



Rémunération (Art.16, Art.17 & Art.26)

- **Art 16.21:**
 - Perdiem repas : **80\$**
- **Art 17.24:**
 - Prime de garde :
 - Jour de travail régulier : **Une heure au taux minimal de sa classe salariale.**
 - Jour de repos hebdo et férié : **Deux heures au taux minimal de sa classe salariale.**
- **Art.26**
 - 2026: **4%**
 - 2027: **4%**
 - 2028: **4%**
 - 2029: **IPC (minimum 2%, Maximum 3%)**
 - 2030: **3%**

**Voir l'annexe H-2 pour la grille des échelles salariales (à titre de référence uniquement)*

Assurance collective (Art.13)

- Les parties se rencontrent avant le 1er mars 2026 dans le but de discuter d'amélioration des bénéfices du régime et de mesures de contrôle de coûts.

*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.



Banque de congé (Art.9 & Art.11)

- **Art 9.01:**
 - Fusion des banques de maladie et de congés personnel. (13 congés payés et 2 sans solde) (temps plein et temps partiel)
 - Disponible au 1 décembre de chaque année pour tous.
- **Art 9.02:**
 - Le solde de la banque de maladie et de congé personnel sera monnayable ou transférable à la fin de l'année.
 - La prise de congé se fera d'une durée minimum d'une journée complète à l'horaire normale de l'employé
- **Art 9.11:**
 - Retrait de la L.E #37 et retrait de la lettre administrative 9.11.
 - Retrait de la sensibilisation automatique avant la remise de lettre disciplinaire.
- **Art 9.12:**
 - Après les 15 jours de maladie et de congés personnels (13 congés payés et 2 sans solde), l'employeur pourra demander un document justificatif et émettre une mesure disciplinaire.
 - Retrait de la lettre d'entente #24 sur les congés d'urgences

Télétravail (L.E #7)

- Présence de 50% pour les fonctions de l'annexe A (Voir page #9).
- Présence de 4 fois par année pour les fonctions de l'annexe B (Voir page #10).
- Le membre devra ouvrir sa caméra pour les rencontres de travail, la formation, le coaching, l'entraînement à la tâche.
- L'employeur peut exiger d'un employé qui s'absente lors d'une journée en présentiel, que cette journée soit reprise le lendemain ou tout autre date au choix de l'employeur. Un employé qui s'absente à plusieurs occasions lors de journée en présentiel peut se voir retirer son privilège de travail pour une période de 6 mois.
- Le membre devra, sur demande de son gestionnaire, se présenter durant son quart de travail ou dès le lendemain afin d'effectuer des mises à jours ou réparations ne pouvant se faire à distance.
- Une somme de 1500\$ peut être avancée par l'employeur pour l'achat d'article de bureau. Si aucune facture n'est fournie, l'employeur pourra saisir 100% de la somme sur la prochaine paie. Cette somme est renouvelable au 3 ans.
- Le syndicat pourra effectuer une rencontre d'une heure par année lors des retours en centre.

*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.



Sous-Traitance (Art.2)

- **Art 2.10:**
 - Ajout d'activité de sous-traitance dans les tâches de télésurveillance du réseau pour un maximum de 20%.
- **Art 2.19:**
 - Statuquo pour le secteur de la QT et Ingénierie.
 - 65% de sous-traitance dans les CCC, secteur affaire et perception (Aucune sous-traitance pour toutes fonctions de conseillers seniors.)

Juridiction (Art.2 & L.E #3)

- **Art 2.01:**
 - Retrait des activités du service de la paie, migration vers Québecor.
 - Retrait des tâches de géolocalisation (abuse)
- **L.E #3:**
 - Introduction d'inter-juridiction pour les activités de tête de ligne et de conception.
 - Virtualité des tâches aux fonctions de répartiteur niv1 et niv2 ainsi qu'aux appels pour techniciens niv2 (Mtl-Qc)
 - Opérations réseaux transport et accès : mobilité provinciale.

*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.



Sécurité d'emploi et changement technologique (Art.6)

- **Art 6.04/6.08:**
 - Statuquo
- **Art 6.25:**
 - Retrait de la notion 12 mois pour un changement technologique.
- **Art 6.26:**
 - L'employeur devra communiquer avec le syndicat pour tout changement portant atteinte à la sécurité d'emploi d'un ou de plusieurs employés.
- **Art 6.29:**
 - Ajout de la notion d'obligation de formation lors de changement technologique.
- Création d'un comité paritaire sur les changements technologiques.

Libération syndicale (Art.5)

- **Art 5.10:**
 - Autorisation 48h à l'avance pour la libération des délégués.
- **Art 5.11:**
 - La banque de libération allouer par l'employeur passe de 12 000 à 8 000 heures de libérations.
- **Art 5.16:**
 - Lorsque la banque de 8 000 heures est écoulee, tout excédent est par la suite majoré de 30% pour fins de remboursement des avantages sociaux et est facturé au syndicat.
- **Art 5.18:**
 - Retrait du maximum de 4h de libération par jour, aucune limite de temps.



*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.

Procédure de Grief (Art.29)

- **Art 29.04:**
 - Implantation de médiation fédérale pour les griefs avant 1er février 2025.
- **Art 29.06:**
 - Mise en place d'un médiateur/arbitre pour les griefs ou groupe de grief.
- **Art 29.07:**
 - Mise en place d'un processus de règlement entre représentant du secteur et représentant de l'employeur sans précédent ou admission avant le dépôt d'un grief.
- **Art 29.12:**
 - Délais de 24 mois pour déposer un grief ou groupe de grief devant un arbitre.
- **Art 29.15:**
 - 3 mois avant de se présenter devant l'arbitre les parties doivent transmettre à l'arbitre et à la partie adverse l'ensemble de leurs preuves.

Mesure disciplinaire (Art.28 & Art.31)

- **Art 28.02:**
 - L'employeur a 20 jours ouvrable de l'incident pour émettre une mesure disciplinaire. Le syndicat aura 40 jours pour le dépôt d'un grief.
- **Art 28.04:**
 - Lors de rencontre disciplinaire pouvant mener à un congédiement ou lors de rencontre avec les relations de travail, le membre pourra être accompagné du délégué et du V-P du secteur ou de son représentant.
- **Art 31.12:**
 - Lors d'une plainte client ou d'un employé, d'une mauvaise évaluation à la suite d'un sondage, d'un comportement démontrant un mauvais traitement d'un client interne ou externe, le membre est avisé par écrit et l'employeur aura 15 jours consécutif de travail pour faire l'écoute d'appel. Le 15 jours peut-être avant ou après l'évènement.
 - Sur demande, l'employeur donne accès au Syndicat a l'appel, la plainte et/ou au sondage.
- Retrait de la L.E 18 sur l'écoute et l'enregistrement des appels à des fins disciplinaires.



*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.

Horaire de travail (Art.16 & L.E. #XX)

- **Art 16.XX:**
 - L'employeur offrira 15% d'horaire à temps réduit pour chaque fonction des CCC, perceptions et répartition. L'application se fera aux changements d'horaire tel qu'inscrit dans les Annexes.
- **Art 16.XX:**
 - Échange de quart ponctuel sera possible sans égard aux statuts pour les CCC, répartition, la perception ainsi qu'au techniciens installation service Niv 1.
- **Art 16.15:**
 - Pour les fonctions de l'annexe B, les membres pourront faire la demande afin de déplacer la période de repas et de pause.
 - En cas de formation et de rencontre d'équipe, l'employeur pourra déplacer le repas.
- L'employeur convient d'avoir un minimum d'1/3 des horaires de semaine à la QT.
- Création d'un comité pour l'amélioration des horaires (QT & ING) et la mise en place d'un horaire test à la QT (L.E#XX)
- Retrait des lettres d'entente 8 et 9.

Fusion des accréditations (Ouest et Laurentien)

- **L.E XX:**
 - L'employeur retire sa contestation sur la fusion des accréditations du SEVL région ouest et Laurentien.
 - Dans les soixante (60) jours de l'entente de principe, les Parties doivent s'entendre sur une requête conjointe comprenant les éléments suivants :
 - Le libellé du certificat d'accréditation fusionné de Laurentien et Ouest;
 - Des aménagements nécessaires à la convention collective de la région Ouest venant d'être négociée afin d'y intégrer les employés de la région Laurentien;
 - Il est entendu que la requête conjointe déposée par les Parties devra être entérinée par le Conseil canadien des relations industrielles.



*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.

Progression et mobilité (Art.27 & L.E #5)

- **Art 27.01:**
 - L'employeur affichera un poste devenu vacant lorsqu'il le souhaite ou en cas de dépassement de ratio.
- **Art 27.02:**
 - Retrait du 2eme affichage.
- **Art 27.10:**
 - Lorsqu'aucun membre ne réussit l'examen pour un poste, l'employeur s'engage à discuter des alternatives possibles avec le syndicat pour combler le poste vacant. L'employeur a la décision finale de combler le poste.
- **Art 27.12:**
 - L'employeur doit rendre disponible, sur demande d'un membre, un document préparatoire annonçant le contenu qu'il doit maîtriser.
 - Un membre est exempté de refaire un examen pour une période de 36 mois.
- **Art 27.XX:**
 - L'employeur s'engage à donner une rétroaction sur les points fort et faible ainsi que les notes dans chacune des sections de l'examen.
- **L.E #5:**
 - Lors de la réussite d'un test d'équivalence, le membre est exempté à vie.
 - Discussions sur équivalence B certaines fonctions ingénierie.
 - Réouverture de la formation hors entreprise.

Ratio de vacances (Art.22)

- **Art 22.17:**
 - Un maximum de 3 semaines de vacances consécutives peut être accordé au 1^{er} tour. 2 semaines supplémentaire peuvent être accordé en 2ieme tour.
 - Retrait du ratio de 50% pour les membres avant 29 avril 2003.
- **Art 22.22:**
 - Majoration des ratios de vacances à 33,3% et 40% pour les jours fériés et période de vacances pour toutes les fonctions.
 - Libération des ratios lors d'annulation de congé.

*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.



Annexes

ANNEXE « A »

FONCTIONS ADMISSIBLES AU TÉLÉTRAVAIL DONT UNE PRÉSENCE MINIMALE EST OBLIGATOIRE (50%)

ACHETEUR CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT
AGENT BUREAU DE PROJETS INGENIERIE
AGENT CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT
AGENT DE COORDINATION
AGENT INTRA-BATIMENT
AGENT SERV AUX TELECOMMUNICATEURS
AGENT SR, DROITS DE PASSAGES FIBRE NOIRE
AGENT TRANSPORT ET LOGISTIQUE
ANALYSTE GESTION DES EQUIPEMENTS
ANALYSTE PLANIFICATION TELEPHONIE
COMMIS ADMINISTRATIF
COMMIS COMPTES A RECEVOIR
COMMIS CONST, & DEP, RESEAU SF
COMMIS COORDINATION
COMMIS INGENIERIE
COMMIS SENIOR COMPTES A PAYER
COMMIS SERVICES TECHNIQUES
COMPTABLE SENIOR COMPTABILITE FINANCIERE
COMPTABLE SENIOR ENCAISSEMENTS
COMPTABLE SENIOR REDEVANCES
CONCEPTEUR CIVIL
CONCEPTEUR DE RESEAU
CONCEPTEUR TELECOM
CONCEPTEUR-COORDONNATEUR
CONSEILLER SENIOR INTEGRITE DU RESEAU
CONSEILLER SENIOR SECURITE
CONSEILLER SENIOR SECURITE/NUIT
CONSEILLER SENIOR TELEPHONIE
COORDONNATEUR RECHERCHISTE
COORDONNATEUR TARIFICATION ET CONTRAT
PREPOSE ENTRETIEN MECANIQUE
PREPOSE GESTION DU PARC DES VEHICULES
PREPOSE SENIOR SERVICE DE LA CAISSE
SECRETAIRE SENIOR
SPECIALISTE GEOMATIQUE

*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.



TECHNICIEN DE SYSTEME NIVEAU II (SRIP)
TECHNICIEN DE SYSTEMES NIVEAU II OSS NMS
TECHNICIEN DESSINATEUR
TECHNICIEN EXPERT, SERVICES GERES
TECHNICIEN INTEGRATEUR RESEAUX INTERNET
TECHNICIEN OPERATEUR DE RES, (SRIP) NUIT
TECHNICIEN OPERATEUR DE RESEAU (SRIP)
TECHNICIEN OPERATION RES, ACCES IP NUIT
TECHNICIEN OPERATION RESEAU ACCES IP
TECHNICIEN OPERATIONS, CGR
TECHNICIEN OPERATIONS, CGR/NUIT
TECHNICIEN QUALIFICATION (CGVN)
TECHNICIEN QUALIFICATION (CGVN) NUIT
TECHNICIEN SERVEURS & SYST NIV II NUIT
TECHNICIEN SOLUTIONS CLIENTS AFFAIRES
TECHNICIEN TELEPHONIE COEURS VX & DONNEE
TECHNICIEN, LIVRAISON SERVICES GERES

ANNEXE « B »

FONCTION 100% TÉLÉTRAVAIL

ANALYSTE SUPPORT AUX VENTES
CONSEILLER ADM, SAC/ COURRIER ELECTRONI,
CONSEILLER CONTROLE DE QUALITE
CONSEILLER DOCUMENTATION OPERATIONNELLE
CONSEILLER ESSAI D'ACCEPT PAR UTILISAT,
CONSEILLER EXTENSIONS DE RESEAU
CONSEILLER SENIOR A LA PERCEPTION
CONSEILLER SENIOR SAC AFFAIRES
CONSEILLER SENIOR SAC/CQ
CONSEILLER SENIOR STC
CONSEILLER SERV, EQUIPEMENTS CORPORATIFS
CONSEILLER SR, SERV, EQUIPEMENTS CORPO
CONSEILLER STC
CONSEILLER STC / NUIT
CONSEILLER STC AFFAIRES
CONSEILLER STC COMMUNICATIONS ELECTRONIQ
CONSEILLER VENTES SAV

*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.



CONSEILLER VENTES SAV/SAC AFFAIRES
 CONSEILLER, SUPPORT ET ESSAIS SYSTÈME
 COORDONNATEUR RELAT, AVEC LA CLIENT AFF,
 COORDONNATEUR RELAT, AVEC LA CLIENTELE
 GESTIONNAIRE COMPTES ILM HOSPITALITE
 GESTIONNAIRE DE COMPTES ME/GE
 GESTIONNAIRE DE COMPTES NIVEAU II
 GESTIONNAIRE DE COMPTES PARTENAIRES
 PREPOSE PERCEPTION DES COMPTES
 REPARTITEUR
 REPARTITEUR NIVEAU II
 REPRESENTANT ADMIN., SERVICE GSR

ANNEXE « H-2 »

		4,0%	4,0%	4,0%	2,0%	3,0%
Classes	2025	2026	2027	2028	2029	2030
CL01	54 737 \$	56 926,48 \$	59 203,54 \$	61 571,68 \$	62 803,11 \$	64 687,21 \$
CL02	57 369 \$	59 663,76 \$	62 050,31 \$	64 532,32 \$	65 822,97 \$	67 797,66 \$
CL03	60 294 \$	62 705,76 \$	65 213,99 \$	67 822,55 \$	69 179,00 \$	71 254,37 \$
CL04	61 230 \$	63 679,20 \$	66 226,37 \$	68 875,42 \$	70 252,93 \$	72 360,52 \$
CL05	63 258 \$	65 788,32 \$	68 419,85 \$	71 156,65 \$	72 579,78 \$	74 757,17 \$
CL06	66 378 \$	69 033,12 \$	71 794,44 \$	74 666,22 \$	76 159,55 \$	78 444,33 \$
CL07	69 752 \$	72 542,08 \$	75 443,76 \$	78 461,51 \$	80 030,74 \$	82 431,67 \$
CL08	70 766 \$	73 596,64 \$	76 540,51 \$	79 602,13 \$	81 194,17 \$	83 629,99 \$
CL09	73 223 \$	76 151,92 \$	79 198,00 \$	82 365,92 \$	84 013,24 \$	86 533,63 \$
CL10	73 295 \$	76 226,80 \$	79 275,87 \$	82 446,91 \$	84 095,85 \$	86 618,72 \$
CL11	76 869 \$	79 943,76 \$	83 141,51 \$	86 467,17 \$	88 196,51 \$	90 842,41 \$
CL12	80 730 \$	83 959,20 \$	87 317,57 \$	90 810,27 \$	92 626,48 \$	95 405,27 \$

*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.



CL13	81 920 \$	85 196,80 \$	88 604,67 \$	92 148,86 \$	93 991,84 \$	96 811,59 \$
CL14	84 806 \$	88 198,24 \$	91 726,17 \$	95 395,22 \$	97 303,12 \$	100 222,21 \$
CL15	86 112 \$	89 556,48 \$	93 138,74 \$	96 864,29 \$	98 801,57 \$	101 765,62 \$
CL16	89 076 \$	92 639,04 \$	96 344,60 \$	100 198,39 \$	102 202,35 \$	105 268,42 \$
CL17	90 344 \$	93 957,76 \$	97 716,07 \$	101 624,71 \$	103 657,21 \$	106 766,92 \$
CL18	93 425 \$	97 162,00 \$	101 048,48 \$	105 090,42 \$	107 192,23 \$	110 407,99 \$
CL19	94 887 \$	98 682,48 \$	102 629,78 \$	106 734,97 \$	108 869,67 \$	112 135,76 \$
CL20	99 548 \$	103 529,92 \$	107 671,12 \$	111 977,96 \$	114 217,52 \$	117 644,05 \$
CL21	103 097 \$	107 220,88 \$	111 509,72 \$	115 970,10 \$	118 289,51 \$	121 838,19 \$
CL22	104 637 \$	108 822,48 \$	113 175,38 \$	117 702,39 \$	120 056,44 \$	123 658,14 \$

*à titre indicatif, les textes de la convention collective ont préséance.

