

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VIDÉOTRON LTÉE
(Ci-après après désigné "l'Employeur")

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE VIDÉOTRON LTÉE, SCFP 2815, Région Ouest du Québec
(Ci-après désigné "Syndicat")

OBJET : Bloc d'ententes découlant de la lettre d'entente no 31 de la convention collective - Comités de travail sur les horaires pour toutes les fonctions sur la route à la qualité technique et à l'ingénierie

- CONSIDÉRANT** la convention collective signée en date du 24 octobre 2025 (ci-après "la Convention collective");
- CONSIDÉRANT** la lettre d'entente no 31 de la Convention collective prévoyant un comité de travail sur les horaires notamment de la Qualité technique;
- CONSIDÉRANT QUE** les Parties sont parvenus à des ententes sur certains points faisant partie de la lettre d'entente no 31 de la Convention collective pour ce secteur;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les points a), b), c) et e) de la lettre d'entente no 31 ont fait l'objet d'ententes qui sont répertoriés en annexe de la présente;
3. Les ententes ci-jointes sont faites sans précédent ni préjudices et représentent un cas d'espèce;

POINT 1 a) – Modèles d'horaires de travail permettant de limiter le nombre d'horaires la fin de semaine pour les techniciens

1. La présente est un projet pilote d'une durée de quatre (4) mois visant les dépôts de Granby, Sherbrooke et Victoriaville. Aux termes de ce pilote, les parties conviennent de faire le point et d'évaluer la pertinence d'élargir l'offre de ce modèle d'horaire. La décision de poursuivre le projet-pilote, de l'élargir à d'autres dépôts ou de le modifier devra être conjointe;
2. L'Employeur instaure un modèle d'horaire permettant aux Employés qui sont à l'horaire le samedi et le dimanche, de travailler une fin de semaine complète sur deux. L'Employé qui se porte donc volontaire pour ce modèle d'horaire alternera la journée de fin de semaine travaillée entre le dimanche et le samedi, sur une période de deux semaines, afin de profiter d'une fin de semaine de congé aux deux semaines. L'Employé qui n'est pas volontaire demeure sur un horaire fixe;

Modèles d'horaires fixes

Horaires	Dim	lun	mar	mer	jeu	ven	sam
1		T	T	T	T		
2			T	T	T	T	
3				T	T	T	T
4		T	T			T	T
5	T	T	T	T			
6	T	T			T	T	

T = Jour travaillé

Horaires avec alternance du dimanche et samedi

	Semaine 1							Semaine 2						
Horaires	Dim	lun	mar	mer	jeu	ven	sam	Dim	lun	mar	mer	jeu	ven	sam
3				T	T	T	T	T			T	T	T	
4		T	T			T	T	T	T	T			T	
5	T	T	T	T						T	T			T
6	T	T			T	T			T			T	T	T

- 3. L’Employé pourra se porter volontaire pour le modèle d’alternance de fin de semaine. Les employés qui obtiennent des horaires de travail de semaine ne sont pas éligibles à l’alternance;
- 4. Les plages normales de travail pour les Techniciens installation-service niveau I et niveau II du groupe A-2 de l’Annexe B sont modifiées comme suit :
 - a) Plage normale de 7h à 20h du lundi au vendredi, et de 7h à 17h37 le samedi et le dimanche.
- 5. Le ratio de congé prévu à l’article 22.21 de la convention collective sera exceptionnellement appliqué sur le total des techniciens à l’horaire le samedi et le dimanche. Le nombre total de congé du samedi et dimanche devra respecter le ratio. Cependant, le ratio quotidien d’absences pour l’une ou l’autre de ces deux journées ne pourra jamais excéder 50%;
- 6. L’application de la présente entente ne doit pas générer de droits, primes et/ou avantages supplémentaires aux employés bénéficiant de cet horaire;

POINT 1 b) – Offres d’extension de quarts de travail ou de départs volontaires en fin de quart

EXTENSION DE QUARTS DE TRAVAIL

- 1. L’Employeur et le Syndicat s’entendent sur les modalités de prolongement de quarts de travail permettant la complétion des bons de travail jour même;
- 2. Les extensions de quart se font par l’attribution de bons de travail supplémentaire. Aucune notion de temps n’est garantie, l’extension de quart se termine à la fin de l’activité « retour dépôt » ou lorsque les travaux sont terminés pour un employé affecté à la lettre d’entente CAR;
- 3. Selon la pratique actuelle, un bon de travail peut, à tout moment, être déplacé d’un technicien à un autre, dans le but de combler efficacement les quarts de travail réguliers. Aucune extension de quart n’est garantie;
- 4. Malgré les dispositions de l’article 17.04, les extensions de quarts seront offertes par secteur et horaire de travail. Les offres d’extension de quarts sont la prérogative de l’employeur et aucun employé ne pourra réclamer une extension de quart si celle-ci a été offerte conformément à la présente entente;
- 5. L’Employé en attente de travail en fin de quart dont le temps prévu du bon de travail disponible dépasse la fin de son quart se verra offrir en priorité la possibilité d’extension de son quart de travail. Par la suite, les extensions de quart seront offertes par secteur et horaire de travail en fonction de l’heure de fin prévu des travaux en cours, plus précisément :
 - a) L’Employé dont le dernier bon de la journée est prévu finir le plus tôt parmi le secteur et l’horaire ciblé, sera le premier contacté pour l’offre;
 - b) Si aucun Employé du secteur de travail n’est volontaire, l’Employeur pourrait offrir;
 - i. L’extension de quart à un Employé d’un secteur adjacent par ancienneté.
- 6. La notion de secteur décrite aux points 2 et 4 est celle utilisée communément par la Qualité technique, et non celle se trouvant dans les définitions de l’article 3 de la convention collective. Il s’agit du secteur de travail. L’employeur maintiendra une liste à jours des secteurs de travail et le rendra disponible sur demande;
- 7. Le secteur de travail est celui où se trouve l’Employé au moment de l’offre;
- 8. Dans le cas spécifique où l’Employeur offrirait des extensions de quart par bloc de temps le jour même ou pour le lendemain, ils seront offerts par ancienneté aux employés de la localité visée prévu à l’horaire en prolongement de leur quart de travail;

DÉPARTS VOLONTAIRES EN FIN DE QUARTS

1. Malgré les dispositions de l'article 11.12 de la convention collective, les départs hâtifs quotidiens sont offerts par horaires de travail et localités. L'employé devra avoir terminé tous les bons de travail qui lui ont été attribués avant de pouvoir quitter en départ hâtif;
2. L'Employeur s'engage à déterminer le nombre d'employés pouvant quitter en même temps avant de lancer l'offre de congés sans solde ou temps remis quotidiens. L'offre sera faite de la façon suivante:
 - a) Suivant l'offre transmise, l'Employeur évaluera les demandes reçues;
 - b) Les demandes de départ hâtifs seront accordées selon:
 - i. Les besoins opérationnels (notamment le volume de travail par plages horaires et secteurs);
 - ii. En fonction des heures de débuts de quart (du plus tôt au plus tard);
 - iii. Attribué selon le principe de Premier arrivé, premier servi.
3. L'Employé pourra se porter volontaire pour partir en congé hâtif en fonction de l'offre fait par l'Employeur suivant la complétion des bons de travail attribués. Aucun départ hâtif ne sera imposé par ordre d'ancienneté inversé;
4. La notion de secteur décrite au point 2 est celle utilisée communément pour la Qualité technique, et non celle se trouvant dans les définitions de l'article 3 de la convention collective. Il s'agit des mêmes secteurs de travail utilisés pour les extensions de quart;
5. L'Employé pourra demander à l'Employeur de bénéficier d'un départ hâtif si tous les bons de travail qu'ils lui ont été attribués sont terminés. La décision d'accepter ou non une telle demande sera à la discrétion de l'Employeur;
6. L'Employeur accepte que la banque de temps régulier cumulés (11.15 à 11.19) et de temps supplémentaires cumulés (17.13) puissent être utilisées en heures, notamment pour qu'un employé puisse pallier certaines obligations personnelles requérant une courte absence durant un quart de travail. Le moment de la reprise doit être autorisé par le supérieur immédiat;
7. L'Employé pourra également choisir de se faire rémunérer les heures ainsi retranchées de son quart de travail en utilisant ;
 - a) La banque de temps banqué ou du congé sans solde afin de couvrir la totalité des heures en absence;
 - b) La banque de temps banqué afin de couvrir une partie de l'absence et le reste en sans-solde.
8. 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 de la convention collective en vigueur;

POINT 1 c) - MODIFICATION DE LA FRÉQUENCE DES OFFRES D'HORAIRES

1. La présente entente vise les fonctions suivantes :
 - a) Technicien installation service N1;
 - b) Technicien installation service N2.
2. Pour les fonctions précitées, les articles 16.07 a) et b) sont remplacés par ceux-ci :
 - a) L'entrée en vigueur des horaires réguliers de travail s'effectue deux (2) fois par année, soit les semaines où figurent le 1^{er} mai et le 1^{er} novembre;
 - b) Dans un délai maximum de quatre (4) semaines avant l'offre des vacances, défini à l'article 22.15, tous les horaires de travail sont offerts dans chaque localité ou département par ordre d'ancienneté dans la fonction.

POINT 1 e) - BANQUES D'AFFECTATION

CRÉATION ET MISE À JOUR DE LA LISTE DE CANDIDATS

1. L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur la création de banques d'affectations temporaire pour la fonction de Technicien installation-service niveau II;
2. L'Employeur s'engage à faire un appel à tous parmi les Techniciens installation-service des localités visées et ce afin de combler les besoins opérationnels et combler les banques d'affectation temporaire;
3. La sélection des candidats se fait sur la base de l'ancienneté à l'intérieur des plages horaires où les besoins opérationnels sont identifiés, et ce, dans la fonction de Technicien Installation-service niveau I au sein de la localité visée. Ainsi, un candidat pourra faire valoir son ancienneté uniquement à l'intérieur de la ou les journée(s) où un besoin opérationnel est identifié et qui coïncide(nt) avec son horaire de travail;
4. L'Employeur détermine et révisé au besoin le nombre de places nécessaire dans les banques d'affectation en tenant en compte l'évolution des besoins opérationnels;
5. Lors d'une révision prévue au point précédent, un appel d'intérêt sera fait à tous les techniciens installation-service de la localité ciblée. Les employés faisant partie de la banque d'affectation et désirant y demeurer auront priorité sur les candidats ayant soumis leur intérêt;
6. À la fin de l'appel à tous, l'Employeur communiquera au Syndicat la composition des banques d'affectation;
7. L'Employé qui a été confirmé dans la banque d'affectation ne peut se désister de la banque d'affectation temporaire avant 12 mois, le cas échéant, il devra aviser par écrit son gestionnaire 8 semaines avant la date effective;
8. Le processus de sélection se fera sur les mêmes bases que pour l'obtention d'un poste permanent. L'employé ayant réussi le processus afin d'être intégré dans la banque d'affectation sera ensuite réputé avoir les prérequis pour l'obtention d'un poste permanent, et ce, en autant qu'il demeure dans ladite banque. L'article 27.12 s'applique au moment où l'employé ne fait plus partie de la banque d'affectation;
9. 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;
10. L'employé qui échoue un test dans le processus de comblement des banques d'affectation n'est pas éligible à participer au processus de comblement de poste régulier ou un second appel à tous visant la même fonction pour une période de six (6) mois suivant la date de son dernier échec. La date pour le calcul du délai sera celle à laquelle l'employé a effectué son examen;

Banque d'affectation : Modalités générales

11. Les affectations peuvent être quotidiennes, hebdomadaires et mensuelles en tenant compte uniquement des besoins opérationnels, et selon la durée définie par l'article 7 de la convention collective;
12. Seuls les candidats qui se sont qualifiés, ou préalablement 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 la fonction visée par la présente entente, pour la durée de la période prévue pour l'affectation;
13. Dans le cas d'une affectation de moins d'une (1) semaine complète, les employés de la banque d'affectation qui sont à l'horaire sur le même quart de travail à combler seront éligibles en priorité et par ordre d'ancienneté;
14. Dans le cas d'une affectation d'une (1) semaine ou plus, l'attribution se fera en fonction des situations ci-bas :

- a) Pour toutes affectations temporaire prévues de moins d'un mois, l'attribution est sous forme de rotation, afin de maintenir les compétences de l'ensemble des employés inscrits dans les banques d'affectation. L'Employé sera affecté sur l'horaire de la personne qu'il remplace;
 - b) Pour toutes affectations prévues de plus d'un mois ainsi que les affectations d'une durée indéterminées, l'attribution se fait sur la base de l'ancienneté et l'horaire est établie ainsi :
 - i. L'horaire de l'Employé absent est offert aux techniciens installations service niveau II de la même localité pour la durée de l'absence;
 - ii. Suivant la cascade du point i), l'Employé en affectation temporaire prend l'horaire laissé vacant et sera assujetti à celui-ci pour la durée du remplacement;
 - iii. Une seule cascade d'horaire entre Technicien installation-service niveau II est possible dans cette situation.
15. Les directeurs de la Qualité technique se réservent le droit, à tout moment, de retirer un technicien d'une banque d'affectation si ce dernier ne répond pas aux exigences de l'Employeur notamment en termes de refus de remplacement. Un Employé retiré sera de nouveau éligible à s'inscrire dans la banque d'affectation visée lors de l'appel à tous suivant, à l'exception de celle causé par son exclusion de la banque;
16. Les Employés qui sont confirmés dans une affectation temporaire dans une fonction autre que Technicien installation-service niveau II, sont automatiquement exclus de la banque d'affectation. Ils auront l'opportunité d'y être inclut à nouveau lors de l'affichage dédié suivant la fin de leur affectation temporaire dans la fonction non couverte par la présente entente;
17. Les Employés dont la candidature aura été retenue 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 effectuer le travail;
18. Le comblement d'un remplacement temporaire s'effectue dans l'ordre suivant:
- a) Dans la banque d'affectation de la même localité;
 - b) Dans la banque d'affectation d'une localité d'une même région;
 - c) Dans la banque d'affectation d'une région adjacente;
19. L'affectation temporaire de moins d'une (1) semaine dans une autre localité, pour des besoins de prendre des appels (DST), se fait à partir de la localité de l'Employé;
20. Lors d'affectation d'une (1) semaine ou plus, l'Employé d'une autre localité qui accepte le remplacement devra se rapporter à la localité visée. Cette localité devient le port d'attache de l'Employé durant cette période et aucun kilométrage ne sera remboursé. Aucun employé ne sera obligé d'effectuer une affectation temporaire dans une autre localité;
21. L'Employeur s'engage à faire un plan de formation et à maintenir les compétences des Employés faisant partie de la banque d'affectation temporaire.
22. Lors d'une affectation d'une semaine complète ou plus, l'Employé n'est pas éligible au service d'attente de sa fonction d'origine;
23. Pour les affectations temporaires d'une période de cinq (5) semaines consécutives et plus, l'Employé est assujetti aux ratios prévus à l'article 22.21 de la fonction et de la localité où il est affecté. L'Employé est réputé être le plus jeune de la fonction;
24. Les parties s'engagent à discuter entre elles advenant une problématique reliée à l'application de la présente entente. Advenant que cette problématique ne puisse être résolue, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à la présente entente, avec un préavis de 90 jour ouvrable.
25. Advenant que le volume de congés demandés excède le ratio de congés prévu conformément aux dispositions de la convention collective, l'Employeur se réserve le droit, à sa discrétion, d'utiliser la banque d'affectation N2 afin d'autoriser le dépassement du ratio. L'Employeur n'aura aucune obligation d'excéder le ratio de congés.
26. Ajout de la fonction Technicien installation-service niveau II à l'article 16.16, Échanges de quarts :

« Deux employés d'une même fonction, sans égard aux statuts, peuvent échanger un quart de travail après l'affichage des horaires. Les échanges doivent obligatoirement avoir lieu à l'intérieur d'une même semaine de travail, soit du dimanche au samedi. Toute demande d'échange doit être

soumise à l'Employeur et approuvée au moins cinq (5) jours avant la date prévue de l'échange. Une telle demande ne peut être refusée sans motif valable. L'employé est responsable de trouver le candidat avec qui faire l'échange »

Temps supplémentaire

27. Lors des besoins de ressources en temps supplémentaire dans la fonction de Technicien installation-service niveau II, l'offre sera faite dans l'ordre suivant :

1. Par ordre d'ancienneté aux employés de la fonction ;
2. Par ordre d'ancienneté aux employés affectés dans la fonction au moment où le temps supplémentaire est offert ;
3. Par ordre d'ancienneté aux employés faisant partie de la banque d'affectation de la fonction;
4. Par ancienneté dans une autre fonction visée par l'Employeur.

MÉCANIQUE DE MISE EN CANDIDATURE POUR LES BANQUES D'AFFECTATION

28. Un affichage dédié visant le comblement des banques d'affectation temporaire sera transmis aux employés. Les affichages dédiés se feront parmi les Techniciens installation-service de la même localité;

29. Dans les quinze (15) jours suivant la remise du formulaire, l'Employeur s'engage à faire passer les tests prévus tel que décrit dans les articles 27.12 et 27.13 de la convention collective. Le nombre d'Employés qui passeront les tests sera en fonction du nombre de poste à combler + 20%. Une ronde supplémentaire de test aura lieu si trop de candidats ont échoués au test;

30. L'Employeur communiquera ensuite au Syndicat la composition des nouvelles banques d'affectation ainsi que la date de l'entrée en vigueur.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Montréal, ce 27^e jour du mois de avril 2026.

POUR LE SYNDICAT

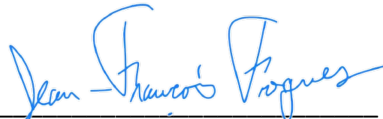


Roger Boudreau
Président SEVL 2815

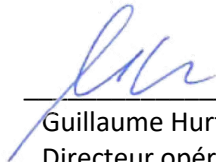


Daniel Rancourt
Vice-président intérim, SEVL 2815

POUR VIDÉOTRON LTÉE



Jean-François Forgues
Directeur général, Qualité technique



Guillaume Hurtubise
Directeur opérations, Qualité technique



Marie-Paule Choquette
Conseillère principal, Relations de travail