire.

24.27 À chaque réunion du comité d'évaluation, il est tenu un procès-verbal que les parties signent, et qui fait foi de tout grief qui pourrait survenir, et ce, nonobstant l'article 29 de la convention collective.

ARTICLE 25

DESCRIPTION DES ÉCHELLES DE SALAIRE ET MODALITÉS DE PROGRESSION À L'INTÉRIEUR DES ÉCHELLES

ÉCHELLE DE SALAIRE

- 25.01** L'administration des salaires doit être conforme à la présente convention.
- 25.02** Le régime de rémunération du personnel comprend vingt-deux (22) échelles salariales.
- 25.03** Tel qu'il est indiqué à l'annexe « G-2 », chaque échelle de salaire prévoit un salaire minimum et un salaire maximum.

PROGRESSION À L'INTÉRIEUR DES ÉCHELLES

- 25.04** L'employé en progression dans les échelles de salaire devient éligible à progresser de quatre pour cent (4 %) après une période d'un (1) an. Par la suite, l'employé progresse de quatre pour cent (4 %) à chaque année à sa date anniversaire ou à sa dernière date de progression, et ce, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classe salariale.
- 25.05** Lorsque l'employé a satisfait aux délais prévus au paragraphe 25.04, en ayant toutefois complété au moins mille cinq cents (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 l'Employeur. 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 2020 sont majorés au 1^{er} janvier 2021 de deux pour cent (2 %).
- 26.02** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2021 sont majorés au 1^{er} janvier 2022 de deux pour cent (2 %).
- 26.03** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2022 sont majorés au 1^{er} janvier 2023 de deux pour cent (2 %).
- 26.04** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2023 sont majorés au 1^{er} janvier 2024 de deux et vingt-cinq pour cent (2.25 %). Tous les employés reçoivent également un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 0.25 % de leur salaire annuel de base 2023.
- 26.05** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2024 sont majorés au 1^{er} janvier 2025 de deux et vingt-cinq pour cent (2.25 %). Tous les employés reçoivent également un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 0.25 % de leur salaire annuel de base 2024.
- 26.06** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2025 sont majorés au 1^{er} janvier 2026 de deux pour cent (2 %).
- 26.07** Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2026 sont majorés au 1^{er} janvier 2027 de deux pour cent (2 %).
- 26.08** La rétroactivité sera versée uniquement aux employés encore à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de la convention collective.
- 26.09** L'employeur versera à tous les employés réguliers à l'emploi de l'employeur au moment de la signature, un montant forfaitaire non récurrent équivalent à 5% de leur salaire annuel de base 2023.

Ce montant sera versé dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.

ARTICLE 27

PROMOTION-MUTATION-RÉTROGRADATION

PROCESSUS D’AFFICHAGE DES POSTES

27.01 Lorsque l’employeur souhaite combler un poste devenu vacant ou tout poste nouvellement créée couvert par le certificat d’accréditation ou immédiatement supérieur aux postes couverts par l’unité de négociation, ce dernier **doit être accessible et disponible sur le système intranet de l’Employeur** pour une période de dix (10) jours ouvrables. En même temps, l’Employeur transmet au Syndicat une copie de l’affichage.

27.02 Nonobstant le paragraphe 27.01, l’Employeur doit pourvoir un poste devenu vacant en cas de dépassement des ratios autorisés.

27.03 Avant de procéder à l’affichage d’un poste à temps plein ou à temps partiel, l’Employeur offre par ancienneté aux employés de la même fonction la possibilité d’être transférés. Par la suite, le poste est affiché et pourvu conformément aux dispositions des paragraphes 27.04 à 27.12 inclusivement.

27.04 Parmi les indications devant apparaître sur les affichages, on retrouve :

1. le titre de la fonction ;
2. l’échelle de salaire sauf dans le cas de poste cadre ;
3. la localité et/ou le département ;
4. la période d’affichage ;
5. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel) ;
6. le résumé de la description de fonction ;
7. les prérequis de la fonction ;
8. le nombre de postes requis ;
9. le numéro de l’affichage ;
10. le lieu de travail ;
11. la date d’entrée en fonction.

27.05 Une fois le processus d’affichage entamé, aucune modification ne peut être faite à moins d’entente avec le Syndicat.

27.06 Dans le cas où l’employeur procède à un affichage externe, toute candidature provenant de l’interne doit être considéré prioritairement selon les dispositions prévues à la convention collective.

27.07 Les dispositions du présent article ne s’appliquent pas aux postes temporairement dépourvus de leur titulaire par suite :

- a) de maladie d’une durée de moins de douze (12) mois ;
- b) d’accident de travail ;
- c) de vacances ;

- d) d'absences autorisées ; ou
- e) d'attribution d'un autre poste au titulaire aux termes de l'article 27, tant que celui-ci n'a pas complété la période d'essai prévu.

POURVOIR À DES POSTES AFFICHÉS

- 27.08** Lors d'une absence à long terme, un employé peut poser sa candidature à un poste vacant.
- 27.09** Un accusé de réception est envoyé à l'employé qui a posé sa candidature à un poste affiché. Copie de cet accusé de réception est envoyée au Syndicat.
- 27.10** Dans le cas d'une fonction couverte par le certificat d'accréditation, le poste est pourvu dans l'ordre suivant parmi les candidats :
- 1) par l'employé mis à pied de la même fonction et qui occupe toujours un emploi chez l'Employeur suite à un déplacement à condition qu'il l'ait occupé dans les dix-huit (18) mois précédant l'affichage ;
 - 2) par l'employé qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse accomplir les tâches types.
- 27.11** En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur 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, l'Employeur peut faire passer des tests qui doivent être pertinents en regard de la fonction visée. Ces tests doivent être construits de façon à contenir un niveau de difficulté constant et similaire.

Un test ne doit en aucun temps porter sur un logiciel de type maison ou sur d'autres éléments que les candidats ne sauraient connaître autrement qu'en occupant la fonction.

Tous les tests doivent être administrés sur le temps de travail du candidat interne.

Toutefois, si exceptionnellement l'Employeur ne pouvait administrer le test sur le temps de travail, le temps pris par l'employé pour compléter le test à l'extérieur de son horaire de travail lui est remboursé à taux simple. De même, les frais de déplacement sont remboursés au taux du kilométrage prévu à la politique en vigueur au moment du déplacement.

Tout employé ayant réussi un test est exempté de refaire le test pour une période de vingt-quatre (24) mois pour l'obtention d'un même poste. Il en est de même pour

l'employé qui veut revenir dans une fonction qu'il a occupée dans les vingt-quatre (24) derniers mois.

NOMINATION

- 27.13** Le jour de sa nomination, l'Employeur avise par écrit le Syndicat du nom de l'employé choisi.
- 27.14** Lorsqu'un employé est promu, il reçoit une majoration de cinq pour cent (5 %) de son taux horaire, mais sans excéder le maximum de la classe salariale, et ceci, dès le premier jour de sa nomination.
- 27.15** Lors d'une promotion dans une fonction couverte par le certificat d'accréditation, le salaire initial ne peut être inférieur à la rémunération minimum de l'échelle salariale.
- 27.16** Dans le cas de rétrogradation, à la suite d'un poste affiché, l'employé conserve son salaire en autant qu'il n'excède pas le maximum de la nouvelle échelle. S'il excède, alors son nouveau salaire est le maximum de la nouvelle échelle.

PÉRIODE D'INITIATION ET D'ESSAI

- 27.17** Dans le cas d'une fonction régie par le certificat d'accréditation, l'employé à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de quarante-cinq (45) jours travaillés incluant la période de formation. L'employé qui est maintenu dans son nouveau poste au terme de cette période est réputé satisfaire aux exigences normales de la fonction.

Si l'**Employeur**, 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 l'**Employeur**.

Un employé qui change de statut, mais demeure dans la même fonction n'est pas assujéti à une période d'initiation et d'essai.

- 27.18** Dans le cas d'une fonction non couverte par le certificat d'accréditation, l'employé à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours civils.
- 27.19** L'employé qui, de lui-même ou à la demande de l'Employeur, réintègre son ancienne fonction au cours de sa période d'essai, le fait sans préjudice à ses droits acquis et le temps passé en période d'essai est réputé avoir été fait dans son ancienne fonction. L'employé perd alors l'effet monétaire de sa promotion.
- 27.20** Lorsqu'un poste devient vacant à la suite de l'application du présent article, l'Employeur n'a pas à réafficher le poste et le processus pour pourvoir à un poste s'effectue à partir des autres candidatures.

ARTICLE 28

RÉPRIMANDES ET MESURES DISCIPLINAIRES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 28.01** Les parties conviennent que la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.
- 28.02** Aucune réprimande ni mesure disciplinaire ne peut être enregistrée contre un employé, ni utilisée contre lui en aucun temps à moins que ledit employé et le Syndicat n'en soient avisés par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle l'Employeur 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 l'Employeur prend connaissance de la plainte. Le fardeau de la connaissance acquise appartient à l'Employeur. L'Employeur s'engage à donner accès au Syndicat à la plainte venant de l'extérieur.
- 28.04** Dans le cas de mesures disciplinaires ou de griefs, l'employé a le droit d'être accompagné du Syndicat s'il le désire. Toutefois, la libération syndicale d'un seul représentant sera à la charge de l'Employeur.
- 28.05** L'Employeur ne peut suspendre un employé aux fins d'enquête pour une période supérieure à dix (10) jours ouvrables à moins d'entente entre les parties.

PROGRESSION DES MESURES DISCIPLINAIRES

- 28.06** Lors d'une réprimande ou de l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'Employeur procède de la manière indiquée sauf dans le cas d'une offense majeure où elle peut passer directement à la pénalité pour la cinquième offense :
- première offense : réprimande écrite ;
 - deuxième offense : réprimande écrite ;
 - troisième offense : suspension d'un (1) jour ;
 - quatrième offense : suspension 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 **de même nature peuvent entraîner une gradation des sanctions.**

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.

Le grief doit décrire, entre autres, les faits dont il origine, le ou les correctif (s) recherché (s) et de façon non exhaustive, les dispositions de la convention collective qui sont en cause.

- 29.04** L'Employeur reconnaît un comité syndical des griefs, composé de deux (2) représentants du Syndicat. Pour un grief donné, cette représentation peut être portée à trois (3) membres à la suite d'une entente préalable entre les parties.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

- 29.05** Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat concerné dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le fait qui en est l'occasion. La formule de grief doit être signée par l'employé impliqué **et/ou** par un membre du comité syndical des griefs **et une copie doit être acheminée simultanément au service des relations de travail de l'Employeur.**
- 29.06** Une rencontre entre le comité syndical des griefs et les représentants **de l'Employeur** doit être tenue dans les **trente (30)** jours ouvrables du grief en vue d'en arriver à un règlement.
- 29.07** Dans les **trente (30)** jours ouvrables suivant **cette rencontre, l'Employeur** fait parvenir sa décision par écrit au Syndicat.
- 29.08** Si la décision **de l'Employeur** 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 **quatre-vingt-dix (90)** jours ouvrables de cette décision.
- 29.09** **Par la suite, à compter de la signature de la présente, la partie qui a déposé le grief doit dans les vingt-quatre (24) mois du dépôt d'un grief demander qu'un**

ou groupe de griefs de même nature qui a été soumis à l'arbitrage soit auditionné par un arbitre de grief.

Les parties conviennent que les griefs saisis par un arbitre doivent être soumis en commençant par le plus ancien. Nonobstant ce qui précède, les parties priorisent les griefs de congédiement, et par la suite, ceux qui touchent l'ensemble des employés de l'unité et d'harcèlement.

Les parties peuvent également convenir, après entente, de prioriser d'autres griefs.

Il est enfin convenu que tous griefs abandonnés en vertu du délai ci-haut est sans admission.

- 29.10** À moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat, les rencontres prévues par les procédures de règlement des griefs ont lieu durant les heures régulières de travail.

ARBITRAGE DES GRIEFS

- 29.11** 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.

- 29.12** La décision de l'arbitre ne doit pas avoir pour effet de modifier, de changer ou d'ajouter quoi que ce soit à cette convention. Cependant, lorsqu'un employé a été congédié ou que d'autres mesures disciplinaires ont été prises contre lui, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de réduire, de modifier ou d'annuler la sanction imposée par l'Employeur ou la décision qu'elle a rendue.

- 29.13** L'arbitre a juridiction pour appliquer, interpréter et faire observer toutes et chacune des dispositions de la présente convention et pour adjuger toute compensation qu'il juge équitable. Dans le cas de griefs individuels ou collectifs, aucune indemnité ne doit cependant dépasser le total du salaire de base perdu auquel peut s'ajouter le paiement d'un intérêt au taux légal sur les salaires dus en vertu de la sentence arbitrale.

- 29.14** 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.

29.15 Frais d'arbitrage

- a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties. Chaque partie paie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et de ses représentants.**

- b) **La partie qui demande un report ou annulation d'une audience assume les frais de l'arbitre s'il y a lieu, sauf entente entre les parties**

29.16 Lors de l'audition d'un grief par l'arbitre, le salaire de base de l'employé visé dans le cas d'un grief individuel est aux frais de l'Employeur.

MÉDIATION DE GRIEF OFFERT PAR LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

29.17 Les parties s'engagent à mettre en place un mécanisme de médiation de griefs avec l'accompagnement du Service fédéral de médiation et de conciliation. Ce mécanisme doit devenir opérationnel au plus tard, six (6) mois après la signature de la présente.

Ces rencontres sont sans perte de salaire pour un maximum de deux (2) représentants du Syndicat.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

29.18 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.

29.19 À moins de stipulation contraire, tous les délais mentionnés au présent article sont de rigueur et se calculent en jours ouvrables et peuvent être réduits ou prolongés avec l'accord écrit des parties.

29.20 Dans l'analyse, la discussion ou l'arbitrage d'un grief, une ou des mesures disciplinaires ne peuvent être invoquées contre l'employé après un (1) an de bonne conduite soutenue.

ARTICLE 30
NON-DISCRIMINATION

30.01 Nul ne peut exercer directement ou indirectement de menaces, contraintes ou distinction injuste contre quelque employé que ce soit pour les raisons indiquées à cet article.

30.02 Tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction du fait qu'elle est une personne handicapée, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'âge, l'état de grossesse, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la conviction sociale, les activités syndicales ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou compromettre ce droit.

ARTICLE 31 FORMATION PROFESSIONNELLE

GÉNÉRALITÉS

- 31.01** Les parties reconnaissent l'importance de la formation professionnelle et des cours de mise à jour à être donnés aux employés et s'engagent à coopérer à cette fin. La démarche de formation s'inscrit à l'intérieur des dispositions de la convention collective, dans un processus d'association étroite du Syndicat par le biais du Comité paritaire de formation prévu au présent article et illustre la volonté des parties de participer au renouvellement des façons de faire dans l'entreprise.
- 31.02** L'évaluation systématique de connaissances et habiletés de chacun ne peut être utilisée à d'autres fins que la formation, ni invoquée dans l'application de mesures disciplinaires ou dans l'arbitrage d'un grief sauf celui portant sur la réclamation d'un poste et ses exigences.

COMITÉ PARITAIRE DE FORMATION

- 31.03** Un comité de formation de huit (8) membres dont quatre (4) sont désignés par l'Employeur et quatre (4) 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.

Le comité a également pour tâches :

- 1) examiner les plans de formation globaux et sectoriels ;
 - 2) émettre des recommandations ;
 - 3) participer à l'établissement des priorités d'ajustement de formation ;
 - 4) faire des recommandations quant à la formation d'accueil et d'intégration en emploi ;
 - 5) faire des recommandations sur les plans de formation relatifs à des changements technologiques ou de processus.
- 31.05** Le comité de formation se réunit tous les deux (2) mois ou à tout autre moment qu'il détermine.

FORMATION EN ENTREPRISE

- 31.06** Les cours porteront principalement, mais sans s'y limiter, sur l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques reliées à la nature du travail, le développement de nouveaux marchés, l'introduction de nouvelles technologies, de nouveaux matériaux, de nouveaux équipements ou de nouveaux outils.

31.07 Les cours sont donnés, à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat, sur les heures régulières de travail et aux frais de l'Employeur.

En cas de changement d'horaire pour une formation d'une durée moindre qu'une (1) semaine complète de travail, l'Employeur maintient les primes afférentes à l'horaire normal de l'employé.

31.08 Nonobstant ce qui précède, pour des besoins de formation, les horaires de travail des employés en formation peuvent être modifiés avec un préavis de sept (7) jours. Toutefois, ce préavis peut être de soixante-douze (72) heures si l'employé concerné y consent. Le Syndicat sera informé de tout changement d'horaire relié à ces besoins de formation.

31.09 Un représentant du comité de formation ou un représentant désigné par le comité peut participer prioritairement à la première session de formation d'un nouveau module.

31.10 L'Employeur donne priorité à l'ancienneté lorsqu'elle met sur pied des activités de formation ne visant pas tous les employés d'une fonction et d'une localité visées.

ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS

31.11 L'écoute et l'enregistrement des appels peuvent être effectués en tout temps et ne seront réalisés qu'à des fins de formation et de perfectionnement.

L'utilisation de cette technique vise strictement à recueillir des observations objectives permettant l'élaboration de plans de formation individualisés adaptés à chaque employé de même que l'identification des besoins collectifs de formation.

31.12 D'aucune façon l'écoute ou l'enregistrement des appels ne pourront être utilisés ou invoqués pour justifier une mesure disciplinaire ou administrative à l'encontre d'un employé ou pour discriminer les employés entre eux de quelque manière que ce soit.

Toutefois, l'écoute ou l'enregistrement des appels peut être effectué à des fins disciplinaires sur une période maximale de quinze (15) jours consécutifs de calendrier à la suite d'une plainte écrite d'un client ; le cas échéant, l'employé en est préalablement avisé par écrit avec copie conforme au Syndicat.

31.13 Seuls les appels d'affaires pourront faire l'objet d'écoute et d'enregistrement. Advenant l'enregistrement d'un appel d'ordre privé, ce dernier sera immédiatement détruit.

31.14 L'Employeur se porte garant de la confidentialité des appels recueillis de même que des rapports personnalisés résultant de ces enregistrements. Les enregistrements seront conservés dans un lieu sûr à accès limité. Les personnes autorisées à avoir accès à ces informations devront respecter cet engagement de confidentialité.

31.15 En cas de litige quant à l'application ou à l'interprétation de la présente, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent sans délai. En cas d'incapacité à résoudre le litige, l'Employeur, sur demande du Syndicat, s'engage à suspendre immédiatement l'écoute et l'enregistrement des appels jusqu'à solution dudit litige.

FORMATION HORS ENTREPRISE

31.16 Il est convenu que les employés qui suivent des cours en vue d'approfondir leurs connaissances dans les domaines reliés à l'entreprise seront remboursés de leurs frais de scolarité aux conditions suivantes :

- a) qu'une autorisation écrite soit obtenue du représentant de l'Employeur avant l'inscription auxdits cours ; cette autorisation est accordée pour un cours directement relié à la fonction de l'employé ou qui le rendrait apte à la fin de ce cours à accéder à d'autres fonctions de l'entreprise; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable ;
- b) qu'une attestation soit fournie au supérieur immédiat indiquant que l'employé régulier a réussi le cours autorisé ;
- c) qu'advenant le cas où l'employé quitte l'entreprise 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 l'Employeur.

31.17 Les employés qui suivent des cours, tels qu'ils sont définis au paragraphe 31.16, ont droit à un congé rémunéré d'une journée régulière de travail le jour de l'examen final. **L'employé doit fournir à cet effet une preuve de l'établissement d'enseignement.**

FORMATION D'APPOINT

31.18 L'Employeur peut mandater un employé pour agir à titre de formateur d'appoint dans le cadre d'une activité de formation en entreprise

31.19 Les formateurs d'appoint sont libérés de leur fonction pour la durée de leur mandat. Leur horaire de travail s'établit en fonction des besoins de formation.

31.20 Les formateurs d'appoint conservent les droits et privilèges prévus à la convention collective. Ils ne sont pas admissibles au temps supplémentaire dans leur ancienne fonction, mais sont admissibles au temps supplémentaire comme formateurs d'appoint.

31.21 Un formateur d'appoint peut retourner dans sa fonction avant la fin de son mandat.

PRODUITS DE VIDÉOTRON LTÉE

31.22 Dans le but d'informer, de former et d'assurer aux employés une mise à jour constante sur les produits et services offerts, l'Employeur met à la disposition des employés réguliers dont la résidence principale est sur un territoire desservi par Vidéotron ltée, les services et équipements suivants :

- Installation : aucuns frais ;
- Nombre de prises : illimité ;
- Visite de technicien : illimité ;
- Télédistribution : programmation régulière gratuite si aucune redevance n'est payable par Vidéotron ;
- Terminal numérique : 10 \$/mois ou prix de vente le plus bas en vigueur à la date de l'achat excluant les crédits accordés sur le service (un achat au maximum par cinq (5) ans) ;
- Terminaux supplémentaires : prix courant ;
- Frais d'accès sur terminal numérique supplémentaire (FATSUP) : frais mensuels de 3,99 \$ pour un 2^e terminal illico ajouté au dossier d'un employé bénéficiant de la politique VIP et de 2 \$ pour tout autre terminal ajouté pour un frais maximum de 5,99 \$. Ces frais mensuels ne peuvent être augmentés sauf s'ils le sont pour la clientèle de Vidéotron ltée ;
- Télé payante : prix courant ;
- Télé à la carte ou vidéo sur demande : prix courant ;
- Modem : prix de vente le plus bas en vigueur à la date de l'achat excluant les crédits accordés sur le service ;
- Service Internet haute vitesse (Fibre Hybride 10): 18,50 \$/mois ;
- Téléphonie mobile : selon la politique en vigueur ;
- Téléphonie par câble : selon la politique en vigueur.

31.23 Les installations requises pour les équipements mis à la disposition des employés en vertu du paragraphe 31.22 doivent être effectuées sous le contrôle de l'Employeur.

31.24 Les employés retraités continuent de bénéficier des produits et services de Vidéotron ltée ci-dessus décrits pour une période de douze (12) mois à partir de leur date de retraite.

Toutefois, les employés à la retraite avant le 20 janvier 2004 conservent les produits et services qu'ils reçoivent actuellement dans la mesure où ces services sont encore offerts en vertu de l'article 31.22. Cet avantage ne s'applique pas aux employés retraités résidant dans un territoire hors Vidéotron.

ARTICLE 32

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

GÉNÉRALITÉS

- 32.01** Conformément aux différentes lois fédérales sur la santé et sécurité, l'Employeur prend les moyens pour assurer le bien-être, la santé et la sécurité des employés en tout temps sur les lieux de travail, et pour les informer des risques inhérents à leur travail.
- 32.02** Les lois et règlements fédéraux qui régissent la santé et la sécurité des travailleurs font partie intégrante de la convention et peuvent être soumis à la procédure de grief.

COMITÉS PARITAIRES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 32.03** Les parties conviennent d'établir un (1) comité paritaire en santé et sécurité.
- 32.04** Le comité paritaire en santé et sécurité est composé de trois (3) représentants pour chacune des parties. Deux (2) des trois (3) représentants désignés par le Syndicat sont des employés membres de l'unité de négociation.
- 32.05** Le comité paritaire prévu au paragraphe 32.03 est coprésidé par un représentant désigné par l'Employeur et un représentant désigné par le Syndicat. Ces deux (2) coprésidents sont les mêmes personnes que celles désignées en vertu de la convention collective visant les employés de Vidéotron ltée, Région Ouest du Québec.
- 32.06** Il est convenu que pour la durée de la convention collective, le coprésident du comité de santé-sécurité désigné par le Syndicat des employés de Vidéotron ltée, SCFP, section locale 2815, est libéré à temps plein de ses fonctions normales en vertu de la convention collective mentionnée au paragraphe 32.05 qui précède afin d'effectuer l'ensemble des activités paritaires en santé-sécurité.
- 32.07** Lors de danger imminent, enquêtes paritaires ou de toute autre activité commandée par le comité de santé et sécurité, l'Employeur s'engage à assurer la disponibilité des membres syndicaux du comité de santé et sécurité pour tous les travaux reliés à la sécurité et à la santé des travailleurs. Ces représentants peuvent, après l'avis au supérieur immédiat, être libérés pour les activités ci-dessus mentionnées.
- 32.08** Tous les travaux exécutés par ce comité ou commandés à l'un de ses membres, sont aux frais de l'Employeur et s'effectuent sur les heures normales de travail.
- 32.09** Lors de leur participation à tout travail du comité de santé et sécurité, les représentants syndicaux de ce comité ou tout employé invité, maintiennent les droits et privilèges prévus à la présente convention collective comme s'ils exécutaient leur travail régulier.

- 32.10** Lors de réunions ou 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 recherche relatifs à la sécurité, à la santé et au bien-être sur les lieux de travail. Le procès-verbal est préparé par une personne extérieure au comité qui assiste aux réunions.
- 32.13** L'Employeur 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 l'entreprise. De même, l'Employeur 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** L'Employeur s'engage à mettre à la disposition du comité de santé et sécurité et à entretenir tous les appareils de mesure nécessaires à la détermination des conditions de travail dans l'entreprise, 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 l'Employeur.
- 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 l'Employeur dans les délais prescrits.

FORMATION DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 32.21** Le représentant autorisé du Syndicat peut, à la suite d'une demande écrite d'au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de son travail pour participer à des sessions de formation et/ou colloques en prévention des accidents et des maladies professionnelles donnés par un organisme reconnu.
- 32.22** L'Employeur convient que les absences prévues au paragraphe 32.21 sont avec solde jusqu'à concurrence de trois (3) jours par année.
- 32.23** L'Employeur peut exiger une preuve des lettres de créance du représentant autorisé ainsi que de sa présence à ces sessions de formation. L'octroi de ces permis est assujéti aux exigences du département et pas plus d'un (1) employé par fonction à la fois ne peut y être affecté pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Les permis d'absence ne peuvent être refusés sans motif valable. Le nombre de participants peut être augmenté à la suite d'un accord des parties.
- 32.24** Seule la personne dûment mandatée par le Syndicat est habilitée à demander les libérations aux fins du paragraphe 32.21.
- 32.25** L'Employeur rémunère l'employé qui agit comme représentant autorisé en vertu du paragraphe 32.21, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base. Toute somme en excédent des trois (3) jours ouvrables prévus au paragraphe 32.22 ainsi versée par l'Employeur est facturée chaque mois au Syndicat et celui-ci rembourse cette somme à l'Employeur dans les trente (30) jours de la réception du compte.
- 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** L'Employeur fournit gratuitement tous les appareils protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des employés, tels que : lunettes, protecteurs d'oreilles, casques de sécurité, bottes de sécurité, gants. Il est convenu que tous ces appareils protecteurs sont conformes aux normes de l'Association canadienne de normalisation (ACNOR-CSA) ou de celles de toute autre association de normalisation généralement reconnue.

- 32.28** L'Employeur 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** L'Employeur s'engage à fournir un analyseur de vapeur et de gaz pour les employés travaillant dans les puits d'accès.
- 32.30** L'Employeur 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** L'Employeur s'engage à informer et à entraîner l'employé sur les normes et politiques de sécurité de l'Employeur 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, l'Employeur doit faire enquête en présence de l'employé et d'un membre syndical du comité de santé et sécurité ou en son absence du représentant du Syndicat. Les opérations ne peuvent reprendre que lorsque les dispositions jugées nécessaires ont été effectuées.
- 32.34** Les employés ne sont tenus d'effectuer aucun travail sur les lignes aériennes lors d'orages électriques, de tempêtes de verglas et de pluies torrentielles ou abondantes.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 32.35** Lorsqu'un employé est requis pour travailler dans un puits d'accès ou le soir (noirceur), lorsqu'il y a du travail en hauteur à accomplir qui requiert l'utilisation d'une échelle, d'éperons ou dans toutes autres conditions jugées dangereuses, il devra y avoir au moins deux (2) personnes pour des raisons sécuritaires.
- 32.36** Nonobstant le paragraphe 32.35 qui précède, les « techniciens, entretien de réseau (quart de nuit) » dans le cas où l'Employeur décidait de créer des postes dans cette fonction, travaillent par équipe de deux (2) durant les périodes de noirceur.

En cas d'absence de l'un des membres de l'équipe, ce dernier est remplacé par un technicien d'une autre fonction de la localité en affectation temporaire dans la fonction de « technicien, entretien de réseau (quart de nuit) » pour chaque période d'absence de deux (2) semaines normales consécutives. Pour les absences inférieures à deux (2) semaines, l'employé absent est remplacé par une personne fournie par une agence.

- 32.37** Dans la mesure du possible, l'Employeur 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 l'Employeur ne peut fournir un tel camion, les dispositions du paragraphe 32.35 s'appliquent.

- 32.38** L'Employeur 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 l'Employeur ne peut fournir un tel camion, les dispositions du paragraphe 32.35 s'appliquent.
- 32.39** L'Employeur 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** L'Employeur doit assurer une maintenance continue et régulière des échelles. À cette fin, **les échelles doivent** être inspectées et entretenues tous les six (6) mois. Les échelles de fibre de verre sont remplacées au besoin. À cet effet, l'Employeur procède à une inspection des échelles la première (1^e) semaine d'avril et la première (1^e) semaine d'octobre.
- 32.41** Dans la mesure du possible, tout travail relatif à une source d'alimentation d'urgence (power supply) est effectué à l'aide d'un camion équipé d'une nacelle hydraulique. Tout travail nécessitant le changement de batteries ou de la source d'alimentation d'urgence est effectué à l'aide d'un camion équipé d'une nacelle hydraulique. Tous les cas d'exception sont soumis au comité de santé et sécurité.
- 32.42** Tout camion (à l'exception de ceux de la construction équipés convenablement) équipé de nacelle ou d'échelle hydraulique doit être muni d'un double système de sécurité, l'un visuel et l'autre mécanique, empêchant le départ du camion lorsque l'échelle ou la nacelle n'est pas à sa position initiale. Le comité de santé et sécurité examine tout cas d'exception à l'égard du présent article.

Tout camion de la construction équipé de nacelle ou d'échelle hydraulique est muni d'un système de sécurité visuel ainsi que d'un système d'interphone.

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

- 32.43** Les dispositions qui suivent ne concernent que les maladies professionnelles et accidents de travail couverts par la Commission de la santé et sécurité au travail (CSST).
- 32.44** Toutes et chacune des dispositions qui suivent doivent être conformes aux règles prévues à la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. En cas de contradictions ou d'ambiguïté, les dispositions de la loi ont préséance sur la présente convention collective.
- 32.45** Sous réserve du paragraphe 32.47, l'employé absent pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail bénéficie d'une allocation égale à la différence entre le montant du salaire net régulier qu'il recevait au moment de

l'accident et la prestation prévue par la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. De plus, l'Employeur continue à verser la totalité de sa quote-part au régime supplémentaire de rentes conformément à l'article 15 de la présente convention.

- 32.46** L'allocation prévue au paragraphe 32.45 et une avance égale à la prestation à recevoir de la Commission de santé et sécurité au travail seront versées par l'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur 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, l'Employeur et le Syndicat discutent des alternatives possibles pour l'employé qui doit être réaffecté.
- 32.52** Si le médecin de l'employé et celui de l'Employeur 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 l'Employeur 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, l'Employeur 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 l'Employeur soient conformes et/ou que la décision de l'arbitre déclare que l'employé souffre à la suite d'un accident de travail d'une incapacité partielle permanente nécessitant un changement de fonction, l'Employeur lui trouve un travail convenable et/ou équivalent.
- 32.55** L'Employeur 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 l'entreprise.
- 32.56** En considération de ce qui précède, lorsqu'un employé régulier ne désirant pas être réaffecté est effectivement mis à pied, l'Employeur s'engage à verser une indemnité de mise à pied équivalente à dix (10) jours par année de service jusqu'à concurrence d'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 l'Employeur, un employé régulier devenu incapable de remplir les exigences normales de sa fonction pour cause de maladie, de l'âge ou d'une infirmité peut se prévaloir des dispositions se rapportant à l'ancienneté et déplacer tout autre employé conformément aux dispositions de l'article 6 ou, après entente avec le Syndicat, être réaffecté dans une autre fonction.

ARTICLE 33

UNIFORME, ÉQUIPEMENTS SPÉCIAUX ET OUTILS

- 33.01** L'Employeur s'engage à mettre gratuitement à la disposition des employés les équipements spéciaux et les outils requis pour l'accomplissement de leurs travaux.
- 33.02** L'Employeur fournit gratuitement les vêtements exigibles en vertu des normes de sécurité ainsi que les autres vêtements déterminés par l'Employeur selon les besoins opérationnels. Leur remplacement est effectué selon l'usure normale et sur retour de l'item usé.
- 33.03** Il est convenu que les équipements et les outils, spécifiés au paragraphe 33.01 en tout ou en partie, peuvent être remplacés, sans frais de la part de l'employé, par l'Employeur s'il y a évidence de la part de l'employé d'une usure résultant d'une utilisation normale.

ARTICLE 34

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

- 34.01** L'Employeur, le Syndicat et les employés ne doivent tolérer aucune forme de harcèlement et de violence en milieu de travail.
- 34.02** Le harcèlement psychologique et la violence en milieu de travail se définissent comme tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.
- 34.03** Les incidents reliés au harcèlement psychologique et à la violence en milieu de travail sont considérés comme **répréhensifs** et seront assujettis à la procédure de grief.
- 34.04** En plus des pouvoirs prévus à l'article 29.13, l'arbitre aura le pouvoir d'imposer un transfert pour régler le problème. Aucun transfert ne peut être imposé à la victime contre son gré.

ARTICLE 35

VERSEMENT DE SALAIRE ET SOMMES VERSÉES EN TROP

- 35.01** La paie de chaque employé lui est versée chaque deux (2) semaines, soit le jeudi avant la fin de la journée régulière de travail.
- 35.02** Advenant une erreur sur la paie de cinquante dollars (50 \$) net ou plus imputable à l'Employeur, 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 l'Employeur à remettre son chèque de paie à une autre personne.
- 35.04** Si l'**Employeur** prétend que des sommes ont été versées en trop à un employé, il doit y avoir une entente entre l'employé, le Syndicat et l'**Employeur** sur les modalités de remboursement. Aucun prélèvement ne peut être fait sans son accord. À défaut d'accord, l'Employeur peut récupérer jusqu'à dix pour cent (10%) du salaire net de l'employé par paie.

Il est loisible à l'employé de rembourser une partie de sa dette à l'aide des contingents d'absence prévus à la convention collective.

- 35.05** L'employé qui encaisse par erreur un chèque de la CSST destiné à l'Employeur a l'obligation de remettre la somme en totalité dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ce fait. L'Employeur peut déduire du chèque de paie de l'employé la totalité de la somme si celui-ci ne se conforme pas à ce délai.

ARTICLE 36

COMITÉ D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

36.01 Les parties conviennent de travailler conjointement à l'établissement d'un programme pour favoriser l'accès à l'égalité.

À cette fin, les parties établissent un comité paritaire composé de deux (2) membres désignés par chacune des parties, lequel se réunira deux (2) fois par année.

MANDAT DU COMITÉ

36.02 Les libérations nécessaires à ce comité sont autorisées et rémunérées par l'Employeur, 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 l'Employeur.

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 l'Employeur, 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 L'Employeur s'engage à rendre disponibles toutes données pertinentes à la réalisation du programme.

36.06 Le Syndicat négocie avec l'Employeur les modifications à la convention collective afin de favoriser l'accès à l'égalité.

ARTICLE 37

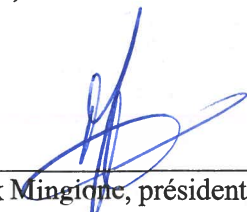
DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE


- 37.01** La présente convention collective est en vigueur à compter de la date de la signature jusqu'au **31 août 2027**. 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 8^e jour du mois de octobre 2024.

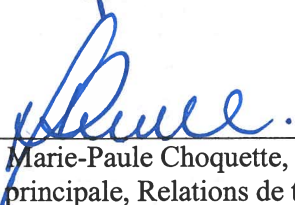
**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
VIDÉOTRON LTÉE
SCFP, SECTION LOCALE 2815**

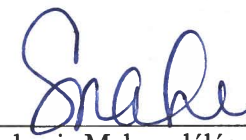
VIDÉOTRON LTÉE


Par : 
Nick Mingione, président


Par : 
Martin Dalpé, directeur principal,
Relations de travail

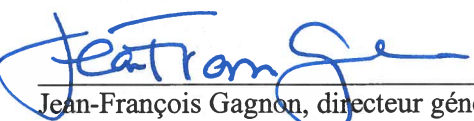
Par : 
Nicolas Garneau, délégué

Par : 
Marie-Paule Choquette, conseillère
principale, Relations de travail

Par : 
Stéphanie Maher, déléguée

Par : 
Guillaume Sylvestre, vice-président
opérations technologiques

Par : 
Marc Tomaro, délégué

Par : 
Jean-François Gagnon, directeur général,
alignements stratégiques opérations

Par : 
Richard Quesnel, conseiller syndical SCFP

ANNEXE « A »**LISTE NOMINATIVE EN DATE DU 20 JANVIER 2004**

Matricule	Nom	Prénom	Dernière embauche
82481	DESORMEAUX	YVES	1984-10-01
82468	DEFAYETTE	SYLVIE	1984-10-09
82512	AUGER	ANDRE	1985-04-01
82494	SAVOYARD	REJEAN	1986-12-01
82426	ARSENAULT	ANDRE	1987-11-02
82504	BIGRAS	SYLVAIN	1988-02-28
82493	TESSIER	MARIO	1990-05-28
82495	BELISLE	YVES	1990-09-18
82483	BRUNET	CHANTAL	1991-05-01
82508	STAPPERT	BRIAN	1992-09-28
82476	WATSON	DANIEL	1994-06-27
82430	QUINTAL	FEANCINE	1994-10-17
82433	THIBODEAU	PIERRE	1994-10-17
82529	BIRON	FRANCE	1995-01-03
82496	TOMARO	MARC	1995-03-20
82511	LEFORT	JACQUES	1996-09-16
82492	CHOUINARD	DANIEL	1997-09-01
82510	PROULX	MARTIN	1997-04-01
82477	CHARPENTIER	DANIEL	1997-06-27
82429	RACICOT	GUYLAINE	1997-09-17
82435	GROULX	GUYLAINE	1997-12-16
82458	GAUVREAU	NANCY	1998-11-28
81518	BROUILLARD	MICHEL	1998-11-30
82488	GROULX	SYLVAIN	1999-05-07
82425	BRETON COTE	ERIC	1999-08-09
82517	BRAZEAU	ETIENNE	1999-10-18
82484	BASTIEN	ERIC	1999-11-29
82749	METHOT	DENIS	2001-08-06
72972	DUTILLY	CHRISTIAN	2003-04-14

ANNEXE « B »
HIORAIRE RÉGULIER ET PLAGE NORMALE DE TRAVAIL
(article 16)

GROUPE « A-1 » (paragraphe 16.03 a), 16.03 b) et 16.07)

Fonctions visées :

Technicien, installation-service
Technicien, installation-service, Niveau 2
Magasinier

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures réparties en 4 jours
- Journée de 9 heures 22 minutes
- Plage normale de 7 h à 20 h du lundi au vendredi, et de 7 h à 17 h le samedi
- Deux (2) jours de repos hebdomadaire consécutifs
- Fréquence d'offre des horaires : 3 fois par année

GROUPE « A-2 » (paragraphe 16.03 a), 16.03 c) et 16.07)

Fonctions visées :

Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, entretien de réseau régional*

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures réparties en 4 jours consécutifs
- Journée de 9 heures 22 minutes
- Plage normale de 7 h à 20 h du lundi au vendredi, et de 7 h à 17 h le samedi
- Fréquence d'offre des horaires : 3 fois par année

* Dans les localités où le technicien, entretien de réseau régional est seul (ex. Maniwaki), il est inclus dans le Groupe A-3 tant qu'il demeure le seul titulaire de cette fonction.

GROUPE « A-3 » (paragraphe 16.03 a), 16.03 d) et 16.09)

Fonctions visées :

Technicien, réseau d'alimentation primaire
Technicien, télécommunication région
Technicien sites techniques
Réalisateur coordonnateur (MATv)
Technicien de production (MATv)
Agent à la programmation (MATv)

Concepteur
Commis, Ingénierie

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures réparties sur 5 jours consécutifs
- Journée de 7,5 heures
- Plage normale de 8 h à 18 h du lundi au vendredi
- Fréquence d'offre des horaires : au besoin, avec un préavis de changement d'au moins 20 jours de calendrier

GROUPE « B-1 » (paragraphe 16.04 et 16.08)

Fonctions visées :

Conseiller ventes, service après-vente
Conseiller senior SAC
Conseiller contrôle de qualité
Conseiller SAC/communications électroniques

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures réparties en 5 jours consécutifs
- Journée de 7,5 heures
- Plage normale de 8 h à 18 h du lundi au vendredi
- Fréquence de l'offre des horaires : 4 fois par année

Nonobstant ce qui précède, l'Employeur offrira jusqu'à 25 % d'horaires de 4 jours par fonction sur une base volontaire à chaque offre d'horaire, tel que défini à 16.04.

Principales caractéristiques :

- Semaine de 37,5 heures réparties en 4 jours consécutifs
- Journée de 9,22 heures
- Plage normale de 8 h à 18 h du lundi au vendredi
- Fréquence de l'offre des horaires : 4 fois par année

GROUPE « C » (quarts de nuit) (paragraphe 16.05)

Fonctions visées :

Aucune

Principales caractéristiques :

- Semaine de 42 heures alternant avec une semaine de 33 heures réparties respectivement sur 4 et 3 jours consécutifs

- Quatre jours de travail consécutifs de 9,5 heures rémunérées 10,5 heures pour un total de 42 heures et trois jours de travail consécutifs de 10 heures rémunérées 11 heures pour un total de 33 heures
- Chaque heure travaillée à taux régulier primée selon l'article 16.18
- Fréquence de l'offre des horaires : au besoin avec préavis d'au moins 20 jours de calendrier

ANNEXE « C »

PÉRIODE DE REPAS (articles 16.15 et 16.16)

GROUPE « 1 » : Période de repas non rémunérée de 45 minutes

Fonctions visées :

Technicien, entretien de réseau régional

Technicien, construction et entretien de réseau

Magasinier

Technicien, installation-service

Technicien, installation-service, Niveau 2

GROUPE « 2 » : Période de repas non rémunérée de 60 minutes

Fonctions visées :

Toutes les fonctions non mentionnées au groupe « 1 » de la présente annexe.

Toutefois, dans les Centres de contacts clients, il est possible de bénéficier d'une période de repas non rémunérées de 45 minutes.

ANNEXE « D »

CONGÉS FÉRIÉS - (Fonctions visées par l'article 8.01)

Fonctions visées :

Conseiller, ventes service après-vente
Conseiller senior SAC
Conseiller, contrôle de qualité
Conseiller SAC/communications électroniques
Magasinier
Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien, réseau d'alimentation primaire
Technicien, câblage et montage réseau
Technicien, installation-service
Technicien, installation-service, Niveau 2
Technicien sites techniques

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 l'article 8.02)

Fonctions visées :

Commis Ingénierie
Concepteur de réseau
Réalisateur coordonnateur (MATv)
Technicien de production (MATv)
Agent à la programmation (MATv)
Technicien télécommunication, région

Principales caractéristiques :

- douze (12) congés fériés fixes :
 - la veille du jour de l'An ;
 - le jour de l'An ;
 - le lendemain du jour de l'An ;
 - le lundi de Pâques ;
 - la fête des patriotes
 - la fête nationale du Québec ;
 - la fête du Canada ;
 - la fête du Travail ;
 - l'Action de grâces ;
 - la veille de Noël ;
 - le jour de Noël ;
 - le lendemain du jour de Noël.

- deux (2) congés fériés mobiles additionnels.

ANNEXE « F »

**RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES AUX FINS DE CONGÉS
(articles 8, 11, 17 et 22)**

La présente annexe s'applique uniquement aux employés faisant partie de la liste nominative établie le 20 janvier 2004 (paragraphe 22.23 et suivants de la convention collective) sauf pour les congés fériés énumérés au paragraphe 22.22.

La règle générale est de 50 % pour les employés faisant partie de la liste nominative sauf pour les exceptions suivantes :

Exceptions à la règle générale :

GROUPE « I » - Fonctions visées :

Conseiller ventes, service après-vente
Conseiller senior-SAC
Conseiller Contrôle de Qualité
Conseiller SAC/communications électroniques

Exceptions :

Période estivale (12 semaines consécutives comprises entre le 14 juin et le 7 septembre)	33 1/3 %
Six (6) semaines prédéterminées et divisées en deux (2) périodes comprises entre le 14 juin et le 7 septembre	25 %
La semaine complète suivant la période des Fêtes	33 1/3 %

GROUPE « II » - Fonctions visées :

Magasinier
Technicien, installation-service
Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien réseau
Technicien télécommunication, région

Exceptions :

Période estivale (12 semaines consécutives comprises entre le 1 ^{er} juin et le 31 août)	33 1/3 %
Deux (2) dernières semaines de juin et deux premières semaines de juillet	25 %

Périodes fériées *	75 %
--------------------	------

* Périodes fériées : le lundi de Pâques, la fête des patriotes, l'Action de grâces, semaine du jour de Noël et semaine du jour de l'An.

GROUPE « III » - Fonctions visées :

Technicien, réseau d'alimentation primaire
Technicien sites techniques

Exception :

Périodes fériées *	75 %
--------------------	------

* Périodes fériées : le lundi de Pâques, la fête des patriotes, l'Action de grâces, semaine du jour de Noël et semaine du jour de l'An.

ANNEXE « G-1 »
Liste des fonctions

CLASSE 1

CLASSE 2

CLASSE 3

Commis administratif

CLASSE 4

CLASSE 5

Commis, ingénierie

CLASSE 6

Conseiller, ventes service après-vente
Conseiller Contrôle de Qualité
Conseiller SAC/communications électroniques

CLASSE 7

Agent à la programmation

CLASSE 8

CLASSE 9

CLASSE 10

CLASSE 11

Conseiller senior SAC

CLASSE 12

Technicien de production

CLASSE 13

Magasinier

CLASSE 14

CLASSE 15

Inspecteur
Technicien, installation-service
Technicien, câblage et montage réseau

CLASSE 16

Réalisateur-coordonnateur

CLASSE 17

Concepteur de réseau

CLASSE 18

CLASSE 19

Technicien, entretien de réseau régional
Technicien, construction et entretien de réseau
Technicien télécommunication, région
Technicien, installation-service, Niveau 2

CLASSE 20

Technicien, réseau d'alimentation primaire
Technicien, réseau d'alimentation primaire / nuit
Technicien sites techniques

CLASSE 21

CLASSE 22

**ANNEXE « G-2 »
ÉCHELLES SALARIALES**

Niveau	Augmentation de 2%			Augmentation de 2%			Augmentation de 2%			Augmentation de 2,25%		
	Limite inf. 2021	Limite supér. 2021	Max Annuel 2021	Limite inf. 2022	Limite supér. 2022	Max Annuel 2022	Limite inf. 2023	Limite supér. 2023	Max Annuel 2023	Limite inf. 2024	Limite supér. 2024	Max Annuel 2024
CL01	15,49 \$	25,80 \$	30 206 \$	15,80 \$	26,92 \$	30 810 \$	16,12 \$	26,85 \$	31 434 \$	16,48 \$	27,45 \$	32 136 \$
CL02	16,27 \$	27,05 \$	31 727 \$	16,60 \$	27,59 \$	32 370 \$	16,93 \$	28,14 \$	33 014 \$	17,31 \$	28,77 \$	33 755 \$
CL03	17,07 \$	28,42 \$	33 287 \$	17,41 \$	28,99 \$	33 950 \$	17,76 \$	29,57 \$	34 632 \$	18,16 \$	30,24 \$	35 412 \$
CL04	17,32 \$	28,86 \$	33 774 \$	17,67 \$	29,44 \$	34 457 \$	18,02 \$	30,03 \$	35 139 \$	18,43 \$	30,71 \$	35 939 \$
CL05	17,92 \$	29,82 \$	34 944 \$	18,28 \$	30,42 \$	35 646 \$	18,65 \$	31,03 \$	36 368 \$	19,07 \$	31,73 \$	37 187 \$
CL06	18,79 \$	31,29 \$	36 641 \$	19,17 \$	31,92 \$	37 382 \$	19,55 \$	32,56 \$	38 123 \$	19,99 \$	33,29 \$	38 981 \$
CL07	19,74 \$	32,88 \$	38 493 \$	20,13 \$	33,54 \$	39 254 \$	20,53 \$	34,21 \$	40 034 \$	20,99 \$	34,98 \$	40 931 \$
CL08	20,07 \$	33,36 \$	39 137 \$	20,47 \$	34,03 \$	39 917 \$	20,88 \$	34,71 \$	40 716 \$	21,35 \$	35,49 \$	41 633 \$
CL09	20,75 \$	34,52 \$	40 463 \$	21,17 \$	35,21 \$	41 282 \$	21,59 \$	35,91 \$	42 101 \$	22,08 \$	36,72 \$	43 056 \$
CL10	21,03 \$	35,03 \$	41 009 \$	21,45 \$	35,73 \$	41 828 \$	21,88 \$	36,44 \$	42 666 \$	22,37 \$	37,26 \$	43 622 \$
CL11	21,77 \$	36,24 \$	42 452 \$	22,21 \$	36,96 \$	43 310 \$	22,65 \$	37,70 \$	44 168 \$	23,16 \$	38,55 \$	45 162 \$
CL12	22,89 \$	38,06 \$	44 636 \$	23,35 \$	38,82 \$	45 533 \$	23,82 \$	39,60 \$	46 449 \$	24,36 \$	40,49 \$	47 502 \$
CL13	23,21 \$	38,63 \$	45 260 \$	23,67 \$	39,40 \$	46 157 \$	24,14 \$	40,19 \$	47 073 \$	24,68 \$	41,09 \$	48 126 \$
CL14	24,01 \$	39,97 \$	46 820 \$	24,49 \$	40,77 \$	47 756 \$	24,98 \$	41,59 \$	48 711 \$	25,54 \$	42,53 \$	49 803 \$
CL15	24,34 \$	40,60 \$	47 463 \$	24,83 \$	41,41 \$	48 419 \$	25,33 \$	42,24 \$	49 394 \$	25,90 \$	43,19 \$	50 505 \$
CL16	25,25 \$	41,99 \$	49 238 \$	25,76 \$	42,83 \$	50 232 \$	26,28 \$	43,69 \$	51 246 \$	26,87 \$	44,67 \$	52 397 \$
CL17	25,58 \$	42,59 \$	49 881 \$	26,09 \$	43,44 \$	50 876 \$	26,61 \$	44,31 \$	51 890 \$	27,21 \$	45,31 \$	53 060 \$
CL18	26,47 \$	44,05 \$	51 617 \$	27,00 \$	44,93 \$	52 650 \$	27,54 \$	45,83 \$	53 703 \$	28,16 \$	46,86 \$	54 912 \$
CL19	26,87 \$	44,74 \$	52 397 \$	27,41 \$	45,63 \$	53 450 \$	27,96 \$	46,54 \$	54 522 \$	28,59 \$	47,59 \$	55 751 \$
CL20	28,20 \$	46,93 \$	54 990 \$	28,76 \$	47,87 \$	56 082 \$	29,34 \$	48,83 \$	57 213 \$	30,00 \$	49,93 \$	58 500 \$
CL21	29,16 \$	48,61 \$	56 862 \$	29,74 \$	49,58 \$	57 993 \$	30,33 \$	50,57 \$	59 144 \$	31,01 \$	51,71 \$	60 470 \$
CL22	29,61 \$	49,33 \$	57 740 \$	30,20 \$	50,32 \$	58 894 \$	30,81 \$	51,33 \$	60 072 \$	31,50 \$	52,48 \$	61 425 \$

ÉCHELLES SALARIALES

Niveau	Augmentation de 2,25%					Augmentation de 2%					Augmentation de 2%				
	Limite inf.	Limite supér.	Min Annuel	Max Annuel		Limite inf.	Limite supér.	Min Annuel	Max Annuel		Limite inf.	Limite supér.	Min Annuel	Max Annuel	
	2025	2025	2025	2025		2026	2026	2026	2026		2027	2027	2027	2027	
CL01	16,85 \$	28,07 \$	32,858 \$	54,797 \$		17,19 \$	28,63 \$	33,521 \$	55,829 \$		17,53 \$	29,20 \$	34,184 \$	56,940 \$	
CL02	17,70 \$	29,42 \$	34,515 \$	57,369 \$		18,05 \$	30,01 \$	35,198 \$	58,520 \$		18,41 \$	30,61 \$	35,900 \$	59,690 \$	
CL03	18,57 \$	30,92 \$	36,212 \$	60,294 \$		18,94 \$	31,54 \$	36,993 \$	61,503 \$		19,32 \$	32,17 \$	37,674 \$	62,732 \$	
CL04	18,84 \$	31,40 \$	36,738 \$	61,230 \$		19,22 \$	32,03 \$	37,479 \$	62,459 \$		19,60 \$	32,67 \$	38,220 \$	63,707 \$	
CL05	19,50 \$	32,44 \$	38,025 \$	63,258 \$		19,89 \$	33,09 \$	38,786 \$	64,526 \$		20,29 \$	33,75 \$	39,566 \$	65,813 \$	
CL06	20,44 \$	34,04 \$	39,858 \$	66,378 \$		20,85 \$	34,72 \$	40,658 \$	67,704 \$		21,27 \$	35,41 \$	41,477 \$	69,050 \$	
CL07	21,46 \$	35,77 \$	41,847 \$	69,752 \$		21,89 \$	36,49 \$	42,686 \$	71,156 \$		22,33 \$	37,22 \$	43,544 \$	72,579 \$	
CL08	21,88 \$	36,29 \$	42,569 \$	70,766 \$		22,27 \$	37,02 \$	43,427 \$	72,189 \$		22,72 \$	37,76 \$	44,304 \$	73,632 \$	
CL09	22,58 \$	37,55 \$	44,031 \$	73,223 \$		23,03 \$	38,30 \$	44,909 \$	74,685 \$		23,49 \$	39,07 \$	45,806 \$	76,187 \$	
CL10	22,87 \$	38,10 \$	44,597 \$	74,295 \$		23,33 \$	38,86 \$	45,494 \$	75,777 \$		23,80 \$	39,64 \$	46,410 \$	77,298 \$	
CL11	23,68 \$	39,42 \$	46,176 \$	76,869 \$		24,15 \$	40,21 \$	47,093 \$	78,410 \$		24,63 \$	41,01 \$	48,029 \$	79,970 \$	
CL12	24,91 \$	41,40 \$	48,575 \$	80,730 \$		25,41 \$	42,23 \$	49,550 \$	82,349 \$		25,92 \$	43,07 \$	50,544 \$	83,987 \$	
CL13	25,24 \$	42,01 \$	49,218 \$	81,920 \$		25,74 \$	42,85 \$	50,193 \$	83,558 \$		26,25 \$	43,71 \$	51,188 \$	85,235 \$	
CL14	26,11 \$	43,49 \$	50,915 \$	84,806 \$		26,63 \$	44,36 \$	51,929 \$	86,502 \$		27,16 \$	45,25 \$	52,962 \$	88,238 \$	
CL15	26,48 \$	44,16 \$	51,636 \$	86,112 \$		27,01 \$	45,04 \$	52,670 \$	87,828 \$		27,55 \$	45,94 \$	53,723 \$	89,583 \$	
CL16	27,47 \$	45,68 \$	53,567 \$	89,076 \$		28,02 \$	46,59 \$	54,639 \$	90,851 \$		28,58 \$	47,52 \$	55,731 \$	92,664 \$	
CL17	27,82 \$	46,33 \$	54,249 \$	90,344 \$		28,38 \$	47,26 \$	55,341 \$	92,157 \$		28,95 \$	48,21 \$	56,453 \$	94,010 \$	
CL18	28,79 \$	47,91 \$	56,141 \$	93,425 \$		29,37 \$	48,87 \$	57,272 \$	95,297 \$		29,96 \$	49,85 \$	58,422 \$	97,208 \$	
CL19	29,23 \$	48,66 \$	56,999 \$	94,887 \$		29,81 \$	49,63 \$	58,130 \$	96,779 \$		30,41 \$	50,62 \$	59,300 \$	98,709 \$	
CL20	30,68 \$	51,05 \$	59,826 \$	99,548 \$		31,29 \$	52,07 \$	61,016 \$	101,537 \$		31,92 \$	53,11 \$	62,244 \$	103,565 \$	
CL21	31,71 \$	52,87 \$	61,835 \$	103,097 \$		32,34 \$	53,93 \$	63,063 \$	105,164 \$		32,99 \$	55,01 \$	64,331 \$	107,270 \$	
CL22	32,21 \$	53,66 \$	62,810 \$	104,637 \$		32,85 \$	54,73 \$	64,058 \$	106,724 \$		33,51 \$	55,82 \$	65,345 \$	108,849 \$	

ANNEXE « H »
PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS DU PERSONNEL
SYNDIQUÉ

FACTEURS D'ÉVALUATION

FACTEURS	SOUS-FACTEURS
Connaissances	1. Formation
	2. Expérience
	3. Coordination et dextérité musculaire
Efforts	4. Autonomie
	5. Complexité
	6. Effort mental
	7. Efforts physiques
Responsabilités	8. Communications
	9. Responsabilités à l'égard des résultats
	10. Responsabilités de surveillance
Conditions de travail	11. Milieu de travail

SOUS-FACTEUR 1 : FORMATION

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des connaissances générales ou spécialisées nécessaires pour exercer les fonctions de l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises soit par l'instruction scolaire, soit par tout autre mode d'acquisition des connaissances.

Degré	Description
1	Connaissances de niveau secondaire reconnues par l'obtention d'un diplôme ou certificat de fin d'études secondaires ou l'équivalent.
2	Connaissances de niveau postsecondaire reconnues par l'obtention d'attestation ou de certificat spécialisé ou l'équivalent.
3	Connaissances de niveau collégial reconnues par l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) ou l'équivalent.
4	Connaissances de niveau universitaire reconnues par l'obtention d'un diplôme de premier cycle ou l'équivalent.

SOUS-FACTEUR 2 : EXPÉRIENCE

Ce sous-facteur sert à évaluer la durée de l'expérience pratique pertinente requise pour exercer les fonctions de l'emploi.

Degré	Description
1	0 à 6 mois
2	Plus de 6 mois jusqu'à 1 an
3	Plus de 1 an jusqu'à 2 ans
4	Plus de 2 ans jusqu'à 4 ans
5	Plus de 4 ans jusqu'à 6 ans
6	Plus de 6 ans

Note : À ce sous-facteur, la durée de l'expérience pratique pertinente inscrite au guide de fonction inclut la durée de l'expérience de travail pertinente ainsi que le temps d'apprentissage en cours d'emploi nécessaire à l'accomplissement de toutes les tâches de la fonction.

Le temps d'apprentissage par fonction est un concept lié à l'évaluation des fonctions. En ce sens, il n'a aucune incidence ou influence à l'égard de la période de probation, de la période d'initiation et d'essai et de la période de familiarisation prévue à la convention collective.

SOUS-FACTEUR 3 : COORDINATION ET DEXTÉRITÉ

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de coordination gestuelle ou musculaire (simultanéité, concordance ou opposition des mouvements) et de dextérité nécessaire à la réalisation des tâches compte tenu de la vitesse et de la précision requises. Il peut s'agir de motricité fine comme un doigté rapide aussi bien que d'une maîtrise musculaire de plusieurs parties du corps.

Degré	Description
1	Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments qui ne requiert pas un niveau de dextérité ou de coordination supérieur à la moyenne.
2	Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments qui exige de la précision et de la coordination et où l'importance de la vitesse d'exécution est faible.
3	Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments qui exige de la précision et de la coordination et où l'importance de la vitesse d'exécution est forte.

- 4 Les tâches comportent l'utilisation d'une variété d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments de précision pour effectuer des opérations très exactes ou très précises.

Note : Les appareils, outils, machines ou instruments tels qu'ils sont mentionnés aux degrés ci-dessus décrits sont de nature suivante : outils à manche court, scie électrique, clavier de machine à écrire ou d'ordinateur, analyseur de spectre, etc.

De plus, la dextérité et la coordination musculaire requises pour les tâches manuelles exécutées sans l'utilisation d'appareils, d'outils, de machines ou d'instruments doivent également être évaluées. Il s'agit alors de déterminer le niveau requis en le comparant à ceux indiqués. Ces tâches peuvent être, par exemple, d'assembler à la main des pièces détachées.

SOUS-FACTEUR 4 : AUTONOMIE

Ce sous-facteur sert à mesurer le niveau d'autonomie et de jugement nécessaire à l'exécution du travail. Le niveau à ce sous-facteur augmente à mesure que diminuent le nombre et la précision des indications, conseils et précédents ainsi que de méthodes, procédures et politiques ; il tient compte en un certain sens du degré de contrôle exercé par un supérieur.

Degré	Description
1	Le travail est encadré habituellement par des instructions orales ou écrites limitant beaucoup l'interprétation, la décision ou le choix. L'employé soumet les cas nouveaux ou les problèmes à son supérieur ou à une personne-ressource.
2	Le travail est encadré habituellement par des instructions orales ou écrites, par des directives ou des méthodes de travail bien définies requérant un certain jugement pour des interprétations courantes ou pour résoudre des problèmes en choisissant une solution parmi quelques solutions définies et relativement faciles à identifier.
3	Le travail est encadré habituellement par des pratiques, des méthodes de travail ou de directives générales requérant un bon jugement pour l'accomplissement de tâches nécessitant de l'analyse ou pour des interprétations ou des adaptations significatives.
4	Le travail est encadré habituellement par des normes, pratiques et précédents diversifiés et complexes, couvrant la plupart des situations, mais requérant un très bon jugement pour analyser et régler diverses situations inusitées. Seuls les cas très inhabituels ou majeurs sont soumis à une personne-ressource.

SOUS-FACTEUR 5 : COMPLEXITÉ

Ce sous-facteur mesure le degré de difficulté que comporte l'exécution du travail (À ce sous-facteur, on tient compte de la variété et de la complexité des variables).

Degré	Description
1	Les tâches à accomplir sont courantes, simples et répétitives. Il est nécessaire de considérer un nombre minime d'informations connues pour agir.
2	Les tâches à accomplir sont légèrement complexes. Les situations à traiter exigent de considérer plusieurs informations pratiques et usuelles pour faire les choix.
3	Les tâches à accomplir sont modérément complexes. Les situations à traiter demandent une recherche et de la réflexion pour prendre en considération plusieurs informations aux relations difficiles à cerner.
4	Les tâches à accomplir sont complexes. Les situations à traiter nécessitent de considérer et d'évaluer une grande quantité d'informations aux interrelations parfois complexes.
5	Les tâches à accomplir sont très complexes. Les situations à traiter nécessitent une analyse et une démarche intellectuelle pour la recherche et l'évaluation d'une grande quantité d'informations et de variables aux interrelations complexes.

SOUS-FACTEUR 6 : EFFORT MENTAL

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau d'effort mental provoqué par le degré de concentration sensorielle que nécessite l'emploi. L'effort mental peut se traduire par la nécessité de passer d'une activité à une autre, de subir des interruptions connexes et des distractions ou par l'obligation de manifester une attention sensorielle intense.

Degré	Description
1	Le travail nécessite un effort mental minimal. Il n'est pas requis d'utiliser l'un ou l'autre de ses sens de façon intense. Le travail est exécuté dans des conditions où les interruptions sont peu fréquentes.
2	Le travail nécessite un effort mental moyen (exemples : lire, écrire, faire des calculs, conduire un véhicule, surveiller un instrument de contrôle, opérer ou utiliser une machine, un appareil ou un outil nécessitant des réglages fréquents). Le travail est exécuté dans des conditions d'interruptions qui entraînent la plupart du temps des changements d'activités.

- 3 Le travail nécessite un effort mental et une concentration soutenue (exemples : préparation de rapports statistiques, exécuter des dessins à l'échelle). Le travail est exécuté dans des conditions d'interruptions qui exigent des efforts importants de concentration pour reprendre le travail.
- 4 Le travail exige un effort mental et une concentration importante (exemples : dessins complexes de pièces mécaniques, surveillance ou ajustement d'appareils de grande précision exigeant une attention à plusieurs détails à la fois). Le travail est exécuté dans des conditions d'interruptions qui exigent des efforts très importants de concentration pour reprendre le travail

SOUS-FACTEUR 7 : EFFORTS PHYSIQUES

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau d'activités physiques inhérent à l'exécution des tâches d'une journée normale de travail. On ne doit pas tenir compte des situations exceptionnelles. Dans ce facteur, les efforts physiques couvrent les activités suivantes : marcher ou se tenir debout ; lever, pousser, tirer, transporter des objets ; grimper, ramper, travailler de façon courbée.

Degré	Description
1	Le poste n'exige normalement pas d'efforts physiques particuliers.
2	Le poste exige de légers efforts physiques (lever par exemple des poids de 10 à 25 livres) ou de déployer un effort physique équivalent.
3	Le poste exige des efforts physiques importants (lever par exemple des poids de 26 à 50 livres) ou de déployer un effort physique équivalent.
4	Le poste exige des efforts physiques très importants (lever par exemple des poids de plus de 50 livres) ou de déployer un effort physique équivalent.

Note : « L'effort équivalent » indiqué aux divers degrés de ce sous-facteur est relatif à celui déployé pour tirer, pousser, transporter ou déplacer des objets ou aux diverses postures de travail relatives à l'exécution des tâches.

SOUS-FACTEUR 8 : COMMUNICATIONS

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des communications verbales et écrites que l'employé entretient avec d'autres personnes dans le cadre de l'exécution normale de son travail.

Degré	Description de la nature des communications	Int.	Ext.
--------------	--	-------------	-------------

1	Participer à des échanges de nature courante avec les autres personnes dans le cadre normal de l'exécution du travail. Fournir ou obtenir des faits ou des renseignements par exemple.	1	1
2	Donner ou recevoir des renseignements factuels relatifs au travail et de nature courante. Fournir des explications : comment un renseignement a été obtenu ou comment un chiffre a été calculé par exemple.	2	2
3	Interroger l'interlocuteur, répondre à ses questions ou lui expliquer ce qu'il cherche à comprendre à partir de ses interrogations et des informations qu'il désire obtenir. Obtenir ou donner des informations de nature particulière ou inhabituelle. Fournir des directives, des instructions ou des conseils techniques. Établir régulièrement des contacts qui amènent les interlocuteurs à faire l'acquisition des services de l'entreprise ou à les conserver, ou à fournir des biens et services à l'entreprise.	3	4
4	Établir des contacts dans le but de s'assurer de la compréhension, de la collaboration ou de l'accord d'autres personnes sur des questions importantes pour l'entreprise.	4	5
5	Persuader l'interlocuteur à prendre certaines mesures ou décisions lorsque celui-ci représente des intérêts divergents sur des questions importantes pour l'entreprise, dans un contexte où les personnes ne sont pas nécessairement disposées à collaborer.	5	5

DESCRIPTION DE L'OBJET DES COMMUNICATIONS

1. Communications internes
2. Communications internes et externes ou externes

SOUS-FACTEUR 9 : RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES RÉSULTATS

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau de responsabilités attachées à la fonction vis-à-vis :

- a) du succès et de la rentabilité d'un programme, d'un objectif, du service à la clientèle ou d'une activité (sur le plan administratif) ;
- b) de l'attention ou du soin à apporter dans l'utilisation de matériel, d'outillage ou d'autres équipements ;

et ce, en tenant compte de la gravité des conséquences éventuelles, pour l'organisation, son personnel et ses clientèles, qui pourraient résulter des actes ou des gestes posés par l'employé(e).

Degré	Description
1	Les décisions ont un effet mineur sur l'entreprise. Les erreurs sont généralement découvertes par vérification et révision. Elles provoquent une désorganisation du travail, obligent à recommencer certaines opérations ou entraînent un gaspillage limité des ressources.
2	Les décisions ont un effet modéré sur l'entreprise. Les erreurs sont découvertes après coup et peuvent entraîner une interruption du travail et un gaspillage modéré des ressources. Les relations avec la clientèle peuvent en être affectées.
3	Les décisions ont un effet appréciable sur l'entreprise. Les erreurs sont découvertes après coup et peuvent entraîner de longs délais pour leurs corrections, correspondent à des dommages élevés ou à une inefficacité prolongée au niveau d'un service à la clientèle.
4	Les décisions ont un effet important sur l'entreprise. Les erreurs sont difficiles à découvrir et entraînent un gaspillage important des ressources tout en entravant l'efficacité de l'exploitation. Elles peuvent avoir des répercussions importantes sur les bénéfices, la productivité, la qualité des produits, la responsabilité de l'entreprise ou les relations avec la clientèle.
5	Les décisions ont un effet très important sur l'entreprise en termes de coûts, retards ou réalisation des objectifs. Les erreurs sont parfois irréparables et peuvent entraîner des pertes pouvant s'étaler sur de longues périodes.

SOUS-FACTEUR 10 : RESPONSABILITÉS DE SURVEILLANCE

Ce sous-facteur sert à évaluer l'ampleur des responsabilités de l'emploi à l'égard de l'organisation et la vérification des activités et du travail d'autres personnes.

Degré	Description du niveau de surveillance	Description du nombre de personnes		
		1 à 3	4 à 10	11 et plus
1	Aider occasionnellement d'autres personnes à se familiariser avec certains aspects du travail ou	1	1	1

n'avoir aucune responsabilité envers une ou plusieurs personnes.

2	Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont le travail ou l'activité est pratiquement identique.	2	3	4
3	Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont l'activité ou le travail est différent.	3	4	5

SOUS-FACTEUR 11 : MILIEU DE TRAVAIL

Ce sous-facteur sert à évaluer le niveau des désagréments du milieu de travail en tenant compte du nombre de désagréments reliés à l'emploi ainsi qu'à leur fréquence d'exposition. Ce sous-facteur sert aussi à mesurer un certain niveau de risque relatif aux tâches exécutées par l'employé ; ce niveau de risque peut s'appliquer autant à celui qui exécute le travail de l'emploi que l'on évalue que d'autres personnes impliquées.

DESCRIPTION DES DÉSAGRÉMENTS ET RISQUES

1. Travail à l'extérieur.
2. Travail à proximité d'équipements de transport ou de distribution électrique.
3. Travail impliquant l'utilisation de matériaux, d'outils ou d'équipements qui requièrent une attention particulière en raison de la présence d'autrui.
4. Poussières, vapeur, fumée, odeurs désagréables, etc. représentant un impact incontestablement irritant du travail et nécessitant l'utilisation ou l'installation d'appareils protecteurs.
5. Espace de travail difficile ou restreint (situations où il est incontestable que l'employé se sente physiquement à l'étroit).
6. Bruits élevés (situations où il est incontestable que l'employé soit exposé à un niveau sonore irritant ou élevé).
7. Utilisation d'outils tranchants.
8. Travail exécuté en hauteur ou dans les échelles.

9. Conduite d'un véhicule automobile ou opération d'un véhicule motorisé.
10. Manipulation de produits chimiques dangereux.
11. Contacts personnels incontestablement tendus, pénibles ou conflictuels avec des personnes internes ou externes à l'entreprise.
12. Le travail s'effectue à un rythme régulier, mais à plusieurs occasions des délais contraignants doivent être respectés. L'employé fait partie d'une équipe et doit coordonner ses efforts avec les autres pour maintenir la continuité des opérations.

ÉCHELLE DE FRÉQUENCE

1. Occasionnellement : une fois de temps à autre la plupart des semaines.
2. Fréquemment : plusieurs fois par semaine la plupart des semaines.

Total entre	0 à 2	:	degré 1
	3 à 6	:	degré 2
	7 à 11	:	degré 3
	12 à 17	:	degré 4
	18 et plus	:	degré 5

Note : Lorsqu'on évalue un emploi à ce sous-facteur, on considère que toutes les installations et indications relatives à la santé et la sécurité des personnes sont fonctionnelles.

PONDÉRATON

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						

	Points	7	28	49	70	
8. COMMUNICATIONS	Objet					
		1	2			
	1	10	10			
	2	28	28			
Nature	3	46	64			
	4	64	82			
	5	82	100			
9. RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES RÉSULTATS	Degré	1	2	3	4	5
	Points	15	49	83	116	150
10. SURVEILLANCE	Degré	1	2	3	4	5
	Points	4	13	22	31	40
11. MILIEU DE TRAVAIL						
	Total entre	0 à 2 :				degré 1
		3 à 6 :				degré 2
		7 à 11 :				degré 3
		12 à 17 :				degré 4
		18 et plus :				degré 5
	Degré	1	2	3	4	5
	Points	7	23	38	54	70

ANNEXE « I »

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

1. OBJECTIF

Le régime de congé à traitement différé (ci-après appelé « régime ») vise à permettre à un employé syndiqué d'étaler son salaire sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé sur une période déterminée.

2. RÈGLEMENT LÉGISLATIVE LIÉE AU RÉGIME

a) Employeur

L'Employeur 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 l'Employeur pour une période correspondant au moins à la durée du congé.

3. DÉFINITIONS

« Employeur » :

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.

« 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 (2) parties, soit une période de contribution et une (1) période de congé.

« Salaire brut réel » :

Le salaire brut de l'employé applicable à son poste.

« Salaire brut versé » :

Le salaire brut réel moins les contributions au régime.

« Syndicat » :

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2815.

4. **CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ**

Pour être admissible au régime, l'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Être un employé régulier.
- b) Avoir fait deux (2) années de service continu au sein de l'Employeur avant la soumission de la demande de participation au régime.
- c) Être un employé actif, c'est-à-dire être au travail lors de l'entrée en vigueur du contrat ou de sa signature.

5. **DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME**

La durée de participation au régime peut être d'un, deux, trois, quatre, cinq ou six ans. Elle peut cependant être prolongée dans certains cas spécifiques, tel qu'il est prévu au présent régime. La durée de participation au régime, y incluant les prolongations, ne peut en aucun cas excéder sept ans. De plus, le cumulatif des prolongations ne doit pas excéder un an.

6. **DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ**

La durée de la période de congé peut être de trois (3) mois à un (1) an.

7. **PARTICIPATION**

Pour participer au régime, l'employé régulier doit faire une demande écrite en précisant :

- a) la durée de participation au régime ;
- b) la date d'entrée en vigueur du début de la période de congé ;
- c) la durée de la période de congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'Employeur 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 l'Employeur. 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 l'Employeur pour une période correspondant au moins à la durée de la période de congé. Toutefois, si le poste que l'employé régulier détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employé régulier peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de déplacement prévue aux paragraphes 6.09 à 6.11 de la convention collective.

9. DÉSISTEMENT DE L'EMPLOYÉ RÉGULIER À LA PARTICIPATION AU RÉGIME

L'employé régulier qui décide de participer au régime s'engage à respecter le contrat intervenu avec l'Employeur, 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 l'Employeur 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.

Nonobstant ce qui précède, en cas de grève ou lock-out, l'employé peut décider suspendre l'entente ou d'y mettre fin, le cas échéant, l'Employeur remet les sommes prélevées à l'employé.

10. RÉGIME

- a) L'Employeur s'engage à remettre un rapport annuel des sommes prélevées sur le salaire de l'employé.
- b) Lors de la prise de congé, l'Employeur versera à l'employé l'équivalent du montant prélevé réparti de façon égale sur chaque paie.

11. MODALITÉ D'APPLICATION

Aux fins de ce régime, à moins de dispositions contraires et spécifiques à cet effet, le congé est considéré comme un congé sans solde pour l'application des conditions de travail incluses dans la convention collective.

Le congé du régime ne peut être pris dans l'année où l'employé prend sa retraite ou dans celle qui la précède.

a) Rémunération

i) Salaire brut versé

Pendant la période de contribution, l'employé régulier reçoit un pourcentage de son salaire brut réel, selon le tableau suivant :

CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ						
Durée du congé	Durée de participation					
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans
3 mois	75 %	87,50 %	91,67 %	93,75 %	95,00 %	95,83 %
4 mois	–	83,33 %	88,89 %	91,67 %	93,33 %	94,44 %
5 mois	–	79,16 %	86,11 %	89,58 %	91,67 %	93,06 %
6 mois	–	75,00 %	83,34 %	87,50 %	90,00 %	91,67 %
7 mois	–	70,80 %	80,53 %	85,40 %	88,32 %	90,28 %
8 mois	–	–	77,76 %	83,32 %	86,60 %	88,89 %
9 mois	–	–	75,00 %	81,25 %	85,00 %	87,50 %
10 mois	–	–	72,22 %	79,15 %	83,32 %	86,11 %
11 mois	–	–	–	77,08 %	81,66 %	84,72 %
12 mois	–	–	–	75,00 %	80,00 %	83,33 %

Ce pourcentage est calculé sur le salaire brut réel en tenant compte de la révision annuelle des échelles salariales et de la progression d'échelon, le tout conformément aux dispositions prévues dans la convention collective.

ii) Primes et temps supplémentaire

Pendant la période de contribution, l'employé régulier reçoit intégralement les primes qui sont applicables à son poste et le calcul du temps supplémentaire est effectué sur la base de son salaire brut réel.

Lors de la période de congé, l'employé régulier n'a droit à aucune prime ou autre montant qui lui seraient versés alors qu'il était au travail.

b) Régimes gouvernementaux et déductions à la source

Durant la période de contribution de l'employé régulier, l'Employeur doit verser des cotisations à l'assurance-emploi et à la CSST calculées sur la base du salaire brut réel de l'employé régulier.

Cependant, le calcul des remises pour le Régime de rentes du Québec et le Régime d'assurance maladie du Québec de même que les déductions à la source (impôt fédéral, provincial, etc.) doit être effectué en se basant sur le salaire brut versé à l'employé régulier.

Durant la période de congé, l'Employeur ne verse aucune cotisation à l'assurance-emploi et à la CSST. Cependant, l'Employeur effectue les remises nécessaires au Régime de rentes du Québec et au Régime d'assurance maladie du Québec et les déductions à la source, en se basant sur le montant versé à l'employé régulier durant sa période de congé.

c) Cotisations syndicales

Durant la période de contribution et durant la période de congé, l'employé régulier devra payer ses cotisations syndicales tel qu'il a été déterminé par le Syndicat.

d) Régime de fonds de pension

Pendant la période de contribution, la cotisation de l'employé régulier et celle de l'Employeur au régime de fonds de pension sont calculées en fonction du salaire brut réel de l'employé régulier. Cette contribution ne peut toutefois excéder 18 % du salaire brut réel.

Lors de la période de congé, l'employé et l'employeur ne peuvent contribuer au régime de retraite.

e) Prestations maladie de courte et de longue durée

Dans le cas où une invalidité non occupationnelle survient pendant la période de contribution au régime, les dispositions suivantes s'appliquent :

- i) Tant que l'employé compense ses journées d'absence à même sa banque de maladie, selon les dispositions de l'article 9 de la convention collective, sa contribution au régime se poursuit.
- ii) Dès que les dispositions prévues en i) ne s'appliquent plus, la période de contribution au régime est suspendue.
- iii) Si l'invalidité se prolonge plus d'un an, alors le régime cesse et les sommes détenues par l'Employeur sont remboursées à l'employé régulier.

Les primes requises par l'assureur pour l'assurance salaire de longue durée, durant la période de contribution et durant la période de congé, seront basées sur le salaire brut réel de l'employé régulier.

f) Régime d'assurance collective

Pendant la période de contribution, les primes mensuelles du régime d'assurance collective sont défrayées selon les modalités des paragraphes 13.01, 13.02 et 13.03 de la convention collective et les employés sont couverts par le régime. La protection de l'assurance vie de l'employé est basée sur le salaire brut réel.

Pendant la période de congé, les dispositions relatives au maintien des protections d'assurances prévues aux paragraphes 11.08 et 11.09 de la convention collective s'appliquent.

Les protections de l'assurance invalidité long terme et de l'assurance vie de l'employé sont basées sur le salaire brut réel.

g) Vacances annuelles

1. Pendant la période de contribution, les vacances annuelles sont rémunérées en fonction du salaire brut versé.
2. Aucun congé de vacances annuelles n'est accordé pendant que l'employé est en période de congé.
3. Les vacances annuelles qui suivent la fin de la période de participation sont rémunérées en fonction du salaire brut réel.
4. Avant le début du congé à traitement différé, l'employé doit prendre les vacances durant cette année au prorata du temps travaillé qui précède son départ.

À son retour, l'employé doit prendre les vacances au prorata du temps travaillé pour le reste de l'année en cours. L'excédent sera pris l'année suivante.

5. Pour l'année durant laquelle se situe un congé, les bénéfices de vacances sont alloués au prorata du temps travaillé.

h) Congé de maladie

Pendant la période de contribution, les jours de congé de maladie non utilisés sont rémunérés sur la base du salaire brut réel.

Durant la période de congé, l'employé régulier n'a pas droit aux congés de maladie. Le nombre, pour une année, de journées de maladie pour lequel il se

qualifié 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 l'**Employeur** sont remboursées à l'employé.

m) Accident de travail

Pendant la période de contribution, un employé régulier qui devient invalide à la suite d'une lésion professionnelle ou d'un accident de travail, reçoit une prestation basée sur son salaire brut réel et sa participation au régime est suspendue. Si l'invalidité se prolonge plus d'un an, alors le régime cesse et les sommes détenues par l'**Employeur** sont remboursées à l'employé régulier.

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 (3) mois, les sommes détenues par l'Employeur sont remboursées à l'employé régulier.

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 l'Employeur 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 l'Employeur sont remboursées à l'employé régulier;
- si la période de congé est en cours, les sommes détenues par l'Employeur sont remboursées à l'employé régulier. L'Employeur tiendra compte des sommes reçues par l'employé régulier durant la période de congé.

12. LIMITES DES AVANTAGES

L'employé qui est effectivement en période de congé ne bénéficie d'aucun avantage accordé aux employés au travail sauf ceux spécifiquement énumérés dans la présente entente. Durant la période où il est en congé, l'employé ne peut recevoir de son Employeur ou de ses filiales que son salaire différé en vertu du présent régime. Il est convenu toutefois que l'employé conserve les privilèges du service du câble dans la mesure où il revient au travail pour une période au moins égale à son congé, faute de quoi, il est redevable du coût du service, pour la période du congé.

13. QUANTUM DE PARTICIPATION

Un maximum de deux (2) employés peut se prévaloir simultanément d'un congé à traitement différé avec un maximum d'un (1) employé par fonction dans chaque localité ou service.

(Sujet à approbation par Revenu Canada)

ANNEXE « J »

**CONTRAT TYPE – RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT
DIFFÉRÉ**

Contrat intervenu entre :

VIDÉOTRON LTÉE

et

(NOM DE L'EMPLOYÉ)

Les parties aux présentes conviennent de l'entente et des modalités suivantes :

- **DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT
DIFFÉRÉ :**

La durée de participation au régime de congé à traitement différé sera de _____.

- **DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ :**

La durée de la période de congé sera de _____.

- **POURCENTAGE DU SALAIRE :**

Le pourcentage de salaire brut réel applicable pendant la période de contribution au régime de congé à traitement différé sera de _____%.

- **DATES APPLICABLES**

La période de contribution au régime de congé à traitement différé débute le _____ et se termine le _____.

La période de congé débute le _____ et se termine le _____.

- **DÉSISTEMENT DE L'EMPLOYÉ RÉGULIER AU RÉGIME DE CONGÉ À
TRAITEMENT DIFFÉRÉ :**

L'employé régulier qui décide de participer au régime s'engage à respecter le contrat intervenu avec l'Employeur, c'est-à-dire à différer son salaire et à se prévaloir de sa période de congé.

Cependant, l'employé régulier peut, en tout temps, mettre fin à sa participation au régime. Il doit à cet effet faire parvenir un avis écrit à l'Employeur au moins trente (30) jours avant que ne prenne fin sa participation au régime. Un employé qui s'est

ainsi désisté ne peut s'inscrire à nouveau au régime avant une période minimale de trois (3) ans de la date de son désistement.

- **SAISIE DE SALAIRE :**

Si l'employé régulier fait l'objet d'une saisie de salaire au cours du régime de congé à traitement différé, sa participation sera annulée et elle sera visée par les dispositions prévues au point 11 q) du régime.

- **BRIS DE CONTRAT :**

En cas de bris de contrat, les sommes détenues par l'**Employeur** sont remboursées à l'employé régulier.

Il est entendu que l'ensemble des dispositions prévues au régime de congé à traitement différé fait partie intégrante du présent contrat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Employé

L'Employeur

**LETTRE D'ENTENTE NO 1
REPRÉSENTATION SYNDICALE SUR LES COMITÉS EN VERTU
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. À l'exception du comité de négociation (paragraphe 5.13), du comité paritaire de santé et sécurité (paragraphe 32.02 à 32.05) et du comité de retraite (paragraphe 15.02), les comités formés en vertu de la présente convention collective sont les mêmes comités que ceux formés en vertu de la convention collective régissant les employés membres de l'unité de négociation de Vidéotron ltée Région Ouest du Québec.
2. Compte tenu de ce qui précède, la représentation du Syndicat sur lesdits comités peut être composée, selon sa décision, de membres provenant de l'unité de négociations des employés de Vidéotron ltée Région Ouest du Québec ou de membres visés par la présente convention collective ou une combinaison des deux.
3. Le comité de négociation prévu à la présente convention collective n'est pas un comité commun aux deux unités de négociation. Toutefois, certains des membres désignés par le Syndicat sur lesdits comités peuvent provenir de l'unité de négociation de Vidéotron ltée Région Ouest du Québec. Le cas échéant, l'administration des libérations syndicales de ces membres est régie par les dispositions de la convention collective à laquelle ils sont normalement assujettis.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

PRINCIPES SPÉCIFIQUES RELATIFS À LA SOUS-TRAITANCE

Nonobstant les dispositions de l'article 2.10 et suivants de la convention collective, les parties conviennent **des modalités suivantes pour la durée de la convention collective** :

1. Ingénierie

1.1 Projets spécifiques

On entend par « Projet Spécifique » un projet de grande envergure comprenant un début et une fin, avec une montée en charge momentanée nécessitant la création d'équipes dédiées.

Les projets spécifiques pourront être effectués en sous-traitance sans être comptabilisés dans les ratios de sous-traitance, dans les seuls cas où les parties en conviennent.

À défaut d'entente entre les parties à l'effet qu'un projet répond à la définition de « Projet Spécifique » au sens des dispositions de la présente entente, l'Employeur pourra déposer un grief patronal et soumettre le litige à un arbitre de grief dans le cadre d'un processus d'arbitrage accéléré. Le fardeau de preuve appartient à l'Employeur.

Dans l'intervalle d'une décision de l'arbitre, les heures effectuées par un sous-traitant dans le projet ne sont pas considérées comme des heures assujetties à un projet spécifique. Advenant que la décision de l'arbitre est à l'effet que le projet est considéré comme un projet spécifique, l'Employeur corrige ses rapports de sous-traitance rétroactivement à la date de début du projet.

Il est entendu que le déploiement des nouveaux sites TSF et le déploiement de la technologie Samsung sur les sites existants pour le programme LTE – A 5G sont considérés comme des projets spécifiques, et ce, jusqu'à sa mise en opération (tour, antenne, shelter).

Les parties conviennent que le déploiement de la technologie Samsung sur les sites existants pour le programme LTE – A 5G ne comprend pas la mise à niveau des éléments existants pour accueillir cette technologie, sauf pour les interventions nécessitant des corps de métier spécialisés (électriciens, grutiers, etc.).

De plus, les projets hors couverture régionale / extension (hors région définie, par la carte des régions à l'annexe A) sont aussi considérés comme des projets spécifiques, et ce, jusqu'à la mise en opération.

L'Employeur devra fournir mensuellement un rapport des heures reliées à tous les projets spécifiques.

Participation des employés syndiqués aux projets spécifiques :

L'Employeur s'engage à faire participer les employés aux projets spécifiques via des équipes dédiées aux fins de formation et d'apprentissage dans le but d'effectuer les opérations futures, notamment dans les cas de déploiement de nouvelle technologie. À cet égard, la lettre d'entente No 5 s'applique.

1.2 Conception affaires et résidentiel

Il est entendu que toutes les activités de conception sont entièrement effectuées dans la Région Ouest et ne sont pas comptabilisées pour les fins du calcul de sous-traitance de la région Laurentien.

1.3 Secteur affaires et résidentiel

- a) Les activités sont consolidées dans un rapport centralisé à Montréal.

1.4 Travaux en hauteur

Pour les interventions et la formation des travaux en hauteur, les modalités suivantes s'appliquent :

a) Intervention :

- Lors de pannes majeures de première ligne, l'Employeur peut faire intervenir les techniciens intervention équipement et les techniciens télécommunications, régions qualifiées selon l'alinéa b);
- Pour les interventions nécessitant des corps de métier spécialisés (électriciens, grutiers, etc.) l'Employeur peut avoir recours à la sous-traitance sans limites. Par opposition : les connecteurs seront calculés dans le ratio de sous-traitance, le cas échéant.

b) Formation :

- La formation pour le travail en hauteur est disponible pour l'ensemble du personnel de la fonction déjà à l'emploi;
- Seul le personnel qui réussit la formation sera appelé à réaliser ce type de travail;
- Aucun des employés déjà à l'emploi dans la fonction ne sera discriminé pour les travaux autres que ceux en hauteur du fait de ne pas avoir réussi sa formation ou de ne pas avoir soumis sa candidature.

**LETTRE D'ENTENTE NO 3
FLEXIBILITÉ PROVINCIALE ET SOUS-TRAITANCE
CONCEPTION AFFAIRES ET TECHNIQUE AFFAIRES**

Les parties conviennent de ce qui suit :

La présente entente s'échelonne à partir de la date de la signature jusqu'au **renouvellement de la convention collective**;

Les Syndicats permettent la mobilité des travailleurs spécialisés sur la totalité du territoire, et ce, nonobstant la portée juridictionnelle des quatre (4) certificats d'accréditation ;

L'Employeur s'engage, en autant que le volume d'affaires le justifie pour chacune des unités d'accréditation syndicale, à dispenser la formation nécessaire à l'acquisition des nouvelles habiletés technologiques ainsi que la formation nécessaire au transfert et à la maîtrise des connaissances ;

À cette fin, les modalités suivantes s'appliquent :

Flexibilité provinciale

1. Il est loisible à l'Employeur d'effectuer, dans les fonctions listées à la présente entente, des assignations de tâches physiquement effectuées dans une autre juridiction. Aux fins de contrôle, un rapport mensuel de mobilité inter-accréditations est déposé aux Syndicats ;
2. Au terme de la présente entente, si le volume d'affaires n'a pas généré en région suffisamment de travail, l'Employeur peut effectuer des assignations de tâches dans une autre juridiction. Aux fins de contrôle, un rapport mensuel de mobilité inter-accréditations est déposé aux Syndicats ;
3. Les parties se rencontrent annuellement, ou au besoin, afin d'évaluer les besoins de formation, quantifier la création de postes, déterminer les tâches pouvant être intégrées aux certificats existants et départager, s'il y a lieu, les juridictions ;
4. Si un déploiement nécessite des effectifs supérieurs à ceux disponibles dans une région donnée, le recours excédentaire à la sous-traitance n'est pas comptabilisé aux fins du calcul.

Toronto

À Toronto, la pratique actuelle en matière de sous-traitance demeure inchangée.

La présente entente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions des conventions collectives en vigueur.

LETTRE D'ENTENTE NO 4 DÉMÉNAGEMENT

Compte tenu de l'étendue de nos territoires et dans le but d'éviter des déménagements inutiles tout en permettant une mobilité intéressante, les modalités de déménagement sont régies par les conditions suivantes :

L'employé en service d'attente qui obtient un poste dans une localité d'une autre région ne sera pas dans l'obligation de déménager s'il répond à l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- i) demeurer à l'intérieur des limites du territoire desservi par la localité ;
- ii) demeurer à l'intérieur d'un rayon de vingt (20) kilomètres à vol d'oiseau ou à moins de trente (30) minutes en voiture de l'adresse d'affaires de l'Employeur où il doit se présenter au début et à la fin de son quart de travail, s'il choisit de demeurer à l'extérieur du territoire desservi par la localité à laquelle il est rattaché.

L'employé en service d'attente qui ne rencontre pas l'une des conditions indiquées ci-dessus ou l'employé qui est transféré dans une autre localité située à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail qui était le sien à la suite d'une mise à pied, d'un déplacement ou d'une relocalisation, peut se prévaloir de la procédure prévue pour les déménagements et l'Employeur rembourse jusqu'à concurrence de mille trois cents dollars (1 300 \$) des frais admissibles sur présentation des pièces justificatives. Cette procédure ne s'adresse pas aux employés qui postulent sur un poste affiché.

LETTRE D'ENTENTE NO 5 DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

A. Cheminement de carrière

Dans l'objectif de permettre à ses employés de planifier leur carrière, l'Employeur s'engage à développer, à titre informatif, un cheminement de carrière sous la forme d'un tableau d'équivalence y incluant les prérequis et éléments de formations requis par fonction.

B. Reconnaissance des prérequis et examens

Secteurs de l'ingénierie et de la qualité technique

1. Il est entendu que l'Employeur reconnaîtra les examens de qualification des institutions Teccart et CÉGEP (AEC, DEC ou évaluation minimale des cours requis par l'Employeur pour la fonction sans l'obtention de AEC ou DEC) aux fins de qualification de prérequis des fonctions.
2. L'Employeur évaluera la possibilité de permettre à un employé possédant une expérience personnelle suffisante d'être admis au test d'équivalence pour le cours « niveau 1 » et « niveau 2 ». Si l'employé réussit le test, il sera considéré posséder les prérequis qui est préalable à un éventuel test de secteur.
3. Cette reconnaissance n'a pas pour effet de dispenser l'employé de passer le test prévu à l'article 27.12 de la convention collective ni de dispenser l'employé de réussir la période d'essai.
4. Tout employé ayant réussi un test est exempté de refaire le test pour une période de quarante-huit mois (48) mois pour l'obtention d'un même poste. Il en est de même pour l'employé qui veut revenir dans une fonction qu'il a occupée dans les deniers quarante-huit mois (48).

L'Employeur s'engage à donner une rétroaction permettant aux personnes le désirant de savoir leurs points forts et leurs points faibles.

LETTRE D'ENTENTE NO 6 CENTRE D'APPELS

1. Virtualité

- a) En opérant ses centres d'appels en mode de virtualité, l'Employeur s'engage à respecter l'importance relative des centres d'appels régionaux les uns par rapport aux autres en tenant toutefois compte des exigences fonctionnelles. **L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par année au 15 janvier, un rapport écrit de la répartition de la clientèle et des effectifs pour chacune des régions desservies par l'entreprise.**
- b) En cas de conflit de travail légal affectant les employés d'un centre d'appels relevant d'une autre unité de négociation, la présente entente de virtualité ne peut avoir pour effet d'obliger les employés d'un centre d'appels à desservir la clientèle normalement desservie par les membres de l'unité de négociation en conflit de travail.

2. Comité de relations de travail sur le suivi de la logistique dans les centres de contacts clients

Les parties conviennent de la mise en place d'un comité paritaire ayant pour mandat de valider les règles d'attribution, de planification et de changement en matière d'horaires, de temps supplémentaire, de congés et de vacances. Les réunions de ce comité se tiennent à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'Employeur et le Syndicat s'adjoignent toute personne nécessaire à la tenue de ces rencontres.

3. Sous-traitance

Sauf entente entre les parties, l'utilisation de la sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'éliminer un quart de travail régulier dans l'un des centres d'appels de Vidéotron.

4. Postes à temps complet

L'Employeur s'engage à respecter une proportion minimale de soixante-quinze pour cent (75 %) de postes à temps complet par fonction dans chaque localité. À cette fin, l'Employeur procède à l'évaluation du nombre de postes à temps complet deux (2) fois par année (fin mars et fin septembre) et s'occupe de pourvoir les postes à temps complet requis, selon la procédure suivante :

- a) Si le poste est comblé par un employé provenant d'une autre fonction, ce dernier transférera sur son poste au début de la prochaine cohorte de formation suivant l'affichage. L'horaire du poste laissé vacant est alors distribué aux employés à temps partiel de la fonction jusqu'au transfert du nouveau titulaire ;

- b) Si le poste est comblé par un employé provenant de la même fonction, le transfert sur le poste se fait immédiatement ;

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 soixante pour cent (60%) le nombre d'employés à temps complet continuant à bénéficier d'horaires fixes. Le retour à des horaires fixes des employés à temps complet visés par cette mesure se fait par ordre d'ancienneté au fur et à mesure que le volume de travail le permet.

5. Statut de temps complet avec horaire flexible

À la signature de la convention collective, l'Employeur procédera à la conversion des postes temps complets avec horaire flexible en régulier temps complet. Advenant qu'un employé refuse un poste temps complet, il se verra octroyer par défaut un poste à temps partiel.

6. Employés à temps partiel

L'Employeur confectionne les horaires des employés à temps partiel qui sont à son emploi au 29 avril 2003 de façon à leur assurer l'opportunité de travailler le nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 7 TÉLÉTRAVAIL

Attendu la convention collective intervenue entre les parties (ci-après, « la convention collective ») ;

Attendu toutes les lettres d'entente relatives au télétravail ;

Attendu le contexte de la pandémie de la COVID-19 a forcé l'Employeur à placer la majorité de ses employés en télétravail ;

Attendu que les parties souhaitent élargir l'accessibilité au télétravail ;

Attendu qu'il y a lieu d'établir les modalités et les conditions du télétravail.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Aux fins du présent protocole d'entente, le terme « employé » désigne toute personne couverte par un des certificats d'accréditation et régie par une convention collective.

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La présente entente subroge toute autre entente concernant le télétravail antérieure à la signature de la présente.
3. Le télétravail sera offert sur une base volontaire aux employés actuellement à l'emploi au moment de la signature de la présente entente, à l'exclusion des fonctions prévues à l'annexe 3. Cependant, la décision de l'employé de faire ou non du télétravail sera permanente à moins que les conditions personnelles de l'employé changent à un point tel que le télétravail n'est plus viable pour l'employé.

L'Employeur autorise ou non le changement de décision de l'employé en fonction, du nombre de demandes et de l'espace disponible sur les lieux de travail qu'il a pour accueillir le retour de l'employé.

L'Employeur traite ces demandes de changement en fonction de la date d'entrée (premier arrivé, premier servi).

Dans le cas où l'employé en télétravail ne peut pas donner sa prestation de travail pour des raisons hors de son contrôle, l'Employeur s'engage à lui trouver temporairement un espace de travail dans la localité de Gatineau.

4. Le télétravail ne s'applique pas aux fonctions mentionnées à l'annexe 1 de la présente.

Advenant la création d'une nouvelle fonction, les parties se rencontrent pour

discuter de l'accessibilité ou non au télétravail.

5. Les employés qui travaillent dans les centres de contacts clients sont à 100 % en télé-travail.

Pour les autres fonctions, ils pourront le faire soit en mode 100 %, soit sur un modèle hybride (3 jours en télétravail / 2 jours sur les lieux du travail).

Pour les fonctions à MATv, le modèle hybride est tributaire des besoins opérationnels. Ainsi, le nombre de jour sur les lieux du travail et en télétravail pourra varier d'une semaine à une autre.

Pour les horaires de 4 jours, le modèle hybride sera 1-2 jours en télétravail et 3-2 jours sur les lieux de travail.

6. Pour les fonctions mentionnées à l'annexe 2 de la présente, une présence physique est nécessaire dans les locaux de l'Employeur.

Dans le cas où il y a des besoins de présence minimum sur les lieux de travail, le choix des journées se fait par ancienneté.

Si les besoins de présence sur les lieux de travail de l'Employeur ne sont pas comblés, l'Employeur imposera ces journées aux employés de la fonction visée, par ordre inverse d'ancienneté en même temps que les choix d'horaire.

7. À compter de la signature de la présente entente, pour les fonctions où le télétravail est possible, l'Employeur pourra procéder à ses nouvelles embauches en télétravail.

Dans le cadre d'un changement de fonction, l'employé devra refaire son choix effectué au point 3, le tout conditionnellement aux conditions du télétravail applicables de sa nouvelle fonction.

8. L'Employeur se réserve le droit de ramener sur les lieux du travail, un employé dont le niveau de performance et de productivité serait en dessous des attentes de l'Employeur. Dans tous les cas, l'Employeur établit un plan de formation/coaching, incluant des objectifs, le support à l'employé et la durée de ce plan.

9. L'Employeur s'engage à fournir le matériel, les logiciels et les équipements de travail nécessaires à l'exécution des fonctions du poste telles que : ordinateur, logiciels, caméra et souris. D'autre matériel, des logiciels et des équipements propres à un poste peuvent être ajoutés par l'Employeur.

10. Le matériel, les logiciels et les équipements demeurent en tout temps la propriété exclusive de l'Employeur et l'employé doit s'en servir à des fins d'affaires seulement. Ils sont récupérés par l'Employeur en cas de départ de l'employé, lors de toute absence prolongée ou lorsque l'entente conjointe de télétravail prend fin. À défaut de retour, la valeur des équipements sera prélevée sur la paie de l'employé.

11. L'employé devra au besoin se présenter sur les lieux de son travail pour l'heure de début de son quart de travail afin d'effectuer toute mise à jour ou réparation d'équipement ne pouvant être effectuées à distance.

12. Les parties conviennent que la caméra ne doit pas être utilisée à d'autres fins que celle reliées à l'exercice de la fonction, notamment pour les rencontres de travail, la formation, le coaching, l'entraînement à la tâche, etc. L'Employeur s'engage à ne pas activer la caméra ni le microphone de l'employé à son insu.

L'Employeur ou l'employé doit informer les autres des participants de toute rencontre effectuée par le biais d'un outil de visioconférence s'il désire enregistrer ladite rencontre. Advenant qu'un employé n'accepte pas d'être enregistré, il peut garder sa caméra et son microphone fermés.

Ces enregistrements doivent être uniquement au profit des employés assujettis à la convention collective.

13. L'employé bénéficiant déjà du programme VIP, les coûts reliés à la connexion internet sont la responsabilité de l'employé.

Cependant, l'Employeur versera sur la paie de tous les employés en télétravail (hybrides et 100 %), une allocation de 5 \$ par mois (2,41 \$ par paie).

Dès que l'Employeur pourra mettre en place l'offre VIP aux employés en télétravail dans le système de facturation, le versement de l'allocation sur la paie sera retiré et remplacé par le rabais de 5 \$ par mois sur la facture.

14. L'Employeur peut exiger pour certaines fonctions dont notamment les fonctions des centres de contacts clients, une connexion minimale de 100 Mbit.

15. C'est la responsabilité de l'employé de s'assurer d'avoir à sa résidence un lieu de travail privé, sans bruit de fond, sans dérangement et distraction afin d'être en mesure d'exécuter un travail de façon concentrée, productive et efficace.

16. Les frais supplémentaires d'électricité, d'éclairage, de chauffage et de climatisation s'il y a lieu sont assumés par l'employé.

17. L'employé a la responsabilité de fournir l'ameublement, les accessoires tels que : mobilier de bureau, une chaise avec accoudoir et une lampe de travail si désirée. Sur demande, l'Employeur avance une somme pouvant aller jusqu'à 1500 \$ devant servir à l'achat de tels équipements. Le remboursement doit être effectué sur une période maximale de six (6) mois.

18. Le poste de travail de l'employé à sa résidence doit rencontrer les normes de l'Employeur en termes d'ergonomie et d'espace requis. Ces normes sont décrites dans le document explicatif sur les conditions d'exercice du télétravail.

L'employé doit informer l'Employeur de l'adresse de sa résidence où il effectue sa prestation de travail.

Un employé peut effectuer un changement d'adresse une fois par année ou lors d'un événement de vie (décès, séparation, etc.).

L'employé peut également effectuer un changement temporaire (aller-retour) d'adresse par année, et ce, en autant que l'employé assume la totalité des frais relatifs à ce changement.

19. L'Employeur diffusera aux employés en télétravail l'information utile sur les principes ergonomiques d'un poste de travail et retiendra au besoin les services d'une firme spécialisée pour un support personnalisé.
20. L'employé en télétravail à 100 % doit se présenter sur les lieux de son travail lorsque requis par l'Employeur (une à deux fois par mois). L'Employeur s'engage à identifier ces journées de présence sur les lieux du travail selon le préavis prévu à l'alinéa 21.
21. L'employé en télétravail s'engage à participer également à toutes les sessions de formation, coaching, réunions, téléconférences et toute autre activité requise par l'Employeur aux dates et lieux déterminés par celle-ci dans le cadre de son horaire normal de travail. À cette fin, l'Employeur s'engage à donner un préavis de cinq (5) jours à l'employé sauf dans le cas de mesure disciplinaire. À la demande de son supérieur immédiat, l'employé doit terminer son quart de travail sur place.

L'Employeur privilégiera, lorsque possible, les remises de mesures disciplinaires de façon virtuelle. À cet égard, les autres articles de la convention collective s'appliquent, notamment les clauses touchant la représentation syndicale.

À l'exception d'une urgence opérationnelle à l'ingénierie, l'Employeur ne peut exiger le retour de l'employé le jour même.

22. Toutes les communications de l'Employeur avec l'employé doivent se faire sur le temps de travail de l'employé.

Les livraisons de matériel à domicile sont effectuées dans la mesure du possible pendant les heures normales d'affaires, soit du lundi au vendredi de 8 h à 18 h.

Telles livraisons doivent être précédées d'un préavis minimum de 24 heures.

Si l'employé doit se déplacer dans un centre de cueillette pour récupérer un objet livré, cela doit s'effectuer pendant ses heures de travail, après entente avec son gestionnaire.

Nonobstant de ce qui précède, les employés pourraient devoir transporter du matériel de l'Employeur de petite taille entre la résidence et le lieu du travail.

23. Les parties conviennent que le domicile de l'employé demeure un endroit privé. L'Employeur ne peut, sans l'accord de l'employé ou sans motif valable, se rendre à son domicile.

Toutefois, lorsque nécessaire, les visites à domicile autres que celles d'un technicien installation-service, doivent se faire sur rendez-vous et, dans la mesure du possible, pendant l'horaire de travail de l'employé. Si celle-ci se fait à l'extérieur de son horaire de travail, les clauses de temps supplémentaire s'appliquent.

24. En cas d'une panne d'électricité, défaillance des systèmes, des équipements ou des logiciels, l'employé doit immédiatement entrer en communication avec le Service de support aux usagers et informer son gestionnaire.

L'Employeur continu de rémunérer l'employé si ce dernier signifie sa volonté de reprendre le travail dans le cas où le problème serait résolu avant la fin de son quart de travail. Il doit alors demeurer disponible et reprendre le travail dès la résolution de la problématique.

Advenant qu'il signifie son désir de ne pas être disponible, il sera alors considéré en absence sans solde pour le restant de son quart de travail.

Enfin, si la problématique se prolonge au-delà de la journée initiale, l'employé doit se présenter au travail le ou les jours suivants.

25. L'Employeur mettra à la disposition du Syndicat une adresse électronique unique pour joindre les employés en télétravail, permettant ainsi la transmission des communiqués émis habituellement sous format papier à l'ensemble des employés.

L'Employeur s'assurera que tout employé en télétravail peut recevoir et envoyer des courriels à toutes adresses courriel avec comme domaine sevl2815.com.

Les parties conviennent qu'il est permis au Syndicat d'utiliser les outils de l'Employeur pour tenir des rencontres virtuelles avec des employés.

Le Syndicat pourra rencontrer un groupe d'employés qui est en télétravail lors de leurs visites sur les lieux du travail ou en virtuel, et ce, deux (2) fois par année civile pour un maximum de deux (2) heures. Le moment de la rencontre et le nombre d'employés rencontrés en même temps doivent être convenus à l'avance avec l'Employeur- l'Employeur ne peut refuser sans motif valable.

26. Il est entendu que le Syndicat pourra communiquer avec le Conseiller aux relations de travail afin d'obtenir de l'information concernant les tâches d'un employé en télétravail. Afin d'orienter la discussion, la demande du Syndicat devra être accompagnée des motifs et des faits la justifiant.

27. L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat mensuellement la liste des horaires de

retour au travail des employés en télétravail des centres de contacts clients.

Pour les autres secteurs, l'Employeur fourni l'information au syndicat sur demande.

28. Tout travail fait par l'employé pour l'Employeur à partir de sa résidence doit être déposé dans les répertoires du réseau de l'Employeur et être accessible par son supérieur immédiat et, s'il y a lieu, ses collègues de travail.
29. Les parties conviennent de procéder annuellement à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application du télétravail. Tout changement doit faire l'objet d'une entente écrite entre les parties.
30. Dans le cadre du déploiement du nouveau programme de télétravail, le Syndicat pourra assister aux premières rencontres d'information destinées aux employés.
31. La présente entente ne peut avoir pour effet d'obliger les employés à desservir la clientèle normalement desservie par les membres d'une autre unité de négociation de l'Employeur en conflit de travail.
32. La convention collective, les règlements et politiques de l'Employeur, de même que toutes les lois et règlements relatifs à la sécurité de l'information client, continuent de s'appliquer à l'employé comme s'il était dans un établissement de l'Employeur.

L'Employeur s'engage à remettre un document explicatif sur les conditions d'exercices du télétravail.

33. La présente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective en vigueur.

ANNEXE « 1 »

FONCTIONS EXCLUES DU TÉLÉTRAVAIL

DIRECTION GÉNÉRALE APPROVISIONEMENT

- MAGASINIER

DIRECTION GÉNÉRALE QUALITÉ TECHNIQUE

- TECHNICIEN INSTALLATION SERVICE
- TECHNICIEN INSTALLATION SERVICE NIVEAU 2

PRÉSIDENCE MATV

- TECHNICIEN DE PRODUCTION

VICE-PRÉSIDENCE OPÉRATION TECHNOLOGIQUE

- TECHNICIEN CONSTRUCTION ENTRETIEN RESEAU
- TECHNICIEN RESEAU D'ALIM. PRIMAIRE
- TECHNICIEN RESEAU REGIONAL
- TECHNICIEN TELECOMMUNICATION REGION

ANNEXE « 2 »

**FONCTIONS NÉCESSITANT UNE PRÉSENCE PHYSIQUE
MINIMUM SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

PRÉSIDENCE MATV

- RÉALISATEUR COORDONNATEUR

VICE-PRÉSIDENCE DÉPLOIEMENT TECHNOLOGIQUE

- CONCEPTEUR DE RESEAU

VICE-PRÉSIDENCE OPÉRATION TECHNOLOGIQUE

- COMMIS INGENIERIE

DIRECTION GÉNÉRALE QUALITÉ TECHNIQUE

- COMMIS ADMINISTRATIF

ANNEXE « 3 »

FONCTIONS 100 % TÉLÉTRAVAIL OBLIGATOIRE (RETOUR 1 À 2 JOURS PAR MOIS)

VICE-PRÉSIDENCE CENTRE CONTACT CLIENTS

- CONSEILLER CONTROLE DE QUALITE
- CONSEILLER SENIOR SAC/CQ
- CONSEILLER VENTES SAV
- CONSEILLER SAC/COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES

LETTRÉ D'ENTENTE NO 8
RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE
50 ANS ET PLUS

Les dispositions de la présente s'appliquent aux fonctions des centres contacts clients résidentiels et affaires et à la perception résidentielle.

- a) Un employé à temps plein peut demander de changer de statut pour un statut de temps partiel afin de réduire son temps de travail. La réduction doit être fixe quant à son quantum et ne peut être inférieure à vingt (20) heures semaine. L'employé conserve son statut d'employé à temps plein lors du choix d'horaire de travail. L'employé détermine les jours où il désire réduire sa semaine normale de travail et l'Employeur doit respecter ce choix ;
- b) L'employé à temps partiel peut aussi demander une réduction de temps de travail. La réduction doit être fixe quant à son quantum et ne peut être inférieure à vingt (20) heures semaine. L'Employeur doit respecter ce choix ;
- c) La personne éligible ou qui devient éligible exprime son choix (quantum d'heures et choix des jours de travail) une (1) fois par année. Ce choix entre en vigueur au moment de la prochaine offre d'horaires. Par la suite, l'employé qui désire modifier son choix doit l'exprimer préalablement à la confection des horaires de travail de la première période de l'année ;
- d) L'employé peut, moyennant un préavis de dix (10) jours, mettre fin à sa participation à la réduction du temps de travail. L'employé qui était à temps plein retourne dans son statut d'origine. L'employé qui était à temps partiel redevient pleinement disponible ;
- e) Les employés qui se prévalent de ce programme ont des avantages et bénéfices cumulés selon les heures travaillées ;
- f) Toutefois, l'employé bénéficiant d'une réduction de temps de travail devra exceptionnellement et à la demande de l'Employeur effectuer plus de vingt (20) heures de travail par semaine à l'occasion de formation et de coaching ;
- g) Toute difficulté d'application doit être discutée entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 9 RETOUR AUX ÉTUDES

Les dispositions de la présente s'appliquent aux **employés à l'emploi de l'employeur depuis un (1) an et occupant une fonction des centres contacts clients.**

- a) Les employés qui retournent aux études dans un programme reconnu par le ministère de l'Éducation avec un minimum de trois (3) cours par session auront un statut d'employé à temps partiel. L'employé doit fournir une confirmation de son retour aux études par le registraire de l'établissement ;
- b) L'Employeur ne garantit pas un minimum d'heures de travail ;
- c) L'employé doit fournir à l'Employeur un minimum de quinze (15) heures de disponibilité ;
- d) L'Employeur confectionne un horaire de travail selon les disponibilités exprimées par l'employé dans un quart de travail de soir ou de fin de semaine. **Dans le cas où il n'existe pas de quart de travail de soir ou de fin de semaine dans la fonction, les quarts offerts seront les derniers quarts de la journée ;**
- e) L'employé ayant terminé ses études revient dans son statut d'origine.

LETTRE D'ENTENTE NO 10
RÉSEAU DE DISTRIBUTION DE DÉTAIL

Réseau de distribution

Les parties conviennent que les activités de vente rémunérées à la commission, qui sont réalisées à travers les magasins et kiosques de Vidéotron ou d'un réseau de magasins de détail, sont autorisées à l'extérieur du certificat d'accréditation des Syndicats.

Les parties conviennent que lorsque l'Employeur donne accès à son système de gestion d'activation, seule cette activité est réalisée par les employés visés au paragraphe précédent.

**LETTRE D'ENTENTE NO 11
CAMPAGNE DE MOTIVATION DANS LES CENTRES CONTACTS
CLIENTS**

Campagne de motivation

Le Syndicat consent à ce que l'Employeur poursuive la pratique actuelle concernant les campagnes de motivation. Dans le cadre de ces campagnes, les gains peuvent être sous forme de cadeaux, argent comptant ou autre et peuvent provenir autant de campagnes organisées par des fournisseurs de Vidéotron que par Vidéotron. Les gains seront assujettis aux règles applicables en vigueur en matière d'impôt sur le revenu.

LETTRE D'ENTENTE NO 12 PROGRAMMATION MATv

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. a) Lorsqu'un employé du département de la programmation est poursuivi en justice à la suite d'actes faits de bonne foi, dans l'exercice normal de son travail, selon les dispositions des présentes et agissant sous les instructions ou sous la direction de l'Employeur, 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 l'Employeur.
 - c) Si l'employé seul est poursuivi ou si l'Employeur 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, l'Employeur maintient son traitement et l'employé accumule l'ancienneté.
2. De plus, les parties à la présente conviennent que les conditions de travail particulières suivantes continueront à s'appliquer jusqu'à ce qu'elles conviennent d'une autre entente s'appliquant tant aux employés de Vidéotron (Région Ouest du Québec) qu'à ceux de Vidéotron (Laurentien) dans le cadre des discussions déjà prévues entre elles afin de revoir les conditions de travail au MATv :
- a) Attribution des horaires de travail réguliers : selon la pratique actuelle (par ancienneté, mais dans le cadre des réunions d'équipe en fonction des compétences et des affinités de chacun par rapport aux tâches à accomplir).
 - b) Temps supplémentaire :
 - L'employé occupant une fonction de réalisateur-coordonnateur, de technicien de production ou de monteur peut être requis par l'Employeur de poursuivre en temps supplémentaire un travail qu'il a lui-même amorcé durant ses heures régulières.
 - L'Employeur offre le temps supplémentaire par ordre d'ancienneté aux employés de la fonction faisant partie de l'équipe (équipe : groupe d'employés habituellement affecté à la production d'une émission ou d'une série). En cas de non disponibilité, la procédure habituelle de la convention s'applique.

- c) Maintien de la pratique actuelle quant à l'utilisation des bénévoles en complétant des employés affectés à une production.
- d) L'entretien de l'équipement audio-visuel est assuré par un sous-traitant (personne à contrat).
- e) Les animateurs des émissions sont soit des pigistes, soit des bénévoles.

Sous réserve de ce qui précède, toutes les dispositions prévues à la présente convention collective s'appliquent aux employés affectés à MATv.

LETTRE D'ENTENTE NO 13 AFFECTATIONS TEMPORAIRES

**OBJET : Processus de comblement des banques d'affectations temporaires au sein
Centres Contacts Clients de Gatineau**

Considérant le besoin opérationnel de l'Employeur de s'assurer de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée pour combler en tout temps ses différents besoins d'affectation temporaire dans les fonctions suivantes :

- Conseiller senior SAC
- Conseiller contrôle qualité

Considérant l'objectif du Syndicat de permettre à un plus grand nombre d'employés, notamment les conseillers SAC, d'aller conquérir une expérience dans des fonctions différentes ;

Considérant que l'objectif de la présente lettre d'entente pour l'Employeur et le Syndicat est d'établir le cadre d'application du processus de comblement des affectations temporaires dans les différentes fonctions précitées ;

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

Le préambule fait partie de la présente entente :

Banque d'affectation

1. L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur la création de banques d'affectation temporaire pour chacune des fonctions précitées ;
2. L'Employeur et le Syndicat s'entendent que lesdites banques d'affectation temporaire s'appliqueront uniquement pour les affectations court terme de trois (3) et moins. Les banques d'affectation pourront également être utilisées pour combler quotidiennement des absences non prévues ;
3. L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour limiter le nombre de places dans les banques d'affectation en tenant compte de l'évolution des besoins opérationnels ;
4. L'Employeur s'engage à faire un affichage dédié pour créer les banques d'affectation temporaire quatre (4) fois l'an, un mois avant la mise en vigueur des nouveaux horaires (février, mai, août, novembre) pour les fonctions précitées selon la mécanique prévue aux annexes A, B et C qui font partie intégrante de la présente entente ;

5. L'Employeur se réserve le droit de faire un affichage supplémentaire entre les affichages dédiés prévus au paragraphe précédent si une banque d'affectation est vide ou si l'affichage dédié précédent n'a pas permis de combler son besoin ;
6. L'application de la présente lettre d'entente à d'autres fonctions doit faire l'objet d'une entente entre les parties ;
7. En utilisant le formulaire de « Demande de préférence » (voir annexes A et C qui font partie intégrante de la présente entente), les employés peuvent poser leur candidature pour le nombre de banques d'affectation qu'ils souhaitent sans restriction ;
8. Pour être éligibles aux banques d'affectation, les candidats doivent au préalable réussir un test visant à s'assurer de leur capacité à remplir les tâches types de la fonction visée;
9. Pour toutes les fonctions visées par la présente entente, la sélection des candidats se fait sur la base de l'ancienneté ;
10. Tel qu'il est prévu à l'annexe « A » des présentes, les tests se feront dans les quinze (15) jours suivant la remise des « Demandes de préférences » des employés. Les employés convoqués à un test en seront informés dans un délai minimum de quarante-huit (48) heures précédant le dit test. Le résultat des tests réussis est valide pour une période de vingt-quatre (24) mois ;
11. Pour être retenus dans une banque d'affectation temporaire, les employés doivent être disponibles et présents au travail à la date prévue pour faire les tests ;
12. L'Employeur consent à transmettre les informations suivantes au Syndicat relativement auxdits processus de comblement des banques : les affichages dédiés, la liste des candidats ayant répondu à l'offre dans les délais prescrits et les banques finales d'affectation par fonction. De plus, l'Employeur s'engage à fournir mensuellement au Syndicat la liste effective des affectations, la durée et les raisons desdites affectations (remplacement de maladie, surcroît de travail, etc.) ;
13. L'employé qui échoue un ou des test(s) dans le processus de comblement des banques d'affectation n'est pas éligible à participer au processus de comblement de poste régulier visant la ou les même(s) fonction(s) avant l'affichage dédié suivant (février, mai, août et novembre) ;
14. Nonobstant ce qui précède, un employé qui a échoué le test à deux (2) reprises dans une fonction dans une période de douze (12) mois ne pourra repasser le test pour cette fonction avant une période de six (6) mois suivant la date de son dernier échec ;
15. L'Employeur reconnaît qu'un employé qui s'est qualifié pour une affectation temporaire est par le fait même qualifié pour pourvoir le poste régulier dans le cas d'un affichage pour le même poste ;
16. Seuls les candidats qui se sont qualifiés en vertu du processus qui fait l'objet de la présente entente et qui font partie des banques d'affectation peuvent être affectés dans

les fonctions visées par la présente entente, pour la durée de la période prévue pour l'affectation ;

17. Les employés qualifiés pour une banque d'affectation se voient exclus de ladite banque suite à trois (3) refus de leur part. Ces employés seront de nouveau éligibles à s'inscrire dans la banque d'affectation visée lors de l'affichage dédié suivant ;
18. Les employés qui sont confirmés dans une affectation temporaire dans une fonction différente de celles visées par la présente entente sont automatiquement exclus des banques d'affectation. Ils auront l'opportunité d'y être inclus à nouveau lors de l'affichage dédié suivant la fin de leur affectation temporaire dans la fonction non couverte par la présente entente ;
19. Les employés dont la candidature aura été retenue dans une ou plusieurs banque(s) d'affectation temporaire devront être disponibles et présents au travail lorsque des quarts en affectation dans lesdites banques leur seront offerts. Dans le cas où tous les employés de la banque refusent, l'Employeur peut désigner l'employé le moins ancien de la banque d'affectation pour faire le travail ;
20. L'Employeur s'engage, dans un délai raisonnable, à organiser une rencontre individuelle avec les employés ayant échoué aux tests prévus à la présente entente afin de préciser à l'employé les sujets qui lui ont fait échouer le test. De plus, l'Employeur s'engage à indiquer à l'employé les moyens à prendre pour se qualifier relativement aux futurs tests ;

Temps supplémentaire

21. Lors des besoins de ressources en temps supplémentaire dans les fonctions mentionnées dans la présente entente, l'offre sera faite dans l'ordre suivant :

Par ordre d'ancienneté aux employés de la fonction visée, et ce, conformément aux dispositions de la lettre d'entente signée entre les parties le 9 décembre 2004 et pour les fonctions mentionnées à ladite entente ;

Par ordre d'ancienneté aux employés affectés dans la fonction au moment où le temps supplémentaire est offert ;

Par ordre d'ancienneté aux employés faisant partie de la banque d'affectation de la fonction et de la localité ou département visés, et ce, conformément aux dispositions de la lettre d'entente signée entre les parties le 9 décembre 2004 et pour les fonctions mentionnées à ladite entente ;

Par ancienneté dans une autre fonction visée par l'Employeur.

ANNEXE « A »

LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

**MÉCANIQUE DE MISE EN CANDIDATURE POUR LES BANQUES
D'AFFECTATION**

Les parties à l'entente conviennent de la mécanique suivante pour les mises en candidature dans les banques d'affectation pour les fonctions citées dans l'entente :

1. Un affichage dédié visant le comblement des banques d'affectation temporaire sera transmis aux employés de la vice-présidence SAC résidentielle au moment de l'affichage dédié pour les « Demandes de préférences » pour les horaires de travail. L'affichage dédié se retrouve à l'annexe B des présentes ;
2. Le formulaire de « Demande de préférences » pour les horaires de travail sera amendé pour inclure une portion spécifiquement réservée à l'usage des employés de la vice-présidence SAC résidentielle qui voudront postuler dans les banques d'affectation pour les fonctions visées par la présente entente. Le formulaire de « Demande de préférences » ainsi amendé se retrouve à l'annexe C des présentes ;
3. Dans les quinze (15) jours suivant la remise des choix de préférences, l'Employeur s'engage à faire passer les tests prévus à l'entente pour chacun des employés avec un préavis par courriel de 48 heures tel qu'il est prévu au paragraphe 12 de l'entente. Le résultat des tests réussis est valide pour une période de vingt-quatre (24) mois ;
4. Au moment de la communication des nouveaux horaires de travail (février, mai, août et novembre de chaque année), l'Employeur communiquera au Syndicat la composition des nouvelles banques d'affectation, lesquelles entreront en vigueur au même moment que les nouveaux horaires.

ANNEXE « B »

LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

MODÈLE D’AFFICHAGE DÉDIÉ

Les parties conviennent que le modèle suivant sera utilisé lors des affichages dédiés :

« AFFICHAGE DÉDIÉ À TOUS LES EMPLOYÉS DE LA VICE-PRÉSIDENTICE SAC RÉSIDENTIELLE »

Dans le cadre de l'exercice de comblement des banques d'affectation temporaire de la vice-présidence SAC, nous sollicitons les candidatures pour des affectations temporaires dans les fonctions suivantes :

- conseiller senior SAC
- conseiller contrôle de qualité

Renseignements spécifiques :

- Lieu de travail : Centre d'appels de Gatineau ;
- Date d'entrée en fonction : sur appel en fonction des besoins opérationnels ;
- Nombre de postes requis : selon les besoins opérationnels ;
- Horaires de travail : selon l'affectation temporaire à combler ;
- Tâches principales : les principales tâches types de chacune des fonctions sont incluses aux guides de fonction ;
- Pour les affectations à une classe supérieure, une prime de 5 % sera versée ;
- Pour chacune des fonctions visées, des tests devront être réussis.

Pour tous les intéressés, veuillez remplir la section du formulaire de « Demande de préférences » prévue à cet effet et le transmettre à la logistique dans les délais prévus pour le prochain choix d'horaire (*mettre date*). Les candidats seront contactés pour passer les tests prévus pour chaque fonction dans les deux semaines suivant la remise des préférences pour passer des tests et seront avisés 48 heures à l'avance de la date desdits tests.

Il est entendu qu'après avis au Syndicat, l'Employeur se réserve le droit de modifier la forme du modèle d'affichage dédié pour répondre à ses besoins opérationnels sans toutefois modifier le fond.

ANNEXE « C »

LETTRE D'ENTENTE SUR LES AFFECTATIONS TEMPORAIRES

MODÈLE DE CHOIX DE PRÉFÉRENCE

Les parties s'entendent que le modèle de choix de préférence sera utilisé pour les mises en candidature pour les banques d'affectation dans les fonctions citées dans l'entente. Le formulaire de choix de préférence sera amendé pour inclure à la fin du formulaire la portion suivante :

« CANDIDATURE AUX BANQUES D'AFFECTATION TEMPORAIRE »

Je souhaite poser ma candidature pour les banques d'affectation suivantes (cocher les banques appropriées) : (adapter la liste à la fonction visée ex. : SAC ou CQ)

- conseiller contrôle qualité ;
- conseiller senior SAC ;

Il est entendu que les candidats aux banques d'affectation temporaire seront disponibles les soirs et les week-ends, ou selon les besoins opérationnels.

Il est entendu qu'après avis au Syndicat, l'Employeur se réserve le droit de modifier la forme du modèle de choix de préférence pour répondre à ses besoins opérationnels sans toutefois modifier le fond.

LETTRE D'ENTENTE NO 14
PROJET PILOTE ÉCOUTE ET ENREGISTREMENT DES APPELS
À DES FINS DISCIPLINAIRES

CONSIDÉRANT les discussions entre les parties dans le cadre du renouvellement de la convention collective ;

CONSIDÉRANT l'importance qu'accordent les parties aux hauts standards de service à la clientèle établis chez Vidéotron ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties à encadrer les mesures disciplinaires découlant de l'écoute des appels ;

Nonobstant les articles 31.11 et 31.12 de la convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Cette lettre d'entente s'applique à toutes les fonctions du centre d'appels;
2. Il est convenu qu'aux fins de la présente lettre d'entente, une plainte peut être acheminée à l'employeur par tous les moyens de télécommunications, incluant les médias sociaux. Il est entendu et convenu que les sondages post-appels ne peuvent en aucun temps être utilisés à des fins disciplinaires ;
3. Il est convenu entre les parties que l'Employeur peut procéder à l'écoute des appels en tout temps à des fins disciplinaires aux conditions suivantes :
 1. Le syndicat doit être impliqué dans le processus d'enquête avec accès aux appels et plaintes des clients le cas échéant, le tout tel qu'établi dans l'annexe A aux présentes;
 2. En cas de non-respect de l'une ou l'autre des modalités prévues à l'annexe A, toute mesure disciplinaire ou administrative prise par l'Employeur à l'égard d'un employé sera nulle et non avenue ;
 3. L'Employeur doit rencontrer le syndicat avant d'imposer une suspension pour fins d'enquête ou une mesure disciplinaire;
 4. Les parties conviennent de définir un comportement fautif et non fautif;
 5. L'entente doit prévoir une évaluation périodique;
 6. L'entente doit définir les notions de mesures disciplinaires et administratives;
 7. Uniquement un appel écouté par un gestionnaire pourra faire l'objet de mesures disciplinaires ;
4. Les parties conviennent que des mesures disciplinaires peuvent être imposées dans le but de corriger un comportement fautif de l'employé. Les mesures administratives

découlant du droit de la direction visent des gestes non fautifs ou involontaires reliés à la performance ou au rendement de l'employé;

5. Advenant que l'Employeur, lors de l'écoute et l'enregistrement des appels, identifie des comportements fautifs qui ne correspondent pas aux critères de service à la clientèle établis, l'Employeur pourra prendre les mesures disciplinaires nécessaires afin de corriger le comportement de l'employé;
6. Il est entendu que seuls les comportements fautifs captés durant les écoutes effectuées par un membre du personnel de gestion pourront faire l'objet de mesures disciplinaires. Il est de plus entendu que toute mesure disciplinaire découlant de la présente est soumise à un délai de prescription de vingt (20) jours suivant le comportement fautif reproché. Dans le cas d'une plainte écrite d'un client, le délai de prescription débute à la date de réception de ladite plainte par l'employeur. Dans ce dernier cas, la mesure disciplinaire peut tenir compte d'événements reliés à cette plainte ayant eu cours jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours précédant la réception de ladite plainte;
7. Pour les fins d'application de la présente lettre d'entente, les parties conviennent qu'un comportement fautif signifie notamment: une faute majeure de courtoisie envers la clientèle, incluant l'utilisation d'un langage abusif, Je blasphème, raccrocher la ligne au nez du client, ou tout autre comportement de même nature ;
8. Les parties procéderont à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application de la présente lettre d'entente à tous les trois (3) mois. De plus, les parties se rencontreront au besoin afin de résoudre les difficultés qui pourraient survenir concernant l'application de la présente entente;
9. La présente est en vigueur pendant la durée de vie de la convention collective, et ce, dès la signature des parties ;

ANNEXE « A »

PROCESSUS D'ANALYSE D'UNE PLAINTE

Les parties conviennent de procéder comme suit dans le cadre de l'analyse d'une plainte :

1. ÉTAPE DE L'ANALYSE PAR L'EMPLOYEUR

1. Dans tous les cas de plainte, l'employeur prend connaissance de la plainte, qu'elle soit verbale ou écrite et en fait l'analyse, incluant l'écoute de l'appel à l'origine de la plainte;
2. Suite à son analyse, l'employeur peut décider notamment d'appliquer la Lettre d'entente n°14 ;

2. ÉTAPE DE L'ANALYSE PARITAIRE

1. Lorsque l'employeur décide d'appliquer la Lettre d'entente no 14, il contacte d'abord, et au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables de sa décision, le syndicat ;
2. Une rencontre a lieu dans les meilleurs délais, hors la présence de l'employé visé, afin que l'employeur puisse partager l'information recueillie avec le syndicat;
3. Dans le cas d'une plainte verbale, l'employeur donne accès au syndicat à la transcription de la plainte le cas échéant, à l'appel de plainte le cas échéant, ainsi qu'à l'appel à l'origine de la plainte;
4. Dans le cas d'une plainte écrite, l'employeur donne accès au syndicat à la plainte écrite ainsi qu'à l'appel à l'origine de la plainte;
5. Il est entendu qu'en aucun cas l'employeur ne remet de fichier audio au syndicat;
6. Il est entendu que pour toute plainte ou transcription de plainte remise au syndicat conformément à l'article 28.03 de la convention collective, les informations confidentielles, incluant le nom du plaignant, ses coordonnées ou toute autre information permettant d'identifier le plaignant sont caviardés;
7. Suite au partage de l'information relative à la plainte, les parties rencontrent l'employé visé par la plainte et procède à l'enquête;
8. Les parties discutent par la suite de leurs positions respectives quant à l'opportunité d'imposer une mesure disciplinaire, la sévérité de ladite mesure et la possibilité d'en arriver à une entente;

9. Dans l'éventualité où les parties ne parviennent pas à une entente, il est entendu que les dispositions prévues à la convention collective en matière de processus disciplinaire et de procédure de griefs trouvent application.

**LETTRE D'ENTENTE NO 15
FUSION DES FONCTIONS DE TECHNICIEN RÉSEAU
D'ALIMENTATION ET TECHNICIEN TÉLÉCOMMUNICATIONS
RÉGION**

CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent établir des modalités entourant la fusion de ces fonctions;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
2. Les Parties conviennent que les fonctions de Technicien réseau d'alimentation et Technicien télécommunications région seront fusionnées sous le nouveau titre d'emploi de Technicien sites techniques. Cette nouvelle fonction sera intégrée à la classe salariale 20;

Période transitoire

3. La période de transition sera d'une durée de 12 mois à partir de la signature de la présente pour, les parties ont convenus de modalités particulières, notamment :
 - a. Service d'attente
 - Il est entendu que tous les techniciens sites techniques pourront être appelé à effectuer du service d'attente. Or, il devra obligatoirement y avoir un technicien réseau d'alimentation primaire et un technicien télécommunications région effectuant du service d'attente durant la période de transition. Par la suite, les besoins seront revus en fonction des opérations;
 - Lorsqu'une expertise particulière sera requise, les techniciens sites techniques en service d'attente pourront se référer à un technicien de la province en service d'attente détenant cette expertise.
 - b. Vacances
 - Aux fins d'attribution des vacances en vertu de l'article 14 de la convention collective, les techniciens demeureront attachés à leur ancienne fonction et ainsi, les vacances seront octroyées distinctement à l'intérieur de ces deux groupes, tel que fait présentement. Un seul groupe sera nouvellement formé par les techniciens sites techniques à la fin de la période de transition. Pour ce point uniquement, la fin de la période de transition se prolongera jusqu'au 1^{er} choix de vacances suivant la fin de la période de transition.
 - c. Temps supplémentaire
 - Aux fins d'application du temps supplémentaire, les listes de techniciens réseau d'alimentation et technicien télécommunications région demeureront séparées. Ainsi, le temps supplémentaire continuera d'être offert indépendamment, à l'intérieur de ces deux fonctions. À la fin de

la période de transition, une seule liste sera utilisée dans la nouvelle fonction de technicien sites techniques.

Travaux dans les tours

4. La tâche consistant à grimper dans les tours télécom ne sera plus exigée dans la fonction ni en termes de prérequis à l'embauche. Les techniciens actuellement titulaires du poste de Technicien télécommunications région désirant toujours effectuer des travaux dans les tours pourront continuer d'exercer celle-ci, à leur demande, sous réserve des normes de santé et sécurité.

Tous nouveaux techniciens embauchés suivant la signature de la présente pourra effectuer cette tâche, sous réserve des normes de santé et sécurité. De plus, les techniciens télécommunications région pourront se désister de cette tâche sans possibilité de retour.

5. Les travaux en hauteur (ex. : toiture, etc) seront fait par les techniciens sites techniques.

Sous-traitance

6. Les Parties conviennent de la lettre d'entente no 16;

Vacances et congés fériés

7. Le nouveau poste va s'insérer dans l'annexe D pour les congés/fériés, soit 9 mobiles et 5 fixes
8. Le nouveau poste va s'insérer dans l'annexe F et va s'insérer dans groupe III (ratio de vacances de 50% sauf périodes fériées à 75%)

Inter juridiction provinciale

9. Les Parties conviennent de maintenir l'inter juridiction provinciale pour les tâches de télécommunications entre la région Ouest et la région Laurentien;
10. La pratique actuelle de support à distance sera maintenue, soit que les équipes de la région Laurentien pourront se référer, au besoin, aux équipes spécialisées de la région Ouest, et vice-versa, lorsqu'une expertise pointue s'avère nécessaire et est disponible dans l'une ou l'autre des équipes;
11. Les tâches suivantes seront ajoutées à l'inter juridiction provinciale, soit :
 - a. L'accès au DNCS demeure centralisé à Montréal;
 - b. Les billets pour des problèmes TDL seront aiguillés vers la région Laurentien durant les heures de présence. En dehors de ces heures, l'aiguillage se fera vers les Technicien réseau d'alimentation primaire de la région Ouest à titre de premier intervenant à distance, puis vers le personnel en stand-by de la localité si le problème est non résolu à distance;

12. La présente ne doit pas être interprétée comme étant une admission en fait et en droit de l'Employeur au bien-fondé des griefs déposés à ce jour par le Syndicat en lien avec l'inter juridiction.

LETTRE D'ENTENTE NO 16
ACTIVITÉS DE SOUS-TRAITANCE DANS LES TÊTES DE LIGNES
ET SITES TECHNIQUES

CONSIDÉRANT la volonté des parties de clarifier la situation entourant les interventions techniques requises dans les lieux physiques des têtes de ligne et site techniques ;

CONSIDÉRANT la définition de la sous-traitance prévue à la convention collective (article 3.24) ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente ;
2. Le ratio de sous-traitance prévu à l'article 2.13 de la convention collective s'applique dans tous les sites techniques. Un site technique inclut notamment les têtes de ligne, POP et sites TSF;
3. Nonobstant le point 2, pour toutes les activités dans les têtes de lignes, l'Employeur s'engage à prioriser les employés avant d'avoir recours à la sous-traitance, et ce, lors d'activités planifiées;
4. Les parties conviennent également que la liste d'activités inscrites à l'Annexe « A » de la présente lettre ne constitue pas de la sous-traitance ;
5. Un rapport de sous-traitance mensuel sera fourni au syndicat, celui-ci inclut tous travaux fait à l'exception de l'annexe A ;
6. Les parties conviennent d'adresser et discuter toute mésentente qui pourrait survenir en lien avec la présente.

ANNEXE « A »

ACTIVITÉS QUI NE CONSTITUE PAS DE LA SOUS-TRAITANCE

A. Installation et la maintenance de l'électricité et des équipements électromécaniques /électroniques qui demandent la compétence spécifique, notamment : électricien, frigoriste, électromécanicien, ferblantier, plombier, mécanicien de machinerie fixe etc., qui sont régie par le décret de la construction et le code du bâtiment :

- Des systèmes AC : UPS, Ondulateur, Transferswitch, etc. ;
- Des systèmes DC dans le cadre d'un chantier (câble et CBDB) ;
- Des systèmes DC (remplacement ou ajout de capacité), des bancs de charge ainsi que le raccordement des câbles dans le système d'énergie ;
- Les installations électriques qui sont régies par le code électrique ;
- La climatisation, l'humidification et la ventilation, à l'exception des actions reliées au premier répondant ;
- Les génératrices et leur ravitaillement. Toutefois, les techniciens internes agiront comme premier répondant sur le protocole de démarrage et l'opération de la Transfert switch ainsi que le traitement des alarmes locales sur contrôleur.

B. L'immeuble et ce qui s'y rattache :

- Entretien ménager ;
- Réparation et entretien du bâtiment ;
- Système de sécurité et de surveillance. Le technicien interne s'occupera de la sortie du conduit vers la baie d'alarme sauf pour le câblage à l'intérieur des murs, dans les conduits jusqu'à l'équipement SIP ;
- Entretien des batteries des UPS et le remplacement des batteries qui demandent la compétence d'un électricien et un permis de transport et disposition de matière dangereuse ;
- Systèmes de contrôle automatisé (ex : Johnson, AC-4, etc.), système propriétaire sans les accès requis ;
- Système de protection incendie;
- Passage de conduits et câbles d'alarme à l'intérieur des conduits qui requiert un électricien. Du conduit vers la baie d'alarme sera exécutée par le technicien interne. Le branchement aux équipements doit être fait par le spécialiste ;
- Travaux d'installation des cabinets prémontés nécessitant des spécialistes en levage d'équipements lourds, travaux de fixation nécessitants des spécialistes en antisismique, gouttière à fibres optiques et la mise à la terre à l'exception des MALT des cabinets;
- Transport des cabinets et équipements exceptionnellement lourd.

C. Installation d'équipements liés à un contrat clés en main (Ex : Équipements Ericsson);

D. Installation et maintenance d'équipement appartenant à des tiers (Ex : Bell, Cogeco, Nurun, etc.).

LETTRE D'ENTENTE NO 17 CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

CONSIDÉRANT les demandes du Syndicat relativement à l'assouplissement de certaines règles dans un objectif de favoriser la conciliation travail et vie personnelle des employés ;

CONSIDÉRANT l'engagement de l'Employeur à favoriser la conciliation travail et vie personnelle de ses employés dans les limites du respect de ses besoins opérationnels ;

CONSIDÉRANT que les parties conviennent de certains assouplissements pour la durée de la convention collective ;

CONSIDÉRANT que les engagements prévus dans le cadre de la présente lettre d'entente sont pris nonobstant les dispositions de la convention collective eu égard à l'organisation du travail ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. L'Employeur et le Syndicat s'entendent pour assouplir certaines dispositions de la présente convention collective afin de favoriser la conciliation travail et vie personnelle ;

HORAIRE DE TRAVAIL FLEXIBLE

3. Pour les fonctions non directement en lien avec la clientèle, et nonobstant l'article 16 de la convention collective, l'Employeur consent à analyser au cas par cas les demandes transmises par le Syndicat relatives aux horaires flexibles, à savoir le déplacement du début du quart de travail ;
4. L'Employeur analyse les demandes sur la base de ses besoins opérationnels, lesquels peuvent fluctuer et se réserve le droit d'accepter ou de refuser toute demande ;
5. Il est cependant entendu que l'aménagement d'horaires flexibles ne peut avoir pour conséquence de générer du temps supplémentaire ou d'engendrer le versement de primes qui n'auraient pas autrement été dues dans le cadre de l'horaire normal de la fonction ;

CONGÉ D'URGENCE SANS MOTIF

6. Nonobstant le paragraphe 8.16 de la convention collective, dans une situation d'urgence, un employé peut obtenir un maximum de deux (2) jours de congé sans motif, non consécutifs, **entre le 15 janvier et le 15 décembre;**

7. Ces congés doivent être puisés dans les banques personnelles de congés de l'employé dans l'ordre suivant: banques de temps accumulé ou supplémentaire, mobiles, vacances fractionnables, maladies ou congés sans solde ;
8. Les congés prévus au paragraphe précédent peuvent être pris par un employé après en avoir informé son supérieur immédiat dans les meilleurs délais ou au plus tard à l'heure où débute son quart de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 18 SUIVI DE LA SOUS-TRAITANCE

CONSIDÉRANT les obligations de l'Employeur eut égard aux rapports de sous-traitance, lesquelles sont prévues aux paragraphes 2.10 et suivants de la convention collective ;

CONSIDÉRANT la Lettre d'entente no 2 relative aux principes spécifiques de sous-traitance;

CONSIDÉRANT les rapports de sous-traitance et à la communication de ces rapports ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de sous-traitance, lequel sera composé de représentants patronaux et syndicaux et dont les rencontres se tiendront comme suit :
 - a) Une rencontre annuelle dans les quinze (15) jours suivant la production du rapport de projections prévu au paragraphe 2.12 de la convention collective ;
 - b) **Toutes rencontres demandées par les parties en vertu de l'article 2.14 de la convention collective.**
3. Quant au format des rapports de sous-traitance mensuels prévus au paragraphe 2.14 de la convention collective, l'Employeur s'engage à :
 - a) Produire des rapports les plus précis possible ;
 - b) Analyser les propositions syndicale visant la modification du format des rapports ;
 - c) Rencontrer le Syndicat au besoin pour répondre aux questions soulevées par les rapports de sous-traitance ou éclaircir toute ambiguïté relative à ceux-ci.
4. Pour les fins des calculs de sous-traitance, un ETP (équivalent temps plein) équivaut à 1733 heures.

LETTRE D'ENTENTE NO 19
CONGÉS SANS SOLDE DE MOINS DE TROIS (3) MOIS

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'encadrer l'accessibilité aux congés sans solde de moins de trois (3) mois ;

CONSIDÉRANT l'article 22.14 et suivants de la convention collective ;

CONSIDÉRANT les discussions dans le cadre des négociations qui ont permis au Syndicat de sensibiliser l'Employeur aux besoins des employés en ce qui a trait à la conciliation travail et vie personnelle ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Les demandes de congés sans solde sont octroyées aux employés qui en font la demande, selon la procédure et règles prévue aux paragraphes 22.14 et suivants de la convention collective, **l'employeur s'engage à donner une réponse dans les 10 jours de la demande** ;
3. L'employé qui souhaite se prévaloir de son droit de demander un congé sans solde pour les fins de la présente entente doit d'abord avoir **planifié** sa banque de vacances non préalablement autorisées de même que sa banque de congés fériés/mobiles non cédulés avant de se voir octroyer un congé sans solde ;
4. Un employé peut présenter jusqu'à cinq (5) demandes de congés sans solde d'une journée à la fois par année civile. Ces demandes seront accordées en fonction du respect des ratios d'absence autorisées aux fins de congés de vacances annuelles, de congés fériés mobiles, de congés pour temps compensé ;
5. Un employé peut faire un maximum de deux (2) demandes de congés sans solde de deux (2) jours consécutifs et plus par année. Ces demandes seront accordées en fonction du respect des ratios d'absence autorisées aux fins de congés de vacances annuelles, de congés fériés mobiles, de congés pour temps compensé ;
6. La présente entente prendra effet à la signature de la convention collective pour la durée de cette dernière.

**LETTRE D'ENTENTE NO 20
PROGRAMME DE RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL (55 ANS
et PLUS)**

CONSIDÉRANT QUE les parties désirent permettre aux employés ayant 55 ans et plus de profiter de la réduction de temps de travail en fonction de certains paramètres et conditions mentionnés à la présente ;

CONSIDÉRANT QUE des modalités spécifiques d'un tel programme existent déjà au sein des Centres Contacts Clients (CCC) résidentiels et affaires et à la perception résidentielle ;

CONSIDÉRANT QUE des modalités spécifiques sont envisageables au sein des autres fonctions et secteurs de Vidéotron ;

CONSIDÉRANT QUE plusieurs employés de l'organisation ont manifesté le souhait de réduire leur temps de travail ;

CONSIDÉRANT QUE la réduction de temps de travail est une étape vers la retraite;

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie des présentes ;
2. La présente s'applique à tous les employés ;
3. Pour être admissible à la réduction de temps de travail, l'employé devra être âgé d'au moins 55 ans ;
4. Annuellement, l'Employeur informe le syndicat des secteurs de l'entreprise pouvant offrir la réduction de temps de travail ;
5. Subséquemment les parties conviennent de déterminer les modalités particulières d'application de la réduction du temps de travail pour les secteurs visés ;
6. L'Employeur octroiera les demandes de réduction de temps de travail en fonction de l'unique critère de l'ancienneté cependant, les règles d'ancienneté ne pourront servir à prioriser une nouvelle demande au dépend d'une demande déjà autorisée ;
7. L'employé souhaitant bénéficier de la réduction de temps de travail pourrait être soumis à un changement de statut et voir ses avantages et bénéfices cumulés au prorata de ses heures de travail ;

8. Toute demande de réduction de temps de travail accordée par le supérieur immédiat devra faire l'objet d'une entente locale tripartite spécifiant les modalités d'applications et signées par les parties (employeur - syndicat - employé) ;
9. Les parties conviennent d'adresser toute situation particulière découlant de la présente, notamment les demandes de retour à temps complet.

LETTRE D'ENTENTE NO 21
LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

CONSIDÉRANT la loi fédérale sur l'équité salariale ;

CONSIDÉRANT que les parties désirent que l'évaluation des guides de fonctions dans le cadre de l'application de cette loi demeure un outil réutilisable pour évaluer les fonctions actuelles et futures ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. De revoir le plan d'évaluation prévu à la convention collective ;
2. D'effectuer le travail nécessaire à l'application de la loi de façon paritaire ;
3. De poursuivre l'application du plan pour les fonctions actuelles et futures ;
4. De mettre en place rapidement toutes autres mesures édictées par la loi ;
5. Les parties conviennent que les membres du comité sont libérés aux frais de l'Employeur.

LETTRE D'ENTENTE NO 22
MOBILITÉ INTER-JURIDICTIONNELLE – TECHNICIEN RÉSEAU
RÉGIONAL DE MANIWAKI ET TECHNICIEN RÉSEAU
RÉGIONAL DE MONT-LAURIER

ATTENDU QUE la localité de Maniwaki est incluse dans le certificat d'accréditation du secteur Laurentien ;

ATTENDU QUE la localité de Mont-Laurier est incluse dans le certificat d'accréditation de la Région Ouest ;

LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Les employés peuvent être assignés en alternance, selon les besoins opérationnels, à des tâches de technicien réseau régional soit à Maniwaki, soit à Mont-Laurier, et ce, indépendamment de leur accréditation syndicale ;
2. Toutes les heures travaillées en dehors du secteur attribué, soit les heures travaillées par le technicien de Maniwaki dans le secteur de Mont-Laurier ou inversement, les heures travaillées par le technicien de Mont-Laurier dans le secteur de Maniwaki, sont compilées dans les rapports de sous-traitance.

LETTRE D'ENTENTE NO 23
APPLICATION DE LA NOTION DE LA LISTE LOCALE DE
DISPONIBILITÉ DANS LES CENTRES DE CONTACTS CLIENTS
(CCC)

ATTENDU la volonté de l'Employeur et du Syndicat de créer une liste de disponibilité des conseillers intéressés aux offres de temps supplémentaire dans les différentes fonctions des centres d'appels énumérées ci-bas :

- Conseiller ventes et service après-vente
- Conseiller senior SAC
- Conseiller Contrôle de Qualité
- **Conseiller SAC/communications électroniques**

LES PARTIES À LA PRÉSENTE CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'Employeur s'engage à constituer une liste de disponibilité des conseillers intéressés aux offres de temps supplémentaire dans les centres d'appels, liste dont la constitution sera renouvelée au même moment que les choix d'horaire, selon les modalités propres aux dites fonctions, tel que stipulé à l'article 16 de la convention collective ;
2. Lorsque planifié, le temps supplémentaire est offert selon les modalités stipulées à l'article 17.04 de la convention collective ;
3. Lors d'offres de temps supplémentaire non planifié d'une durée de plus de trois (3) heures, l'Employeur s'engage à offrir le temps supplémentaire aux conseillers inscrits à la liste de disponibilité par ordre d'ancienneté ;
4. Lors d'offres de temps supplémentaire non planifié d'une durée de trois (3) heures ou moins, l'Employeur s'engage à offrir le temps supplémentaire aux conseillers présents au travail au moment de l'offre, en prolongement de leur quart de travail ;
5. Si l'offre initiale est prolongée de plus de trois (3) heures, l'Employeur s'engage à rembourser par ancienneté aux personnes inscrites à la liste de disponibilité le nombre d'heures de travail total réellement effectué par les conseillers présents au travail ;
6. Délai de réponse :
 - a. Les conseillers inscrits à la liste de disponibilité et qui sont contactés par téléphone aux deux (2) numéros de téléphone inscrits à leur dossier, disposent d'un délai de quinze (15) minutes pour répondre à l'offre de temps supplémentaire ;
 - b. L'Employeur s'engage, dans le cas des offres visant les conseillers présents au travail, à offrir le temps supplémentaire au moins une (1) heure avant la fin du quart de travail précédent.

7. Sur décision de l'Employeur, ou sur constatation par le Syndicat du non-respect de l'une ou l'autre des dispositions de la présente entente, l'une ou l'autre des parties peut y mettre fin sur avis écrit, et dès lors, les dispositions prévues à la convention collective s'appliquent intégralement ;

La présente lettre d'entente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 24 RÉGIME D'ASSURANCES COLLECTIVES

CONSIDÉRANT le régime d'assurances collectives tel que mentionné à l'article 13 de la convention collective ;

CONSIDÉRANT les échanges et discussions entre l'Employeur et le Syndicat dans le cadre du processus de négociation visant le renouvellement de la convention collective ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes ;
2. Les modifications énumérées ci-dessous entreront en vigueur le 1^{er} avril 2025 ;

MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE – RÉSUMÉ DES PARAMÈTRES

RÉGIME DES ACTIFS

Assurance vie et décès et mutilation accidentels (DMA) – Aucune modification

Invalidité de longue durée (ILD)

- Ajout d'une clause pour conditions préexistantes 3/12 mois comme suit :

« L'assureur n'effectue aucun versement pour toute période d'invalidité totale qui commence au cours des 12 premiers mois durant lesquels l'adhérent est couvert si cette invalidité totale découle directement ou indirectement d'une maladie ou de dommages corporels pour lesquels l'adhérent a reçu les soins d'un médecin ou a pris des médicaments prescrits sur ordonnance pendant les trois mois précédant immédiatement la date de prime d'effet de son assurance. »

- Prestations : 60 % du salaire brut
- Paiement des prestations bimensuel

Invalidité de courte durée (ICD)

- Régime assuré et géré par l'assureur (vs continuation de salaire)
- Prestations hebdomadaires : 70 % du salaire brut (imposable)

Assurance maladie

Médicaments

- Retrait du remboursement des médicaments de type « lifestyle »
 - Les éléments 4) (sauf ceux couverts par la RAMQ), 6) et 7) décrits à la page 40 de la brochure seront retirés :

- Les produits antitabac, jusqu'à concurrence d'un montant payable de 665\$ par année civile par personne assurée ;
 - Les médicaments injectables et les micro-suppositoires prescrits pour le traitement des dysfonctions sexuelles ;
 - Les produits et médicaments nécessaires au traitement de l'obésité qui ne peuvent être obtenus par ordonnance médicale ;
- Mise en place de la substitution générique optimale
 - Remboursement des médicaments originaux (médicaments pour lequel un générique existe) sur la base du prix du générique
 - Advenant une raison médicale valable et si le médecin remplit le formulaire détaillant les raisons de la non-substitution, le remboursement se fera selon le coût du médicament original.
 - Mise en place de mesures de contrôle des médicaments
 - Ajout de maximums pour les bandelettes par type de glycémie
 - Application des maximums de frais usuels et coutumiers pour les honoraires des pharmaciens
 - Remboursement des médicaments à 90 % (vs 100 %)
 - Intégration à la RAMQ à partir de 65 ans

Paramédicaux

- Remboursement à 90 % (vs 100 %)
- Modification des groupes de paramédicaux et des maximums :
 - Groupe A : Audiologiste, ergothérapeute et orthophoniste
Aucun maximum
 - Groupe B :
 - Psychologue/psychiatre/travailleur social/psychoéducateur /psychothérapeute;
 - Physiothérapeute/thérapeute en réadaptation physique
 - Diététiste
 Maximum de 1 750 \$ par catégorie de spécialiste, par année par assuré.
 - Groupe C : Acupuncteur, chiropraticien, naturopathe, ostéopathe, orthothérapeute, kinésithérapeute, massothérapeute, podiatre/podologue et homéopathe
Maximum de 1 000 \$ combiné pour l'ensemble des de ces spécialistes, par année par assuré
 - Aucune recommandation médicale n'est requise

Soins de la vue

- Augmentation du maximum pour les lunettes et les lentilles à 350 \$ (vs 250 \$) aux 24 mois par assuré

Assurance soins dentaires

- Retrait de la franchise pour les soins majeurs de 35 \$ / certificat / année
- Fréquence des examens de rappel à 9 mois (vs 6 mois)
- Coassurance à 90 % pour les soins préventifs et soins de base, incluant endodontie et parodontie (vs 100 %)
- Augmentation du maximum annuel combiné (soins préventifs, de base et majeurs) à 1 500 \$ (vs 1 200 \$)

Exemption

- L'exemption pour les soins médicaux et dentaires (les deux garanties ensemble) sera permise avec preuve de couverture sous un autre régime privé (par exemple, si les deux membres d'un couple travaillent chez Vidéotron, l'un d'eux pourra s'exempter)

Prime de l'employé

- La prime payée par l'employé sera optimisée fiscalement sans partage de coût global;

RÉGIME DES RETRAITÉS

- Retrait du montant fixe de 10 000 \$ payé à 100 % par Vidéotron pour les futurs retraités (préavis d'une année à partir de la signature de la convention collective)

L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une copie du régime modifié dès qu'il sera disponible;

**LETTRE D'ENTENTE NO 25
CAMION À LA RÉSIDENCE**

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VIDEOTRON s.e.n.c.
(ci-après, désigné « l'Employeur »)

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS ED VIDÉOTRON LTÉE, SEVL-SCFP 2815
(RÉGION OUEST et RÉGION LAURENTIEN)**
(ci-après, désigné « le Syndicat »)

(Collectivement désignées « les Parties »)

OBJET : PROJET PILOTE-CAMION À LA RÉSIDENCE

ATTENDU la convention collective en vigueur entre les Parties (ci-après, « *la convention collective* »);

ATTENDU QUE l'Employeur a rencontré le Syndicat afin de lui présenter un projet qui permettrait que les camions utilisés par les techniciens installation/service (ci-après, « *Technicien ou Techniciens* ») puissent être en leur possession durant toute leur semaine régulière de travail;

ATTENDU QUE l'Employeur désire encadrer un tel projet en partenariat avec le Syndicat;

ATTENDU la lettre d'entente signée entre les parties le 4 novembre 2015;

ATTENDU les addendums à ladite lettre d'entente et signés entre les parties en janvier, mai et octobre 2016;

ATTENDU QUE les parties ont discuté de la présente situation à plusieurs reprises et qu'elles souhaitent poursuivre le projet pilote (ci-après, « *le Projet* ») afin de valider les impacts de l'utilisation des camions à la résidence pour le secteur de la Qualité technique;

ATTENDU la volonté des parties de maintenir des relations de travail harmonieuses et ordonnées;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :


1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Toutes les localités qui couvrent les secteurs identifiés par l'Employeur seront celles qui feront partie du Projet. Le travail sera alors réparti entre les Techniciens du dépôt duquel relève le secteur. Pendant la durée du Projet, une entente entre les Parties sera nécessaire si l'Employeur désire ajouter d'autres localités;
3. L'Employeur identifiera des secteurs qui feront partie du Projet. En tout temps pendant le Projet, l'Employeur pourra ajouter de nouveaux secteurs et/ou modifier tout secteur identifié pour el Projet selon ses besoins opérationnels;
4. Les Techniciens qui désireront participer au Projet le feront sur une base volontaire et devront avoir un minimum de six (6) mois d'expérience dans ladite fonction de technicien installation/service. La participation au Projet s'effectuera lors des changements d'horaires ou lors d'ajout de secteurs, le cas échéant;
5. Aux fins de sélection des Techniciens volontaires pour le Projet, l'Employeur utilisera la règle suivante : à l'intérieur d'un rayon de vingt (20) kilomètres du point de référence du secteur identifié par l'Employeur la sélection des volontaires se fera par ancienneté. À l'extérieur d'un rayon de vingt (20) kilomètres du point de référence du secteur, la sélection des volontaires est à la discrétion de l'Employeur;
6. Nonobstant le paragraphe 5 de la présente, il est entendu que seuls les techniciens relevant des localités de Dorval, Anjou ou Frontenac et qui résident à Montréal sont éligibles aux secteurs de l'Île de Montréal. L'Employeur utilisera un rayon de dix (10) kilomètres du point de référence desdits secteurs pour valider leur éligibilité;
7. C'est le lieu de résidence principale des Techniciens admissibles au Projet, et qui se sont portés volontaires, qui sera utilisé par l'Employeur pour la sélection prévue aux paragraphes 5 et 6;
8. Les techniciens qui seront sélectionnés pour le Projet récupéreront le camion sur leur temps personnel au début de leur semaine régulière de travail et devront retourner le camion à la fin de leur quart de travail lorsque celui-ci est suivi d'un congé planifié (ex : hebdomadaire, férié, vacances ou sans-solde, etc.);
9. Lorsque nécessaire, le déneigement du camion le matin se fera pendant les heures de travail soit à compter de l'heure où débute le quart de travail du technicien;
10. Les Techniciens devront s'assurer, au moment de récupérer le camion d'un niveau d'inventaire suffisant pour effectuer leur travail;
11. Un suivi journalier devra être fait par les Techniciens relativement au matériel et/ou aux appareils qui doivent être retournés et/ou commandés, le cas échéant;
12. Le début du quart de travail des Techniciens se fera en route vers leur premier client et se terminera sur les lieux de leur dernier client;

13. Lorsque requis par l'Employeur, les Techniciens doivent se rapporter à la localité de laquelle ils relèvent;
14. Lors d'absence, le camion, à la demande de l'Employeur, devra être retourné à la localité de Vidéotron. L'Employeur se chargera de récupérer le camion le cas échéant;
15. Entre la fin du quart de travail et le retour au domicile des Techniciens, ces derniers pourront arrêter sur leur route afin de faire des emplettes. Le tout, sans s'y limiter, dans la mesure où l'arrêt ne porte pas atteinte à l'image de l'Employeur et/ou que celui-ci se situe effectivement sur le chemin du retour sans engendrer de détour et/ou de rallongement du trajet jusqu'à la résidence des Techniciens;
 - 15.1 Voici une liste non exhaustive d'emplètes autorisées: achats à l'épicerie, achats au dépanneur, etc.
 - 15.2 Voici une liste non exhaustive d'emplètes non autorisées : achat de bière, s'arrêter dans un bar ou une taverne, achat de matériaux de construction de grosse dimension tel que des morceaux de bois, de métal, etc.
16. Hormis le paragraphe 15, le véhicule de l'Employeur ne doit pas être utilisé à l'extérieur des heures de travail. Le camion ne doit donc plus être utilisé une fois que le Technicien est arrivé à son domicile après son quart de travail;
17. Advenant le non-respect des paragraphes 15 et 16, les Techniciens s'engagent à respecter toutes les règles fiscales actuelles et futures relativement aux avantages imposables dans le cadre de l'utilisation d'un véhicule corporatif. Les lignes directrices seront fournies par l'Employeur aux employés;
18. Il est de la responsabilité du Technicien de stationner le camion de l'Employeur à un endroit sécuritaire, en tout temps, mais plus précisément une fois rendu à son domicile après son quart de son travail;
19. Conformément à l'utilisation du camion prévue aux paragraphes 15 et 16 de la présente, advenant un ennui mécanique nécessitant l'intervention du département du Parc des véhicules, le tout après le quart de travail des Techniciens, les règles du temps supplémentaire s'appliqueront;
20. Il est entendu qu'advenant un accident de la route dans lequel le technicien serait blessé, son dossier sera pris en charge par le ou les organismes appropriés et s'appliquant à ladite situation tel que, le cas échéant, la SAAQ, la CSST ou tout autre organisme ayant juridiction;
21. En tout temps, les Techniciens qui participent au Projet doivent respecter la Politique d'utilisation des véhicules de l'Employeur. À cet effet, une copie de la Politique leur sera remise avant d'amorcer le Projet;

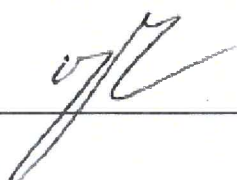
22. Les directeurs de la Qualité technique se réservent le droit, à tout moment, de retirer un Technicien du Projet si ce dernier ne répond pas aux exigences de l'Employeur. L'Employeur avisera le Syndicat le cas échéant;
23. Le Projet vient à échéance le 13 décembre 2018 et pourra, d'un commun accord, être prolongé;
24. À la demande de l'une ou l'autre des Parties, celle-ci se réuniront dans les meilleurs délais pour discuter de tout enjeu relié au présent Projet;
25. Sur préavis d'un (1) mois, l'une ou l'autre des Parties peuvent mettre fin au présent Projet;
26. Au terme de l'échéance prévue au paragraphe 23 de la présente entente, les Parties se réuniront afin d'échanger sur l'expérience du Projet;
27. Les parties reconnaissent avoir eu tout le temps nécessaire pour consulter leurs procureurs respectifs à l'égard de la présente entente. Elles reconnaissent et acceptent de signer cette entente sans contrainte de façon libre et éclairée;
28. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivant du *Code civil du Québec* et un cas d'espèce conclut sans aveux ni admissions de part et d'autre et ne constitue pas un précédent pouvant lier les parties dans le futur;
29. La présente a pour seul objet d'établir ce qui précède et n'a pas pour conséquence de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective en vigueur;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 2^e jour du mois de novembre 2017.

POUR LE SYNDICAT

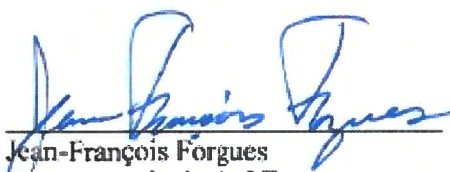


Nick Mingione
Président

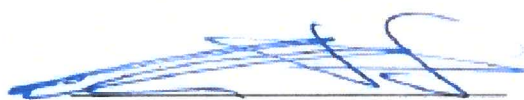


Yves Larose
Vice-président

POUR L'EMPLOYEUR



Jean-François Forgues
Directeur principal, QT



Alexandre Dubois
Conseiller principal, Relations de travail

**LETTRE D'ENTENTE NO 26
SUPPORT TÉLÉPHONIQUE VIRTUEL DANS LE DÉPARTEMENT
DE LA QUALITÉ TECHNIQUE**

ATTENDU la volonté des Parties de permettre un support téléphonique en virtualité entre les techniciens installation/service niveau II de la région Ouest et de la région Laurentien auprès des techniciens installation/service des deux régions ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente ;
2. Le support téléphonique des techniciens installation/service niveau II auprès des techniciens installation/service se fera en virtualité entre les régions Ouest et Laurentien du Syndicat.
3. L'Employeur s'engage à conserver un ratio minimal de un (1) technicien installation service niveau II pour vingt-cinq (25) technicien installation service.

LETTRE D'ENTENTE NO 27
COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES HORAIRES À LA QUALITÉ
TECHNIQUE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les parties s'engagent à se rencontrer dans les quatre-vingts (90) jours de la signature de la convention collective afin d'analyser et évaluer d'autres modèles d'horaires de travail permettant de limiter le nombre d'horaires fixes la fin de semaine pour les techniciens installation service;
2. Les parties s'engagent également à participer aux discussions avec ouverture afin d'évaluer le pour et le contre de chaque solution envisagée;
3. Cependant, il est aussi convenu par les parties, que les solutions devront répondre aux enjeux opérationnels, notamment les enjeux de niveau de service offert à la clientèle et l'assignation des ressources matérielles;
4. Le Comité sera composé d'un maximum de trois (3) représentants pour chacune des parties et celles-ci pourront s'adjoindre les personnes ressources nécessaires au besoin;
5. Lors de sa première rencontre, le Comité de travail déterminera un calendrier de rencontres nécessaire à l'accomplissement de ses travaux;
6. Le Comité a pour mandat également de convenir d'une proposition au plus tard 60 jours suivant le début de ses travaux;
7. Toute proposition convenue par les parties devra être soumise aux instances syndicales ainsi qu'aux membres concernés pour approbation avant son implantation;
8. Les rencontres du Comité sont sans perte de salaire pour les représentants du Syndicat.

LETTRE D'ENTENTE NO 28
OUVERTURE DE POSTES DE CONSEILLER
SAC/COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES

CONSIDÉRANT L'ENTENTE DE PRINCIPE DU 2 OCTOBRE 2024 ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'Employeur affiche cinq (5) postes de conseiller SAC/communications électroniques actuellement vacants dans la région ouest;
2. L'Employeur procédera à des affichages ciblés parmi les conseillers ventes, service après-vente;
3. Les parties conviennent que le comblement de ces emplois ne crée pas d'obligation de combler les postes ainsi devenus vacants;
4. Ces cinq (5) postes de conseiller SAC/communications électroniques actuellement vacants dans la région ouest seront réputés être abolis.

**LETTRE D'ENTENTE NO 29
RETRAIT DES GRIEFS DE SOUS-TRAITANCE ET OUVERTURES
DE POSTES**

CONSIDÉRANT L'ENTENTE DE PRINCIPE DU 2 OCTOBRE 2024;

**CONSIDÉRANT LES DISPOSITIONS DES ARTICLES 2 ET 27 ET DE LA
LETTRE D'ENTENTE NO 2;**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente;
2. Le Syndicat procède au retrait de tous les griefs liés à des ouvertures de postes et à la sous-traitance, à l'exception des griefs déposés suite à l'introduction de la technologie « COMCAST »;
3. Une liste sera entendue par les parties et annexée à la présente.

LETTRE D'ENTENTE NO 30
SÉCURITÉ D'EMPLOI

Aucun employé régulier réputé à l'emploi de l'Employeur au 30 octobre 2023 ne peut être mis à pied et ce, jusqu'au 31 août 2027.

Les dispositions de l'article 6 continuent de trouver application avec les ajustements nécessaires au besoin.





Syndicat des employé(e)s de Videotron ltée
2486, rue Jean-Talon Est, bureau 1
Montréal (Québec) H2E 1W2
Téléphone : 514 527-4637
Télocopieur : 514 527-1832
Courriel : nick.mingione@sevl2815.com



Le 3 juin 2021

Madame Marie-Hélène Pelletier

Vice-présidente, Ressources humaines et chef de l'Évolution des modèles d'affaires

Videotron Ltée

Monsieur Martin Dalpé

Directrice Principale, Relation de travail

Videotron Ltée

OBJET : Dénonciation de la convention collective

Madame, monsieur,

En vertu de l'article 37.02 de la convention collective applicable, le SEVL-SCFP-2815 dénonce la convention actuelle.

Tel que prévu à l'article 49 (1) du Code canadien du travail, la présente constitue un avis de négociation du renouvellement de la convention collective entre Videotron ltée et le SEVL-SCFP-2815 (secteur Laurentien).

Nous sommes disponibles pour échanger sur les balises qui guideront les parties lors de la prochaine ronde de négociation.

Recevez, madame monsieur, nos salutations.

Nick Mingione, président
SEVL-SCFP-2815

Martin Larose, conseiller
SCFP



**Avis de différend et demande de services de conciliation
Code canadien du travail, Partie I, Art. 71, (L.R.C., 1985, ch. L-2)**

PARTIE 1 : TYPE DE DIFFÉREND			
<input type="checkbox"/> Première convention collective			
<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement d'une convention existante		Date d'expiration de la dernière convention : (aaaa-mm-jj) 2021-08-31	
<input type="checkbox"/> Clause de réouverture		Date de réouverture : (aaaa-mm-jj)	
PARTIE 2 : IDENTIFICATION DES PARTIES			
Cette demande est soumise par : <input checked="" type="checkbox"/> Employeur <input type="checkbox"/> Syndicat			
EMPLOYEUR			
Nom : Vidéotron Ltée			
Adresse : 612 rue St-Jacques, Montréal, Québec, H3C 4M8			
Nom du représentant : Martin Dalpé		Titre du représentant : Directeur pr., relations de travail	
Adresse du représentant (si différente de celle de l'employeur) :			
No. de téléphone :	No. de cellulaire : 514-434-0253	No. de télécopieur :	Adresse électronique : martin.dalpe@videotron.com
Syndicat			
Nom : Syndicat des employés de Vidéotron (SEVL-2815)			
Adresse : 2486 rue Jean-Talon			
Nom du représentant : Chrystine Montplaisir		Titre du représentant : Conseillère syndicale, SCFP	
Adresse du représentant (si différente de celle du syndicat) : 565, Crémazie			
No. de téléphone :	No. de cellulaire : 514-710-8982	No. de télécopieur :	Adresse électronique : cmontplaisir@scfp.ca
PARTIE 3 : UNITÉ DE NÉGOCIATION			
Description de l'unité de négociation : tous les employés de Vidéotron de la région de Gatineau			
Nombre de salariés visés : 275	Date d'accréditation : (aaaa-mm-jj)	No. de dossier au Conseil canadien des relations industrielles : 32431-C	
(Ou) <input type="checkbox"/> Reconnaissance volontaire			

PARTIE 4 : HISTORIQUE DU DIFFÉREND

Date d'envoi de l'avis de négociation : (aaaa-mm-jj) 2021-06-03

Signifié par : Employeur SyndicatDes séances de négociation ont-elles eu lieu ? Oui Non

Si oui, veuillez indiquer les dates de rencontre : (aaaa-mm-jj)

2022-11-03 et 2022-12-12

Veuillez énumérer les points qui restent à régler :

Aucun point n'a été réglé à ce jour

Est-ce qu'un scrutin de grève ou de lock-out a déjà eu lieu ? Oui Non

Date du scrutin : (aaaa-mm-jj)

Résultat du scrutin :

Une entente sur le maintien de certaines activités a-t-elle été conclue ? Oui NonJe m'engage à envoyer une copie de cet avis à l'autre partie. Oui

Signature du requérant :



Date : (aaaa-mm-jj)

2022-12-13

Veillez faire parvenir votre avis au Service fédéral de médiation et de conciliation.**Par la poste : 165, rue de l'Hôtel-de-Ville
Place du Portage, Phase II, 7^e étage
Gatineau (Québec) K1A 0J2****Ou par télécopieur : 819-953-3162****Ou par courrier électronique : fmcs_sfmc.inquiry-demande@labour-travail.gc.ca****Documents à joindre à votre avis :**

- Copie signée de l'avis de négociation collective
- Exemplaire de la convention collective la plus récente
- Copie de toute entente sur le maintien de certaines activités
- Copie du projet d'amendement (facultatif)
- Autres documents jugés pertinents à la négociation (facultatif)

Le 27 octobre 2023

Monsieur Nick Mingione
Président
Syndicat des employé (e)s de Vidéotron ltée
2486, rue Jean-Talon Est, bureau 1
Montréal, Québec
H2E 1W2

**Objet : Préavis de lock-out, unité de négociation Laurentien (Gatineau)
Article 87.2(2) du *Code canadien du travail***

Monsieur Mingione,

La présente constitue le préavis de lock-out en vertu de l'article 87.2(2) du *Code canadien du travail*.

Par le présent préavis, nous vous avisons que l'Employeur déclenchera un lock-out le lundi 30 octobre 2023, à 5 h du matin.

Tous les employés membres de l'unité de négociation de la région Laurentien (Gatineau) seront touchés par ce lock-out.

Une copie du présent préavis de lock-out est également transmise au Ministre du Travail.



Martin Dalpé
Directeur principal, Relations de travail

c.c. Chrystine Montplaisir, conseillère syndical, SCFP ([par courriel : cmontplaisir@scfp.ca](mailto:cmontplaisir@scfp.ca))
Ministre du Travail ([par courriel : MinistrePT-LPMinister@labour-travail.gc.ca](mailto:MinistrePT-LPMinister@labour-travail.gc.ca))

COMMUNIQUÉ AUX EMPLOYÉS SYNDIQUÉS RÉGION OUEST DU SEVL-2815 ET GESTIONNAIRES PRÉCISIONS NÉCESSAIRES EN LIEN AVEC LA MISE À JOUR DU 8 MARS

18 mars 2024

Bonjour,

Nous souhaitons rectifier certaines des affirmations faites par le Syndicat SEVL-2815 dans sa mise à jour du 8 mars dernier sur la négociation du secteur Laurentien et apporter des clarifications additionnelles.

Santé financière de Vidéotron

D'abord, Vidéotron est en bonne santé financière en raison de la rigueur et de la discipline qu'elle applique à la façon dont elle administre ses ressources financières et opérationnelles, dans une industrie au risque élevé où les investissements se chiffrent par milliards de dollars. C'est d'ailleurs cette gestion saine et responsable qui permet à notre entreprise de continuer à jouer son rôle d'agent de changement dans le secteur des télécommunications au Canada tout en maintenant des milliers d'emplois de qualité.

Comblement des postes

Il est faux d'affirmer que nous cherchons à abandonner le comblement des quelque 350 postes actuellement vacants, dont 287 dans nos centres d'appels (46 à Gatineau). La réalité est que la grande majorité des centres d'appels canadiens font face à d'importants enjeux d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre. Cette situation affecte également Vidéotron, et ce, malgré le fait qu'elle offre les meilleures conditions de travail de notre industrie. Nous ne pouvons pas nous permettre le risque de rupture ou de dégradation de nos opérations en raison que nous n'avons pas les ressources nécessaires et qualifiées pour rencontrer nos besoins opérationnels.

Notons par ailleurs que, pour être en mesure de faire son travail auprès de la clientèle, un conseiller en centre d'appel doit suivre jusqu'à 9 semaines de formation. Sachant qu'en 2023, en raison du contexte de l'emploi au Québec, un conseiller embauché sur deux a quitté l'entreprise après seulement trois mois en poste, il est impératif pour nous de reconsidérer ces investissements et d'envisager toutes les options possibles, incluant la sous-traitance. À ce compte, rappelons que Vidéotron a déjà pris l'engagement auprès du Syndicat qu'il ne ferait aucune mise à pied en raison de son recours à la sous-traitance.

Droits du syndicat

Il est également inexact d'affirmer que Vidéotron souhaite restreindre les droits du Syndicat et de ses membres en matière de griefs et d'arbitrages ou la capacité d'agir et de représentation du Syndicat auprès de ses membres. Il est plutôt selon nous question de mettre en place de nouvelles façons de faire visant, entre autres choses, à améliorer l'efficacité du processus de traitement des griefs. Pour illustrer les enjeux engendrés par la lourdeur du processus actuel :

- Le Syndicat SEVL-2815 compte actuellement **3738 griefs actifs, contre 15** pour le Syndicat SEVL-1417 des régions de l'Est-du-Québec et du Saguenay. Certains de ces griefs datent d'aussi loin que 2015. Toute proportion gardée quant au nombre d'employés syndiqués dans chacune de ces régions, le Syndicat SEVL-2815 compte **68 fois plus de griefs actifs par employé** que le Syndicat SEVL-1417.
- De plus, chaque année, Vidéotron assume en moyenne l'équivalent de **5,7 heures de libération syndicale par employé** pour notamment permettre au Syndicat SEVL-2815 d'assurer le traitement de ces griefs, alors que l'entreprise n'assume que 1,3 heure du côté du Syndicat SEVL-1417.

- Les 15 651 heures de libération syndicale dont a bénéficié le Syndicat SEVL-2815 en congés payés par Vidéotron pour l'année 2023 sont **l'équivalent de plus de 8 personnes travaillant à temps plein.**

Il y a donc clairement un gain d'efficience à faire pour éviter que les problèmes ne s'accumulent davantage. À notre avis, les changements proposés au Syndicat, s'ils sont acceptés, serviront avant tout les intérêts de ses membres qui devraient voir leurs demandes traitées plus rapidement.

Données du 31 décembre 2023	Syndicat de l'Est-du-Québec & Saguenay (SEVL-1417)	Syndicat de l'Ouest & Gatineau (SEVL-2815)
Griefs actifs	15	3738
Griefs actifs par employé syndiqué	0,02	1,36 (68 fois plus)
Heures de libération syndicale par employé syndiqué	1,3 h	5,7 h (4,4 fois plus)

Régimes d'assurance et de retraite

Les changements proposés au régime d'assurances des employés syndiqués de la région Laurentien sont exactement les mêmes que ceux qui s'appliquent actuellement aux employés syndiqués des régions de l'Ouest, de l'Est et de Saguenay.

En ce qui concerne le régime de retraite à prestations déterminées, nous vous rappelons que notre proposition est de maintenir le régime actuel pour les employés en poste au moment de la signature de la convention collective. Les nouveaux employés pourront bénéficier d'un régime plus flexible et mieux adapté aux besoins de la nouvelle génération.

Bien que nous n'ayons que quelques discussions parsemées avec le Syndicat depuis le 10 octobre dernier, le jour du dépôt de notre offre globale et finale, une rencontre est prévue le 21 mars pour tenter de faire progresser la négociation. Vidéotron espère toujours une résolution à ce conflit de travail et la signature d'une entente.

Martin Dalpé
Directeur principal, relations de travail

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

ATTENDU QUE la convention collective liant les parties est échue depuis le 31 août 2021;

ENTRE :

VIDÉOTRON LTÉE

(Ci-après désigné l' « **Employeur** »)

ET :

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
VIDÉOTRON LTÉE, SFCP, SECTION LOCALE
2815, région de Gatineau (Laurentien)**

(Ci-après désigné le « **Syndicat** »)

ATTENDU QUE l'employeur a exercé son droit de lock out le 30 octobre 2023;

ATTENDU QUE les parties se sont entendues le 2 octobre 2024 sur une entente de principe (ci-après l' « **Entente de principe** ») devant les médiateurs Hélène Madore et Michael Lalonde, ainsi que sur le présent protocole de retour au travail (ci-après le « **Protocole** »);

ATTENDU QUE le Syndicat et son comité de négociation s'engagent à recommander unanimement à l'assemblée spéciale des membres l'acceptation de l'Entente de principe et du Protocole et de les soumettre à un vote au scrutin secret lequel sera tenu au plus tard le 7 octobre 2024.

ATTENDU QUE les parties désirent convenir d'une méthode ordonnée de retour au travail des salariés;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent et acceptent l'importance pour tous que les opérations de l'Employeur reprennent le plus efficacement possible;

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat conviennent qu'une période de transition sera nécessaire suite au retour au travail au terme du conflit. Ils s'engagent à collaborer pendant toute la période nécessaire afin de favoriser une saine reprise des opérations normales de l'entreprise.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.1 Les parties conviennent de procéder à la signature de la nouvelle convention collective au plus tard dans le 9 octobre.

2. DATE DE REPRISE DES ACTIVITÉS ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 2.1 L'Employeur débutera la reprise de ses activités normalement exécutées avec les salariés syndiqués de la section locale Laurentien (ci-après les « **Salariés Syndiqués** ») à compter du 21 octobre 2024, à l'exception des Salariés Syndiqués du secteur de l'approvisionnement, lesquels reprendront le travail à compter du 14 octobre 2024.
- 2.2 Tous les Salariés Syndiqués qui étaient à l'emploi de l'Employeur au 30 octobre 2023 ont toujours un lien d'emploi en date du 21 octobre 2024, à moins que dans l'intervalle, le Salarié Syndiqué ait signifié à l'Employeur sa démission ou prise de retraite.
- 2.3 L'Employeur rappelle au travail l'ensemble des salariés selon le calendrier préétabli et annexé au présent protocole. Les Salariés Syndiqués rappelés au travail doivent se présenter au travail à la date qui est prévue à ce calendrier et ce, à moins d'avis contraire en respect de leur horaire habituel.
- 2.4 Le rappel au travail se fait par lettre qui sera expédiée à la dernière adresse de résidence connue du Salarié Syndiqué. C'est la responsabilité de chaque Salarié Syndiqué d'informer l'Employeur de tout changement d'adresse résidentielle. Le Syndicat est informé des noms des Salariés Syndiqués à qui un avis de rappel au travail a été donné. L'Employeur doit informer le Salarié Syndiqué de l'heure et la journée prévue pour son retour au travail. Si le Salarié Syndiqué ne se présente pas au travail à l'heure et à la journée prévue, l'Employeur informe aussitôt le Syndicat de cette situation. Un Salarié Syndiqué qui ne se présente pas au travail suite à son rappel est réputé avoir démissionné.

3. ANCIENNETÉ

- 3.1 La période du conflit de travail ne constitue pas une interruption d'ancienneté pour les Salariés Syndiqués et ceux-ci continuent d'accumuler leur ancienneté.

4. ASSURANCE COLLECTIVE

- 4.1 Dès la date de retour au travail du Salarié Syndiqué, la couverture d'assurance prévue à la convention collective sera de nouveau assumée par l'Employeur et le Salarié Syndiqué selon les modalités prévues à la convention collective.

5. VACANCES

- 5.1 Le solde de crédits de vacances non utilisé au 30 octobre 2023 pour la période du 1^{er} mai 2023 au 30 avril 2024 sera transféré dans la banque de vacances pour l'année en cours (1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025).

- 5.2 Les crédits de vacances pour la période en cours ayant débutée le 1^{er} mai 2024 seront octroyés au prorata de la période travaillée dans l'année de référence précédente.
- 5.3 L'ensemble des crédits dans la banque de vacances de l'année en cours (1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025) devra être utilisée selon les modalités prévues à la convention collective.
- 5.4 Les Salariés Syndiqués ne pourront utiliser des crédits de vacances pendant les six (6) semaines complètes suivant la date du retour au travail.
- 5.5 Exceptionnellement, l'Employeur permettra de transférer au 30 avril 2025, un maximum de deux (2) semaines de vacances de la banque 2024-2025 à la banque de vacances 2025-2026.
- 5.6 Pour la banque de vacances débutant le 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026, l'Employeur va octroyer les crédits de vacances aux Salariés Syndiqués à temps complet comme s'il avait été au travail pour l'ensemble de la période de référence précédente, sous réserve des modalités d'octroi de crédits de vacances prévues à la convention collective.
- 5.7 Pour la banque de vacances débutant le 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026, l'Employeur va octroyer les crédits de vacances aux Salariés Syndiqués à temps partiel comme s'il avait été au travail pour l'ensemble de la période de référence précédente, sous réserve des modalités d'octroi de crédits de vacances prévues à la convention collective toutefois en tenant compte de la moyenne des heures travaillées par semaine par le Salarié Syndiqué à temps partiel pour la période comprise entre la date de retour au travail et le 30 avril 2025.

6. CONGÉS DE MALADIE

- 6.1 Les Salariés Syndiqués pourront disposer de leur solde de crédits de congés de maladie non utilisés au 30 octobre 2023 selon les modalités prévues à l'article 9 de la convention collective.
- 6.2 Pour la banque de crédits de congés de maladie 2023-2024, le Salarié Syndiqué à temps complet admissible aura droit à un nombre de crédits de congés de maladie basé sur le nombre de crédits accumulés dans la période de référence se terminant le ou vers le 25 novembre 2023.
- 6.3 Pour la banque de crédits de congés maladies 2023-2024 des Salariés Syndiqués à temps partiel, l'Employeur débutera l'accumulation basée sur le pourcentage des heures travaillées au moment du retour au travail.
- 6.4 Pour la banque de crédits de congés de maladie 2024-2025, les dispositions de la convention collective s'appliquent.

7. CONGÉS FÉRIÉS MOBILES

- 7.1 Le solde de crédits de congés fériés mobiles de l'année 2023-2024 non utilisé au 30 octobre 2023 sera transféré dans la banque de crédits de congés fériés mobiles de l'année 2024-2025.
- 7.2 Pour la banque de crédits de congés fériés mobiles 2024-2025, l'Employeur va octroyer une banque de crédits au prorata du nombre de mois restants à l'année de référence (1^{er} mai 2024 et le 30 avril 2025) pour les Salariés Syndiqués à temps complet.
- 7.3 Pour la banque de crédits de congés fériés mobiles 2024-2025 des Salariés Syndiqués à temps partiel, l'Employeur va débiter l'accumulation basée sur le pourcentage des heures travaillées au moment du retour au travail.

8. RÉGIME DE RETRAITE

- 8.1 Les parties conviennent que le conflit de travail n'aura aucune incidence et ne causera aucun préjudice aux participants du Régime de retraite. L'Employeur se porte garant de toute sommes dues en lien avec le Régime de retraite des employés du Secteur Laurentien, qui pourraient découler du conflit de travail. Il est également convenu que le conflit de travail n'est pas considéré comme un bris du « service continu » au sens d'un régime de retraite à prestations déterminées.

9. RABAI D'EMPLOYÉ SUR LES PRODUITS VIDÉOTRON

- 9.1 Les Salariés Syndiqués maintiennent les rabais d'employé sur les produits Vidéo tron tel que prévu à la convention collective pendant la durée du conflit de travail.

10. MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.1 L'Employeur retire toutes les mesures disciplinaires des dossiers des Salariés Syndiqués en lien aux faits ou événements survenus pendant les moyens de pression et le lock-out sans admission.

11. CESSATION DES ACTIVITÉS DE PIQUETAGE ET DE SEMBLABLE NATURE

- 11.1 Le conflit de travail ayant débuté le 30 octobre 2023 prend fin à la date de la signature de la convention collective et du Protocole de retour au travail.
- 11.2 À la date de la signature de la convention collective et du Protocole de retour au travail, le Syndicat, le Syndicat SCFP, leurs membres et représentants respectifs ainsi que tous les Salariés Syndiqués cesseront toute forme de piquetage, de manifestation ou de moyens de pression à l'égard de l'Employeur, ses actionnaires, clients, fournisseurs, entrepreneurs

et sous-traitants, leurs officiers, représentants, administrateurs, dirigeants, agents et salariés syndiqués et non-syndiqués respectifs, ou toute autre personne ayant fait ou faisant affaire avec l'Employeur.

- 11.3 Le Syndicat, leurs officiers, représentants, administrateurs, dirigeants et agents respectifs retireront dans les trente (30) jours suivant la ratification de l'Entente de principe et du Protocole, à leurs frais, toutes pancartes, affiches, écriteaux, enseignes et panneaux en lien avec le conflit de travail installées dans la ville de Gatineau et ses environs.
- 11.4 Le Syndicat, leurs officiers, représentants, administrateurs, dirigeants et agents respectifs retireront également dans les trente (30) jours suivant la ratification de l'Entente de principe et du Protocole, à leurs frais, tous les biens et équipements (ex : roulottes, abris, drapeaux, etc.) installés à proximité des installations de l'Employeur afin de remettre les lieux comme ils étaient avant le début du conflit.
- 11.5 Dans les dix (10) jours suivant la ratification de l'Entente de principe et du Protocole, le Syndicat, le Syndicat SFCP, leurs officiers, représentants, administrateurs, dirigeants et agents s'engagent à retirer de tout endroit et notamment de tous sites Web ou médias sociaux dont ils contrôlent et gèrent le contenu, tous propos ou commentaires négatifs en lien avec le conflit de travail envers l'Employeur, ses actionnaires, clients, fournisseurs, entrepreneurs et salariés syndiqués et non-syndiqués respectifs, ou toute autre personne ayant fait ou faisant affaire avec l'Employeur. De même, l'Employeur, ses officiers, représentants, administrateurs, dirigeants et agents s'engagent à retirer de tout endroit et notamment de tous sites Web ou médias sociaux dont ils contrôlent et gèrent le contenu, tous propos ou commentaires négatifs en lien avec le conflit de travail envers le Syndicat, le Syndicat SFCP, leurs officiers, représentants, administrateurs, dirigeants et agents ou toute autre personne ayant fait ou faisant affaire avec le Syndicat.

12. RENONCIATION À TOUTES MESURES DE REPRÉSAILLES ET RÈGLEMENT DES PLAINTES, RECOURS ET GRIEFS

- 12.1 L'Employeur, ses officiers, représentants, administrateurs, dirigeants, agents et salariés non-syndiqués n'exerceront, directement ou indirectement, aucune mesure de représailles, discrimination, menace, intimidation ou mesure disciplinaire en raison d'actes posés relativement au conflit de travail contre le Syndicat, le Syndicat SFCP, leurs officiers, représentants, administrateurs, dirigeants, agents, membres et salariés syndiqués et non-syndiqués respectifs, soit à cause de leur participation, de leurs actes, de leurs omissions ou, en général, du rôle qu'ils y ont joué quant aux faits ou événements qui sont survenus pendant l'arrêt de travail.
- 12.2 Le Syndicat, le Syndicat SFCP, leurs officiers, représentants, administrateurs, dirigeants, agents, membres et salariés syndiqués et non-syndiqués respectifs n'exerceront, directement ou indirectement aucune mesure de représailles, discrimination, menace ou intimidation en raison d'actes posés relativement au conflit de travail contre l'Employeur,

ses actionnaires, clients, fournisseurs, entrepreneurs et sous-traitants et leurs officiers, représentants, administrateurs, dirigeants, agents et salariés syndiqués et non syndiqués respectifs ou toute autre personne ayant fait ou faisant affaire avec l'Employeur, soit à cause de leur participation, de leurs actes, de leurs omissions ou, en général, du rôle qu'ils y ont joué quant aux faits ou événements qui sont survenus pendant l'arrêt de travail.

- 12.3 À compter de la signature du présent protocole, sous réserve de la ratification de l'entente de principe, les parties renoncent à toutes les actions, injonctions, poursuites, plaintes, griefs ou procédures légales quelconques intentés ou qu'il pourrait tenter devant tout Tribunal, Cour, arbitre ou tout autre tribunal l'une contre l'autre, leurs sociétés ou organisations liées, leurs officiers, représentants, administrateurs, dirigeants, agents, membres et salariés syndiqués et non-syndiqués respectifs relativement aux faits ou événements survenus pendant la négociation et/ou l'arrêt de travail.
- 12.4 À la demande de l'Employeur, en contrepartie de certaines concessions, notamment quant à la valeur du montant forfaitaire, l'annulation du congédiement et la réintégration de messieurs Rozon et Brazeau, le Syndicat SEVL-2815, région Ouest et son président Monsieur Nick Mingione, s'engage à retirer, sans admission, les griefs 018-0381, 018-0382, 018-0398 et tout autre grief lié à cette situation ainsi que la plainte déposée au Conseil Canadien des relations industrielles dans le dossier CCRI-32764-C. L'Employeur déclare par la même occasion que tous documents, correspondances et communications passées en lien avec ce dossier deviennent nul et sans objet. Les parties conviennent de confirmer leurs engagements respectifs par un échange de courriels dans les trente (30) jours suivants la signature de la convention collective.

13. DIVERS

- 13.1 Le préambule fait partie intégrante du présent Protocole.
- 13.2 Le Syndicat et le SFCP reconnaissent que les dispositions du présent Protocole représentent bien leurs intentions et déclarent être liés individuellement et mutuellement par ses dispositions.
- 13.3 Le présent Protocole fait partie intégrante de la convention collective de travail et a préséance sur toute disposition contraire de la convention collective.
- 13.4 Toute partie à ce Protocole peut soumettre toute plainte qui naît de sa violation, son interprétation ou de son application au moyen d'un avis écrit qu'elle soumet à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant les événements qui ont entraîné la plainte ou la connaissance qu'elle en a eue. À défaut de résolution de cette plainte dans les trente (30) jours ouvrables suivant son dépôt à l'autre partie, la partie requérante peut référer le litige à l'arbitrage par le dépôt d'un grief. En pareil cas, les dispositions de la nouvelle convention collective relatives à l'arbitrage s'appliquent.

13.5 Le présent Protocole est nul et de nul effet si l'Entente de principe et ce Protocole ne sont pas ratifiés par les Salariés Syndiqués lors du vote au scrutin secret.

En foi de quoi, les parties ont signés à Montréal, ce 8^e jour du mois de octobre 2024.

Pour l'employeur :

Pour le syndicat :

Guillaume Sylvestre

Nick Mingione



Jean-François Gagnon



Marc Tomaro



Marie-Paule Choquette



Nicolas Garneau



Martin Dalpé



Stéphanie Maher



Richard Quesnel

Handwritten notes or scribbles in the center of the page, including a horizontal line and some illegible markings.





De : Sabrina Deniger <[Sabrina.Deniger@videotron.com](mailto: Sabrina.Deniger@videotron.com)> de la part de INFO.RH <[INFO.RH@videotron.com](mailto: INFO.RH@videotron.com)>

Envoyé : 8 octobre 2024 14:17

À : Videotron_Tous_Gestionnaires <[Videotron_Tous_Gestionnaires@Videotron.com](mailto: Videotron_Tous_Gestionnaires@Videotron.com)>; Videotron_Tous_Professionnels <[Videotron_Tous_Professionnels@Videotron.com](mailto: Videotron_Tous_Professionnels@Videotron.com)>; Videotron_Tous_Pers. de Soutien <[Videotron_Tous_Pers. de Soutien@Videotron.com](mailto: Videotron_Tous_Pers. de Soutien@Videotron.com)>; Videotron_Tous_Syndiques <[Videotron_Tous_Syndiques@Videotron.com](mailto: Videotron_Tous_Syndiques@Videotron.com)>

Objet : Info-Employés

Bonjour à toutes et à tous,

Je souhaite vous informer que, hier en soirée, les employés de Vidéotron de la région Laurentien (Gatineau) du syndicat SEVL-2815 ont voté, dans une proportion de près de 75 %, en faveur de la proposition de renouvellement de la convention collective sur laquelle le syndicat et Vidéotron se sont récemment entendus. La grande majorité des équipes de Gatineau sera donc de retour en poste à compter du 21 octobre.

Cette entente permettra à notre entreprise de faire face aux changements majeurs que connaît le secteur des télécommunications, dont les défis importants liés au recrutement de main-d'œuvre, à la concurrence féroce que nous livrent les grands joueurs et à l'évolution des habitudes de consommation de nos clientèles pour certains services.

La nouvelle convention collective permettra également à nos employés de continuer de bénéficier de conditions de travail parmi les meilleures de l'industrie, ce qui est essentiel pour Vidéotron, car nos équipes sont une partie intégrante du succès que connaît notre entreprise année après année.

Principaux changements à la nouvelle convention collective

La nouvelle convention, qui sera effective jusqu'au 31 août 2027, comprend notamment les changements suivants :

- **Augmentations de salaire:**

- Mêmes augmentations que pour les employés syndiqués de la région Ouest pour les années 2021 à 2025 ainsi que pour les régions Est et Saguenay de 2021 à 2026

1 ^{er} janv. 2021	1 ^{er} janv. 2022	1 ^{er} janv. 2023	1 ^{er} janv. 2024	1 ^{er} janv. 2025	1 ^{er} janv. 2026	1 ^{er} janv. 2027
2 %	2 %	2 %	2,25 % + forfaitaire de 0,25 %	2,25 % + forfaitaire de 0,25 %	2 %	2 %

- **Sous-traitance**

- Centres contacts clients: 90 % du volume de travail pourra être confié à la sous-traitance
- Qualité technique et ingénierie : aucun changement
- Mêmes conditions que celles des conventions collectives des régions Ouest, Est et Saguenay
- Renouvellement de l'engagement de l'employeur à l'effet que la sous-traitance ne pourra pas être la cause de mise à pied

- **Comblement des emplois vacants**

- Retrait de l'obligation de combler systématiquement les emplois vacants autrement que pour respecter les ratios de sous-traitance prévus à la convention collective

- **Assurances collectives**
- Mêmes changements apportés au régime d'assurances collectives des employés de la région Ouest et similaires à ceux apportés au régime des régions Est et Saguenay
- **Libérations syndicales**
- Diminution des libérations syndicales assumées par l'employeur
- **Procédures de traitement de griefs**
- Introduction de mesures visant à réduire l'accumulation des griefs

Pour en arriver à cette entente, de nombreuses rencontres de médiation et de négociation ont été tenues entre les parties au cours des derniers mois. Malheureusement, ces rencontres ont eu lieu dans un contexte de conflit de travail prolongé, malgré le fait que les principales dispositions de la nouvelle convention collective étaient réglées depuis plusieurs mois.

Québecor entretient de bonnes relations et des échanges constructifs avec 24 syndicats différents au sein de ses filiales et a renouvelé plus d'une cinquantaine de conventions collectives au cours des 15 dernières années, et ce, sans aucun conflit de travail. Notre équipe de direction tient à maintenir ces saines relations et continuera d'offrir à ses employés un milieu de travail et de vie agréable et propice au développement professionnel de toutes et de tous. L'avenir nous réserve de belles choses et de nombreux projets, et nous sommes heureux de les accomplir avec vous.

Plus de détails concernant le retour au travail de nos employés de Gatineau seront partagés sous peu aux équipes concernées dans le but d'assurer la meilleure réintégration possible à nos collègues.

Merci à toutes et à tous pour tout le travail que vous accomplissez chaque jour.



Roxanne Doucet
Vice-présidente, Ressources humaines

Coprésidence et organisation des comités centralisés

Depuis, environ les 20 dernières années, suite à une entente entre les parties syndicales et patronales, ainsi que Travail Canada, les comités de santé-sécurité ont été centralisés afin d'optimiser l'efficacité de ces derniers. Il y a une économie substantielle de temps de libération et cela permet des règles uniformes à travers l'entreprise.

Comité externe : (tout employé qui travaille à l'extérieur, qui va sur la route, chez les clients)

Les coprésidents, syndical et patronal, dirigent la réunion

Membres :

10 membres du syndicat

10 membres du patronat

Le tout est paritaire, ces derniers représentent l'ensemble des établissements de la région ouest.

Comité interne : (tout employé de CCC, en TT ou qui travaille à l'intérieur d'un établissement)

Les coprésidents, syndical et patronal, dirigent la réunion

Membres :

8 membres du syndicat

8 membres du patronat

Le tout est paritaire, ces derniers représentent l'ensemble des établissements de la région ouest.

Comité d'orientation provinciale :

6 membres du syndicat

6 membres du patronat

Le tout est paritaire, ces derniers représentent l'ensemble des établissements de la province afin de standardiser les pratiques. C'est une obligation d'avoir un comité d'orientation provinciale pour toute entreprise de 300 employés et plus sous juridictions fédérales.

Établissements :

612, rue Saint-Jacques Montréal
4545, rue Frontenac Montréal
150, rue Beaubien Montréal
3665, boulevard Sainte-Rose Laval
745, 43^e Avenue Dorval/ Henry-Ford Vaudreuil
2155, boulevard Pie IX Montréal
8101, Métropolitain Anjou (A vendre)
12800, rue Brault Mirabel
3700, boulevard Losch Saint-Hubert
190, rue d'Edmonton Gatineau
35A, rue Adrien-Robert Gatineau
2830, rue Galt Sherbrooke
611, rue Cowie Granby
27, rue Principale Nord Amos
3625, boul. du Chanoine-Moreau– Trois-Rivières
144, rue Saint-Laurent – Cap-de-la-Madeleine
317, rue Marion, Le Gardeur
298, rue Notre-Dame est – Victoriaville
798, Chemin St-Jacques

+Maniwaki/Mont-Laurier, les sites MATV

En résumé, 10 membres syndicaux se partagent la responsabilité de représentation et la gestion des dossiers SST de chacun des établissements, la liste ci-haut ne représente que des dépôts technique et lieux de travail. Il ne faut pas oublier l'ensemble des TDL, site TSF, site de transport, etc.

Advenant le cas que les comités locaux seraient décentralisés, il faudrait un représentant santé-sécurité par établissement de 20 et +. Donc beaucoup plus de ressources, donc l'exercice serait de beaucoup plus onéreux. Plus de gestion de libérations, des pertes de ressources humaines aux opérations et beaucoup plus de temps à l'organisation des comités ainsi qu'à la préparation des comités.

Je reprends le message de Yannick Bouchard lors du dernier comité d'orientation provincial : « Je veux standardiser les pratiques SST afin qu'elles soient uniformes à travers l'entreprise, même à Québec et les régions ». Selon cette affirmation, ce n'est pas en décentralisant les comités SST qu'on va y arriver.

J'ai glissé un mot à Sylvain Blackburn à propos du modèle de représentation par établissement, tel que régi au provincial. Je lui ai demandé s'il croit que ce modèle serait viable et avantageux pour nous. Il s'est esclaffé de rire en disant que cela n'arrivera jamais ! Cela ne fait pas partie de leur discussion et que le modèle actuel est idéal et fonctionne bien. Il a même ajouté, cela ne sera jamais une demande de notre part, au service santé.

En espérant que cela vous aide à faire un portrait global et alimente un argumentaire pour vos négos.

Solidairement,

Steve



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____

Grief Sylvain Groulx

Nicolas Garneau <nicolas.garneau@sevl2815.com>

Jeu 2021-10-14 13:11

À : reprimandes <reprimandes@sevl2815.com>

Cc : larose.yves@sevl2815.com <larose.yves@sevl2815.com>; Nicolas Garneau <nicolas.garneau@sevl2815.com>

 1 pièces jointes (577 ko)

grief inspecteur a montebello.pdf;

J'ai rempli le grief mais Sylvain est celui qui l'a vu



Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Itée
2486, rue Jean-Talon Est, bureau 1
Montréal (Québec) H2E 1W2

Téléphone : 514 527-4637
Télécopieur : 514 527-1832
Courriel : reprimandes@sevl2815.com



Formulaire de contestation

Pas de preuves... pas de cause !

Nature du grief	Article non respecté
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nom du plaignant	Numéro d'employé
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Fonction	Localité
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Horaire	Date d'embauche
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Délégué	Gestionnaire
<input type="text"/>	<input type="text"/>
@ Courriel	<i>Obligatoire</i>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
No Cellulaire	Autre numéro
<input type="text"/>	<input type="text"/>

J'étais accompagné de mon délégué	Oui	<input type="checkbox"/>
	Non	<input type="checkbox"/>

Je désire contester	Oui	<input type="checkbox"/>
	Non	<input type="checkbox"/>

Justifier la contestation ou l'absence de contestation

Date	Signature plaignant :
<input type="text"/>	Signature Délégué :



Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Itée
2486, rue Jean-Talon Est, bureau 1
Montréal (Québec) H2E 1W2

Téléphone : 514 527-4637
Télécopieur : 514 527-1832
Courriel : reprimandes@sevl2815.com



Version à remplir par le plaignant

Date de l'incident

Relater les FAITS de manière précise et concise (pas d'opinion). Répondez aux questions :
QUI ? QUOI ? QUAND ? COMMENT ? POURQUOI ? AVEC QUI ?

Page ____ de ____

Signature du plaignant _____

Date _____



Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Itée
2486, rue Jean-Talon Est, bureau 1
Montréal (Québec) H2E 1W2

Téléphone : 514 527-4637
Télécopieur : 514 527-1832
Courriel : reprimandes@sevl2815.com



Version du gestionnaire

(Version donné par la gestion)

Date de l'incident

--

Signature du gestionnaire _____ Date _____

Documents à joindre au dossier

Affichage	Description de fonction	Pratique passée
Avis de mise à pied	Dossier d'absentéisme	Preuve postale
Avis de nomination	Expertise médicale	Relevés de paie
Avis de rejet de candidature	Feuille de temps	Rapport d'Affectation
Avis de suspension	Formulaire de contestation	Rapports TCS
Avis disciplinaire	Formulaire d'engagement	Sensibilisation / Avis verbaux
Banque d'Affectation	Horaire de travail	
Certificat médical	Liste d'ancienneté en vigueur	Autres Documents
Communiqué de Vidéotron	Normes de travail	Autres Documents
Confirmations Temps Sup.	Offres de Temps Sup.	Autres Documents
Décision CSST ou CLP	Politique d'entreprise	Autres Documents

Cc : Guillaume Sylvestre <Guillaume.Sylvestre@videotron.com>; Francois Lachance <Francois.Lachance@videotron.com>; Jean-Yves Faucher <Jean-Yves.Faucher@videotron.com>

Objet : suivi- fin de la lettre d'entente "travail inter-accréditation" - technicien réseau d'alimentation primaire (TDL) région Laurentien - signée le 12 déc. 2017

Bonjour Laflèche,

Pour faire suite à notre rencontre de ce matin, je te confirme que la lettre d'entente mentionnée en rubrique, qui se termine le 31 décembre 2020, ne sera pas reconduite par l'équipe de gestion.

Guillaume te fera un suivi d'ici la fin de la semaine sur ses intentions en lien avec les 2 postes vacants (1 Jour et 1 Nuit) de ce secteur, en prenant soin d'analyser les propositions que tu nous as soumises.

Bon après-midi.

Anne

Anne Beluse, CRHA

Conseillère principale, Relations de travail

Vidéotron

L'entreprise de télécommunications la plus appréciée de ses clients. videotron.com/distinctions

612, rue Saint-Jacques, Montréal (Québec) H3C 4M8

Tél. : | Téléc. : | Cell. : (438) 377-1036 | anne.beluse@videotron.com

Devez-vous imprimer ce courriel ?

Avis de confidentialité : Ce message, transmis par courriel, est confidentiel, peut être protégé par le secret professionnel et est à l'usage exclusif du destinataire dont l'adresse figure ci-dessus. Toute autre personne est par la présente avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, le distribuer ou le reproduire. Si vous avez reçu ce courriel par erreur, veuillez m'en informer par courrier électronique et détruire immédiatement ce message et toute copie de celui-ci. Merci.

Confidentiality notice: The content of this e-mail is confidential, may be privileged and is intended for the exclusive use of the addressee. Any other person is strictly prohibited from disclosing, distributing or reproducing it. If you have received this e-mail by error, please notify me by e-mail and delete all copies. Thank you.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VIDÉOTRON s.e.n.c.
(Ci-après désigné l'Employeur)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE VIDÉOTRON LTÉE, SEVL-SCFP-2815
(Ci-après désigné le Syndicat)

OBJET : Travail inter-accréditation

CONSIDÉRANT que l'Employeur a des surplus occasionnels de travail dans les fonctions de Technicien réseau d'alimentation primaire, Technicien réseau d'alimentation primaire/opérations, Technicien réseau d'alimentation primaire/opérations/quart de nuit pour la région de l'Ouest du Québec ;

CONSIDÉRANT le manque de travail occasionnel dans les fonctions Technicien réseau d'alimentation primaire et Technicien réseau d'alimentation primaire/nuit pour la région Laurentien ;

CONSIDÉRANT les projets spéciaux dans la région de l'Ouest du Québec ;

CONSIDÉRANT les besoins de formation pour les employés évoluant dans la région Laurentien ;

CONSIDÉRANT la volonté de l'Employeur de vouloir combler ses besoins opérationnels occasionnels avec rapidité, agilité et efficacité ;

CONSIDÉRANT les lettres d'entente no. 3 de chacune des conventions collectives régissant la région Ouest et le secteur Laurentien ;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente no. 22 de la convention collective régissant la région de l'Ouest du Québec et la lettre d'entente no. 17 de la convention collective régissant la région Laurentien traitant de l'utilisation de la sous-traitance dans les têtes de lignes résidentielles ;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente traitant de la création d'un poste de Technicien réseau d'alimentation primaire dans la région Laurentien ;

CONSIDÉRANT que les parties en ont discuté à plusieurs reprises ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. L'Employeur ne comblera pas le poste de Technicien réseau d'alimentation primaire pour la région Laurentien tel que ci-haut mentionné mais en contrepartie, il ne procédera pas à des abolitions de poste dans cette même fonction dans la région Laurentien jusqu'au 31 décembre 2020 ;
2. Les employés de la fonction Technicien réseau d'alimentation primaire de la région Laurentien pourront effectuer certaines tâches normalement exécuté par les employés des fonctions Technicien réseau d'alimentation primaire, Technicien réseau d'alimentation primaire/opérations, Technicien réseau d'alimentation primaire/opérations/quart de nuit de la région de l'Ouest du Québec telles que :
-La configuration des câbles card pour les Ucrypt

- L'activation des alarmes Aurora
- Le câblage DC
- L'électrification des baies
- Le câblage et les tests de monitoring pour l'annexe du 150 Beaubien
- Le montage des baies requises pour Montréal
- L'inspection et l'entretien de batteries
- L'inspection des condenseurs climatiseur
- Toutes tâches similaires ou complémentaires à celles-ci-haut mentionnées

3. Malgré les paragraphes ci-haut mentionnés, la lettre d'entente no. 17 de la convention collective liant les parties pour la région Laurentien continue de s'appliquer, et ce nonobstant la présente entente ;
4. Les autres dispositions des différentes conventions collectives mentionnées aux présentes continueront de s'appliquer, plus particulièrement les dispositions touchant l'octroi du temps supplémentaire;
5. L'employeur informera hebdomadairement le syndicat du nombre d'employés déployés en vertu de la présente lettre d'entente ainsi que des heures effectuées ;
6. Les parties peuvent mettre fin à la présente lettre d'entente avec un préavis écrit de minimum 30 jours envoyé à l'autre partie;
7. Les parties considèrent la présente entente comme étant exceptionnelle, sans précédent et sans préjudice et s'entendent sur le fait qu'elle ne pourra être invoquée dans un autre dossier ou devant quelque tribunal judiciaire, quasi-judiciaire ou administratif que ce soit ou lier les parties pour l'avenir;
8. L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'ils ont eu le bénéfice et le temps nécessaires pour étudier la présente transaction et qu'ils ont eu le loisir de consulter leur procureur respectif à cet égard;
9. Les dispositions de la présente convention ne deviendront effectives qu'après la signature par les parties concernées.
10. La présente entente constitue une transaction conformément aux dispositions des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec;

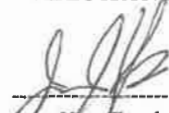
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal, ce 21^{ème} jour du mois de ~~septembre 2017~~ ^{Mars 2018}.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-ES DE
VIDÉOTRON SENC
SCFP, SECTION LOCALE 2815


Laflèche Gilbert
Vice-président SEML 2815


Nick Hinson

VIDÉOTRON SENC


Jean-Yves Faucher
Directeur réseau d'alimentation


Stéphane Beauchamp
Conseiller principal Relations de travail



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief:

Région :

Nom du plaignant(e) :

Fonction :

Nom et adresse de l'Employeur :

Vidéotron s.e.n.c
612 St-Jacques ouest, Tour Sud 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8

Adressé à :

Département :

Titre d'emploi :

Description du grief

Contestation

Réclamation

Règlement

Date:

Représentant syndical

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____



SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE VIDEOTRON LTÉE, S.C.F.P. 2815

FORMULAIRE DE GRIEF

Numéro de grief : 021-0298

Région : Ouest et
Laurentien

Nom du plaignant(e) : SEVL-SCFP 2815
Fonction : TOUTES
Nom et adresse de l'employeur : Vidéotron ltée
612 St-Jacques Ouest, Tour Nord 4^e étage
Montréal (Québec) H3C 4M8
Adressé à : MARTIN DALPÉ
Département : Ressource Humaine
Titre d'emploi : Directeur, Relations de travail

Description du grief

L'Employeur a erré à l'égard de l'application des articles 3 et 4 de la convention collective ainsi que la lettre d'entente # 7 - Télétravail.

En effet, le ou vers 11 août 2021, l'Employeur a émis une politique portant le titre suivant : Les Conditions d'Exercice du Télétravail. Ce qui n'est pas compatible et qui contrevient avec les dispositions de la convention collective, notamment la lettre d'entente #7 – Télétravail et les Lois d'ordre public, tel que la Charte des droits et libertés.

En effet, la politique de l'Employeur exige aux membres assujettis à la lettre d'entente #7 sur le télétravail de résider dans la région administrative associée à leur unité d'accréditation respective alors que l'unité d'accréditation des employés doit être déterminée selon la localité (lieu de travail) de leur poste.

Par cette politique, l'Employeur impose aux membres faisant partie de l'unité d'accréditation du SCFP Région Ouest (section locale 2815) un changement de localité (lieu de travail) et d'accréditation syndicale, basé sur leur adresse civique, impliquant une perte d'avantage, notamment, mais non exclusivement, une perte d'ancienneté.

Contestation

À ce titre, le syndicat conteste le non-respect de la convention collective, notamment, mais non exclusivement, la lettre d'entente # 7 sur le Télétravail ainsi que la Charte des droits et libertés, et ce, sans préjudice des autres droits conférés par la convention collective et les lois en vigueur.

Réclamation

Le syndicat réclame, au(x) nom(s) de(s) la personne(s) salariée(s) visée(s) et pour lui-même :
Le respect de la convention collective.

Que l'Employeur modifie immédiatement sa Politique à l'égard du Télétravail.

Que l'Employeur respecte les exigences minimales définies dans la lettre d'entente #7, sans ajouter de nouvelle contrainte qui n'y apparaisse pas, qui n'ont pas été négociées et qui sont contraires aux Lois d'ordre public, notamment la Charte des droits et libertés.

Pleine compensation monétaire pour les préjudices subis et les pertes encourues.

Que l'ensemble des droits et privilèges soient rétablis, maintenus et respectés.

Tout dommage issu des inconvénients reliés à la perte de droits et privilèges dans l'application de la convention collective. Le tout, augmenté des intérêts légaux applicables.

Date: 23 août 2021

REPRÉSENTANT SYNDICAL

Signature du plaignant
(Facultatif)

Note aux gestionnaires : Faire suivre aux Conseillers, Relations de travail

Reçu le : _____

Par : _____

Résolution sur la fusion Région Ouest et Secteur Laurentien – AG spéciale Région Ouest SEVL-SCFP-2815 17 décembre 2023:

ATTENDU le contexte de négociation lors du dernier renouvellement de la convention collective de la Région Ouest;
ATTENDU que l'Employeur a fait appel à la conciliation après deux (2) rencontres de négociation;
ATTENDU la négociation toujours en cours pour le Secteur Laurentien;
ATTENDU que l'Employeur a décrété un lock-out depuis le 30 octobre 2023;
ATTENDU l'importance, pour le SEVL-SCFP-2815 et ses membres, de se doter du meilleur rapport de force possible et ce, dans le meilleur intérêt collectif de ses membres;

QU'IL SOIT RÉSOLU « Que les membres de l'accréditation de la Région Ouest, réunis en assemblée générale spéciale le 17 décembre 2023, donnent le mandat au Comité exécutif du SEVL-SCFP-2815 et de ses représentants de débiter, au moment jugé opportun, le processus de fusion des deux (2) unités d'accréditation du Secteur Laurentien et de la Région Ouest. »

Nombre de participants : 607

481 (79.2%): Pour

112 (18.5%): Contre

14 (2.3%): Abstention

Tulsa Valin-Landry (*He-Il*)

Secrétaire archiviste, **Syndicat des Employé(e)s de Vidéotron Ltée SEVL-SCFP-2815**

[514-371-4874](tel:514-371-4874)



Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Itée

2486, rue Jean-Talon Est, bureau 1
Montréal (Québec) H2E 1W2

Téléphone : 514 527-4637
Télécopieur : 514 527-1832
Courriel : executif@sevl2815.com



Résolution sur la fusion votée par le Secteur Laurentien le 20 décembre 2022

ATTENDU QUE les membres de l'accréditation du Secteur Laurentien sont présentement en négociation ;

ATTENDU QUE l'Employeur a fait appel à la conciliation après deux (2) rencontres de négociation ;

ATTENDU QUE la période de conciliation afin d'arriver à une entente de principe est de soixante (60) jours en y ajoutant un vingt-et-un (21) jours supplémentaires de réflexion ;

ATTENDU QU'au terme des délais prévus, le droit de grève et de lock-out est acquis par chacune des parties ;

QU'IL SOIT RÉSOLU « Que les membres de l'accréditation du Secteur Laurentien, réunis en assemblée spéciale le 20 décembre 2022, donnent le mandat au Comité exécutif du SEVL-SCFP-2815 et de ses représentants de débiter, au moment jugé opportun, le processus de fusion des deux (2) unités d'accréditation du Secteur Laurentien et de la Région Ouest. » *

Nombre de participants : 116

87 (75.0%): Pour

29 (25.0%): Contre

- (0.0%): Abstention