

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

VIDÉOTRON LTÉE
(Région Saguenay Lac St-Jean)
ci-après appelée « la Compagnie »

ET

LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1417
ci-après appelée « le Syndicat »

2009-2014

TABLE DES MATIÈRES

<u># ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	FONCTION DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	5
ARTICLE 4	DÉFINITIONS	9
ARTICLE 5	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	12
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	14
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	15
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	17
ARTICLE 9	POSTE VACANT - NOUVEAU POSTE - AFFECTATION TEMPORAIRE	22
ARTICLE 10	SÉCURITE D'EMPLOI	26
ARTICLE 11	HORAIRE DE TRAVAIL	28
ARTICLE 12	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	31
ARTICLE 13	JOURS FÉRIES	34
ARTICLE 14	VACANCES	38
ARTICLE 15	CONGÉ MALADIE	42
ARTICLE 16	ABSENCES AUTORISÉES	43
ARTICLE 17	CONDITIONS DE SALAIRE	55
ARTICLE 18	ASSURANCES COLLECTIVES	57
ARTICLE 19	FONDS DE PENSION	60
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ	62
ARTICLE 21	PRIMES	68
ARTICLE 22	SERVICE GRATUIT	70
ARTICLE 23	COMITÉ	71
ARTICLE 24	OUTILLAGE ET ÉQUIPEMENT	72
ARTICLE 25	UNIFORME ET HABILLEMENT	73
ARTICLE 26	POSTE À TEMPS PARTIEL	74
ARTICLE 27	CONDITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS DU CANAL VOX	82
ARTICLE 28	FRAIS DE DÉPLACEMENTS	86
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	87
ANNEXES		
ANNEXE A	LISTE DES FONCTIONS	88
ANNEXE B	CLASSES SALARIALES	89
ANNEXE C	CLASSES SALARIALES	91
ANNEXE D	CONGÉS FÉRIES (ART. 13.01)	92
ANNEXE E	CONGES FERIES (ART. 13.02)	93
ANNEXE F	RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES POUR FINS DE CONGÉS	94
ANNEXE G	SYSTÈME D'ÉVALUATION	96
ANNEXE H	PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS DU PERSONNEL SYNDIQUE DE VL	99

LETTRES D'ENTENTES

LETTRE D'ENTENTE NO 1 REMPLACEMENT À LA CONSTRUCTION	108
LETTRE D'ENTENTE NO 2 EMPLOI ÉTUDIANT	109
LETTRE D'ENTENTE NO 3 DÉDUCTION À LA SOURCE DES ÉPARGNES POUR LE FONDS DE SOLID.	110
LETTRE D'ENTENTE NO 4 PROGRAMME DE FORMATION ÉLECTRONIQUE DE BASE	111
LETTRE D'ENTENTE NO 5 CENTRES D'APPELS	112
LETTRE D'ENTENTE NO 6 HORAIRE DE TRAVAIL (4-2-1)	113
LETTRE D'ENTENTE NO 7 HORAIRE TEMPORAIRE POUR INCIDENT DE SÉVÉRITÉ 5 ENTRETIEN RÉSEAU	114
LETTRE D'ENTENTE NO 8 PROJET TÉLÉTRAVAIL	116
LETTRE D'ENTENTE NO 9 RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE 55 ANS ET PLUS	117
LETTRE D'ENTENTE NO 10 RETOUR AUX ÉTUDES	119
LETTRE D'ENTENTE NO 11 PRINCIPES SPÉCIFIQUES SOUS-TRAITANCE	114
LETTRE D'ENTENTE NO 12 CAMPAGNE DE MOTIVATION DANS LES CENTRES CONTACTS CLIENTS	116
LETTRE D'ENTENTE NO 13 RÉSEAU DE DISTRIBUTION DE DÉTAIL	117
LETTRE D'ENTENTE NO 14 FLEXIBILITÉ PROVINCIALE ET SOUS-TRAITANCE/ CONCEPTION AFFAIRES ET TECHNIQUE AFFAIRES	119

.....

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 représentés par le Syndicat;
- de définir et maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun;
- de favoriser le règlement prompt et équitable des griefs qui peuvent surgir de temps à autre, de la façon dont la convention le détermine.

ARTICLE 2 FONCTION DE LA DIRECTION

2.01 Les parties reconnaissent que les opérations de la Compagnie constituent un service au public.

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de la Compagnie de diriger ses affaires en conformité de ses obligations et des termes de la présente convention.

2.02 A cet effet, mais sans restreindre la généralité de ce qui précède, la Compagnie a le droit exclusif :

- a) de décider de l'emplacement de son établissement ;
- b) de changer ou d'améliorer l'équipement, l'outillage et la machinerie ;
- c) de déterminer la quantité et la qualité des produits à utiliser ;
- d) d'engager, de réengager, entraîner, promouvoir, rétrograder, muter, mettre à pied, congédier et discipliner les employés, avec raison à l'appui ;
- e) de décider de la planification du travail quotidien ;
- f) de décider de l'expansion, de la limitation, de la diminution et de la cessation des opérations.

2.03 Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie doit tenir compte des restrictions, limitations ou conditions que lui impose la présente convention.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 3.01** La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis le 6 juin 2001 par le Conseil Canadien des Relations de travail.
- 3.02** Les employés exclus de l'unité de négociation ne remplissent aucun emploi régi par la présente convention. Cette restriction ne s'applique pas dans les cas suivants :
- a) si l'employé ne peut se rendre disponible et si aucun employé ne peut être affecté, conformément aux dispositions de l'article 8.06 ;
 - b) dans le cas d'activité de formation, de vérification expérimentale ou à l'occasion de stage ou de consultations internes ou externes. Rien dans le présent article ne peut être interprété comme limitant les fonctions de supervision et de contrôle inhérentes à la gestion.
- 3.03** Le Syndicat a le droit de faire appel à l'aide de représentants du Syndicat Canadien de la Fonction Publique à chaque occasion où il traite ou négocie avec la Compagnie.
- 3.04** 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.

3.05 LE LIBELLE :

« 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 ».

Sous-traitance

- 3.06** Il n'y aura aucune sous-traitance dans les tâches d'entretien et de réparation du réseau avant le 1^{er} janvier 2004. À compter de cette date, les dispositions des articles 3.09 et 3.10 s'appliquent.

Toutefois, les parties conviennent qu'il n'y aura aucun transfert d'activités actuellement effectuées à Chicoutimi vers d'autres centres administratifs sauf entente entre les parties.

- 3.07** Au 15 janvier de chaque année, la Compagnie remet au Syndicat ses projections quant au volume de travail annuel pour chacune des sections administratives, tel que décrit aux articles 3.08 à 3.16 inclusivement, et ce, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante.
- 3.08** 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.

3.09 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.

3.10 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 11), temps supplémentaire (article 12), transport et déplacement, mauvais temps (article 20), congé maladie court terme y compris la période de carence (article 15), congé maladie long terme (article 18), congés spéciaux (article 16), congé sans solde (article 16), congé de maternité et parental (article 16), absences pour activités syndicales (articles 16 et 23) temps de formation (article 10) et temps d'absence pour lésions professionnelles (articles 20).

Advenant que la charge annuelle de travail effectuée par les employés calculée sur les douze (12) derniers mois soit inférieur au pourcentage minimum prévu pour la fonction visée, la compagnie doit afficher 50% des postes nécessaires au respect du pourcentage de la convention collective arrondi à l'entier supérieur si la portion dépasse 0.5 d'un poste. La compagnie affiche ces postes deux fois par année soit le 15 mars et le 15 septembre.

3.11 Les rapports de sous-traitance sont acceptés tels quels en date de la signature des présentes.

3.12 Pour les fonctions des centres d'appels (ventes et service après vente, support 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 Est du Québec et Région Ouest 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 des congés fériés fixes, la compagnie pourra confier le travail à effectuer, en tout ou en partie, à la sous-traitance.

Nonobstant l'article 3.09, au 1^{er} janvier 2014 les règles de comblement de l'utilisation excédentaire s'applique au-delà du ratio de 40% de sous-traitance

3.13 Nonobstant les articles 3.09 et 3.10, pour les fonctions reliées au département de la programmation (Canal Vox), l'Employeur s'engage à ce qu'un minimum de 80% du total de la masse salariale des employés syndiqués du Canal Vox et des frais de sous-traitance soit effectué par ses employés. Ce calcul s'effectue sur la base de l'année financière de

Vidéotron ltée.

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

- Réalisateur-coordonnateur ;
- Technicien de production ;
- Technicien, entretien et réparation ;
- Technicien de production régional ;
- Monteur ;

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.

3.14 Pour les fins d'application des articles 3.09 et 3.10, les fonctions suivantes sont regroupées et font partie du département de la construction :

- Chef d'équipe, travaux de construction ;
- Technicien, travaux de construction et mise en opération ;
- Chef d'équipe, mise en opération ;
- Technicien, fusion de fibres et mise en opération ;
- Coordonnateur, fibre optique et mise en opération.

Le pourcentage mentionné à l'article 3.09 pourra être excédé, après entente avec le Syndicat, dans le cadre de projets spéciaux, de nature ponctuelle.

3.15 Nonobstant l'article 3.09, pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, la Compagnie s'engage à ce qu'un minimum de 60% de la charge annuelle de travail dans la fonction de « technicien, installation-service » soit effectuée par ses employés.

3.16 Nonobstant l'article 3.14, la Compagnie peut, en plus des heures déjà prévues, donner annuellement en sous-traitance, 170 heures dans la fonction de « technicien, intégrité du réseau ».

3.17 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.

3.18 En plus des rapports mensuels prévus à l'article 3.10, la Compagnie donne à une firme reconnue de comptables agréés, le mandat de produire annuellement un rapport de

vérification quant aux modalités des articles 3.09 à 3.17 inclusivement de la présente convention collective.

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

- 3.19 Afin de favoriser la discussion entre les parties dans un contexte propice au règlement des difficultés d'application de l'article 3 de la convention collective et des ententes particulières concernant la sous-traitance, le syndicat s'engage à donner un préavis écrit de cent-vingt (120) jours à la compagnie identifiant de façon appropriée la situation qui pose un problème pour ainsi permettre à la compagnie de corriger la situation. À défaut par la compagnie de corriger la situation, les dispositions de l'article 3 concernant la sous-traitance s'appliqueront.
- 3.20 En cas de grief alléguant une infraction au présent article, l'arbitre a le mandat d'obliger la Compagnie de cesser tout travail fait en sous-traitance, d'ordonner à la Compagnie d'engager des employés réguliers et d'obliger la Compagnie à verser les cotisations syndicales perdues par le Syndicat.
- 3.21 Pour fins de référence, l'Employeur transmet régulièrement au Syndicat l'état des ressources humaines par fonction et par statut d'emploi.
- 3.22 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.
- 3.23 La Compagnie s'engage dans les conditions de travail à ne pas privilégier les sous-traitants par rapport aux employés.
- 3.24 L'utilisation de la sous-traitance dans une fonction ne peut avoir pour effet de déplacer, de mettre à pied ou d'éliminer un employé régulier dans cette fonction, ni justifier l'abolition de cette fonction.
- 3.25 Les modalités relatives à l'affichage des postes prévues à l'article 9 s'appliquent en cas de dépassement des niveaux de sous-traitance autorisés.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

- 4.01 Affectation temporaire** : signifie la période de temps durant laquelle un employé occupe dans une semaine normale de travail, une fonction couverte par la convention collective autre que celle qu'il occupe habituellement. Pour des motifs autres que ceux mentionnés à l'article 9.06, cette affectation ne peut être supérieure à quatre-vingt-dix(90) jours dans la même année, à moins d'entente entre les parties.
- 4.02 Avance monétaire, congé de maladie** : salaire brut moins toutes les déductions obligatoires en vertu des lois et toute autre déduction autorisée par l'employé.
- 4.03 Cédule** : répartition en périodes des journées où un employé doit travailler et des journées où il est en congé en vertu de l'article 11 et la détermination de l'horaire de travail auquel il est affecté durant ces journées de travail, à l'intérieur d'un cycle complet.
- 4.04 Congé de maladie** : désigne toute période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter de son travail par suite de maladie, d'invalidité ou d'un accident non compensable aux termes de la Loi des Accidents de Travail et de la Régie de l'Assurance-Automobile du Québec.
- 4.05 Cycle** : périodes couvertes par la cédule de travail à l'expiration desquelles cette cédule de travail se reproduit dans le même ordre.
- 4.06 Employé** : ce terme s'applique aux employés couverts par le certificat d'accréditation et assujettis aux présentes.
- 4.07 Employé en période de probation** : désigne tout employé qui n'a pas complété sa période de probation ; cet employé bénéficie des clauses de la convention sauf les articles 8, 10, 16.01 à 16,03 inclusivement 18, 19, 22, 23, 25. Cet employé ne bénéficie pas du droit au grief en cas de mise à pied ou de renvoi.
- 4.08 Employé en période d'essai** : un employé régulier qui occupe un poste obtenu à la suite d'un affichage, conformément aux dispositions de l'article 9.04.
- 4.09 Employé étoilé** : désigne un employé dont le taux de salaire est supérieur au taux maximum fixé pour sa fonction.
- 4.10 Employé régulier** : désigne tout employé ayant complété sa période de formation et de probation.
- 4.11 Employé régulier à temps partiel** : désigne un employé qui effectue de façon régulière un nombre d'heures inférieur à la semaine normale de travail et qui a complété sa période de formation et de probation, cet employé bénéficie des clauses de la convention collective.
- 4.12 Évaluation objective** : toute forme d'évaluation incluant, mais sans s'y limiter : test oral et/ou test écrit, et/ou test pratique et/ou entrevue et/ou mise en situation.
- 4.13 Formation** : ensemble d'activités permettant à l'employé d'acquérir des connaissances et des

habilités pertinentes à une fonction.

- 4.14 Griefs** : différends relatifs aux conditions de travail prévues à la convention, à l'interprétation, à l'application ou la violation de celle-ci.
- 4.15 Lieu habituel de travail** : 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.
- 4.16 Mutation** : signifie le passage d'un employé d'un poste à un autre dans une fonction différente mais également rémunérée et régie par la présente convention.
- 4.17 Période de formation (administratif incluant agent de programmation)** : désigne la période de vingt-cinq (25) jours ouvrables (187,50 heures) effectivement travaillés dans la période de probation.
- 4.18 Période de formation (technique)** : désigne la période de quarante-cinq (45) jours ouvrables (337,50 heures) effectivement travaillés dans la période de probation.
- 4.19 Période de formation (programmation Canal Vox excluant agent de programmation)** : désigne la période de quarante-cinq (45) jours ouvrables (337,50 heures) effectivement travaillés dans la période de probation.
- 4.20 Période de probation** : désigne la période de cent dix (110) jours effectivement travaillés à l'intérieur d'une période quelconque de douze (12) mois consécutifs qui permet à l'employé d'obtenir le statut d'employé régulier.
- 4.21 Pigiste** : Désigne la personne qui travaille pour la Compagnie et qui offre des talents que les employés réguliers ne possèdent pas et que la Compagnie ne requiert pas souvent. Cette personne n'est pas assujettie à la convention collective.
- 4.22 Poste** : Désigne le tout ou une partie des tâches caractéristiques d'une fonction décrite dans un guide de fonctions, dont l'exécution est confiée à un employé.
- 4.23 Progression** : niveau de rémunération à l'intérieur d'une classe.
- 4.24 Promotion** : signifie le passage d'un employé, d'un poste à un autre, dans une fonction mieux rémunérée et régie par la présente convention
- 4.25 Région** : Désigne un territoire géographique défini comprenant les régions et les localités suivantes :
- Saguenay, adjacent à 2
 - Lac St-Jean, adjacent à 1 et 3
 - Chibougamau, adjacent à 2.
- 4.26 Rétrogradation** : signifie le passage d'un employé, d'un poste à un autre dans une fonction moins rémunérée et régie par la présente convention.

- 4.27 **Surcroît de travail** : dans un service donné, désigne tout excédant à la charge habituelle de travail lorsque tous les effectifs réguliers qui exécutent habituellement le travail sont en place et que ceux-ci, en cas d'absence, ont été remplacés.
- 4.28 **Syndicat** : désigne le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, local 1417.
- 4.29 **Utilisateur** : Désigne un individu ou un groupe d'individus qui, dans le cadre de la réglementation du Conseil de la radio diffusion et des télécommunications Canadiennes (C.R.T.C), a ou ont accès au canal communautaire.
- 4.30 **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.
- 4.31 **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.

ARTICLE 5 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5.01 La Compagnie ou ses représentants n'exercent aucune discrimination dans l'embauche, la promotion, la mise à pied, le renvoi ou les conditions de travail d'un employé en raison de sa race, couleur, sexe, religion, ascendance nationale, origine sociale, convictions politiques ou syndicales ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi. Sauf exception du contraire, partout dans cette convention où on utilise le genre masculin ceci inclus le genre féminin.

5.02 HARCÈLEMENT CONTRE LA PERSONNE

La Compagnie et le Syndicat considèrent le harcèlement personnel ou sexuel comme une forme d'intimidation à ne pas tolérer. Ils veilleront à ce que les employés soumis à un tel harcèlement puissent porter plainte en toute confiance et obtenir des mesures rapides, sans crainte de représailles. Aucune précaution ne sera ménagée afin de protéger et de respecter les droits des intervenants.

1. DÉFINITIONS

Le harcèlement de la personne est un comportement inacceptable qui menace le bien-être ou le rendement de la victime et qui est considéré offensant, gênant ou humiliant.

Est basé par exemple et sans limitation sur :

- la race ;
- l'origine nationale et ethnique ;
- la couleur ;
- la religion ;
- l'âge ;
- le sexe ;
- l'état matrimonial ;
- la situation de famille ;
- la déficience physique ou mentale ;
- l'état de personne graciée ; etc.

Le harcèlement sexuel, l'une des formes les plus sérieuses du harcèlement de la personne, est défini comme étant toute action indésirable à connotation sexuelle à laquelle l'employé s'objecte et s'offense et qui lui cause préjudice dans l'exercice de son travail.

2. MOYENS

La Compagnie sensibilise tous ses gestionnaires et employés sur la notion de harcèlement personnel ou sexuel et sa position à cet égard.

3. PRINCIPES

La Compagnie et le Syndicat ne tolèrent aucune forme de harcèlement personnel ou sexuel.

La Compagnie et le Syndicat affirment que toute personne victime de harcèlement personnel ou sexuel a le droit d'être protégée par un mécanisme de recours approprié.

Dans le règlement d'un conflit ayant trait au harcèlement personnel ou sexuel, la personne victime de harcèlement ne doit en aucun cas subir de préjudice.

4. MÉCANISMES

Toute personne qui se croit victime de harcèlement personnel ou sexuel peut porter plainte en s'adressant à un membre du Comité de l'Exécutif Syndical ou à la Direction des Ressources Humaines ; cette dernière prend les moyens appropriés pour corriger la situation dans les meilleurs délais, dans la mesure où elle en est saisie par l'employé.

5.03 Le présent article s'applique mutatis mutandis au Syndicat et aux employés.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01** Tout employé membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre en règle pour la durée de la convention, sauf dans le cas prévu à 6.03.
- 6.02** Tout nouvel employé doit, comme condition d'emploi, devenir membre en règle du Syndicat et signer le formulaire d'adhésion, dès le début de la période de probation.
- 6.03** La Compagnie n'est pas tenue de congédier un employé qui a été exclu du Syndicat. Cependant, cet employé est assujéti à la retenue syndicale.
- 6.04** La Compagnie s'engage à déduire de chaque paie de tout employé régi par la présente convention, la portion de la cotisation syndicale mensuelle régulière que lui indique par écrit le Syndicat et à remettre lesdites déductions au secrétaire trésorier du Syndicat par chèque, le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. En même temps que chaque remise, la Compagnie complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des employés cotisés et les montants ainsi retenus.
- La Compagnie fournit également à tous les mois au Syndicat le nom des employés embauchés, promus, rétrogradés, mutés, ainsi que tout changement relatif au mouvement des employés incluant la fonction et le taux de salaire. Dans le cas des nouveaux employés, la Compagnie fournit la date du début de l'emploi, le numéro d'assurance sociale, numéro de téléphone ainsi que l'adresse de chacun, leur fonction et le taux de salaire.
- 6.05** Dès qu'un nouvel employé est embauché, son supérieur immédiat le présente à son délégué ou représentant syndical qui lui fournit une copie de la convention collective.
- 6.06** La Compagnie donne l'occasion à un représentant du Syndicat d'avoir une entrevue pouvant durer jusqu'à trente (30) minutes avec tout nouvel employé pendant les heures de travail régulières et sans perte de salaire, mais après entente avec son supérieur immédiat, au cours des trente (30) jours suivant son embauche, dans le but d'expliquer au nouvel employé les avantages et devoirs découlant de son appartenance au Syndicat et les responsabilités et obligations qu'il a envers la Compagnie et le Syndicat.
- 6.08** Tout changement au montant de la cotisation syndicale devient effectif après trente (30) jours d'avis écrit par le Syndicat à la Compagnie.
- 6.09** a) La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau servant exclusivement à des fins syndicales. Les documents ainsi affichés doivent être signés par le président ou par son représentant en son absence.
- b) Après avoir obtenu de son supérieur immédiat la permission de s'absenter, un employé peut examiner sur demande son propre dossier, seul ou conjointement avec le représentant du Syndicat, en présence d'un représentant des Ressources Humaines et en obtenir une copie.
- 6.10** Pour fins d'activités syndicales, la Compagnie fournit un local au Syndicat.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01 Le Syndicat et la Compagnie conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.

7.02 Tout grief individuel ou collectif est d'abord soumis verbalement par le délégué au supérieur concerné ou à la Direction des ressources Humaines selon le cas avec ou sans la personne intéressée, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la connaissance du fait. Le supérieur immédiat doit faire connaître sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

7.03 Si la décision n'est pas rendue dans le délai ou si elle n'est pas satisfaisante, le grief est soumis par écrit à la Compagnie par le comité de griefs ou l'un de ses membres, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le délai de cinq (5) jours prévu à l'article 7.02 ci-dessus ; dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief à son niveau, la Compagnie doit rencontrer le comité de griefs ; la Compagnie doit rendre sa décision et la communiquer par écrit au comité de griefs dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre.

7.04 Si la décision de la Compagnie n'est pas rendue dans le délai ci-dessus stipulé ou n'est pas satisfaisante, le Syndicat avise par écrit la Compagnie de son intention de référer le grief à l'arbitrage, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration du dernier délai de cinq (5) jours prévu ci-dessus.

Le grief est alors soumis à celui des trois (3) arbitres qui peut alors agir :

- a) Jean Gauvin
- b) Denis Tremblay
- c) Marcel Morin

7.05 Si l'un des trois (3) arbitres ou les trois (3) deviennent incapables d'agir ou que les parties conviennent de rayer l'un des trois (3) arbitres, la Compagnie et le Syndicat conviennent de nommer un substitut ; si les parties ne s'entendent pas sur la nomination d'un tel substitut, ce dernier est nommé par le Ministère du Travail du Canada à partir de la liste des arbitres préparée par ce dit Ministère.

7.06 Les séances d'arbitrage se tiennent à un endroit convenu entre les parties.

7.07 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, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, modifier ou annuler la sanction imposée par la Compagnie ou la décision qu'il a rendue en vertu de l'article 7.03 .

7.08 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. Aucune indemnité ne doit cependant dépasser le total du salaire perdu.

7.09 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date de la fin de l'audition du cas. Ses honoraires sont payés à parts égales par la Compagnie et le Syndicat.

7.10 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Elle doit être appliquée dans les quatorze (14) jours ouvrables de la communication aux parties.

7.11 Tous les délais ci-dessus mentionnés doivent être strictement observés par la partie formulant un grief, faute de quoi le grief est nul et non avenue. Cependant, les parties peuvent d'un commun accord modifier les délais ci-dessus mentionnés.

7.12 Les délais mentionnés ci-dessus se calculent en jours ouvrables, les samedis, dimanches et congés

statutaires exceptés.

- 7.13** Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.
- 7.14** Si, un mois après la présentation du cas à l'arbitrage, la cause n'a pas commencé à être entendue, ou ce dernier annonce par écrit aux parties, lors de la réception, qu'il ne prévoit pas l'entendre dans un mois, les dispositions de 7.05 s'appliquent.
- 7.15** La Compagnie peut soumettre tout grief par écrit au comité de griefs. Si dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief le comité n'a pas donné réponse écrite ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante par la Compagnie, cette dernière peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant, soumettre le grief à l'arbitrage.
- 7.16** Par « grief collectif » il faut entendre un grief impliquant plus d'un employé mais ayant une cause commune.
- 7.17** Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, l'imposition d'une réprimande et d'une sanction disciplinaire, ou d'une rétrogradation, d'une suspension ou d'un congédiement, qu'il ou qu'elle soit disciplinaire ou administrative, peuvent faire l'objet d'un grief arbitral.
- 7.18** a) Sans diminuer la portée de l'article 7.12 une mesure prévue à 7.17 peut être imposée au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement ou du dernier événement amenant cette mesure. Cependant, dans le cas de vol, fraude et mœurs, dix (10) jours ouvrables de la connaissance du fait ou de l'événement.
- b) Ces mesures ne peuvent être appliquées à moins que l'occasion d'être entendu n'ait été offerte à l'employé concerné ; à cet effet, la Compagnie remet à l'employé concerné, avec copie au délégué syndical, un avis lui indiquant l'heure et l'endroit de la rencontre, ainsi que les motifs de cette convocation. L'employé peut s'il le désire être accompagné d'un délégué syndical.
- c) Dans le cas où la Compagnie décide d'imposer une mesure conformément à l'article 7.17, elle doit remettre à l'employé concerné, avec copie au Syndicat, un avis écrit indiquant les motifs ainsi que la mesure prise. Seuls les motifs apparaissant à cet avis ci-haut prévu, peuvent être invoqués lors de l'arbitrage. Dans tous les cas, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.
- Dans le cas d'offense majeure nécessitant un congédiement ou une suspension immédiate, l'avis de convocation peut être verbal et l'avis confirmant les motifs ainsi que la mesure prise, est remis à l'employé concerné avec copie au Syndicat, dans les trois (3) jours ouvrables de son imposition.
- 7.19** Une sanction disciplinaire prise envers un employé ne peut être invoquée contre lui après un (1) an.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Pour les fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale en années, en mois et en jours, au service de la Compagnie depuis la dernière date d'embauche. Au moment de la signature de la convention collective l'ancienneté des employés est, nonobstant le paragraphe précédant, celle apparaissant à l'annexe « i » de la convention collective de travail.

8.02 L'ancienneté est reconnue dès que l'employé a complété sa période de formation et de probation et elle est rétroactive au premier jour d'emploi.

8.03 Une liste de tous les employés, indiquant le nom et la date d'embauche de chacun, son titre d'emploi, son ancienneté, sa prochaine date de progression ainsi que son horaire de travail, est affichée à toutes les trois (3) mois, soit le 1^{er} mars, 1^{er} juin, 1^{er} septembre et le 1^{er} décembre pour une période de trente (30) jours. Cette liste est susceptible de corrections durant cette période d'affichage à la demande d'un employé, par le Syndicat ou la Compagnie. Une copie est fournie au Syndicat. Tout problème relatif à cette liste peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à l'article 7.

8.04 L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants :

- a) départ volontaire ;
- b) congédiement pour cause juste et suffisante, cependant, s'il y a grief et que le congédiement n'est pas maintenu, l'employé conserve son ancienneté ;
- c) après une mise à pied dépassant dix-huit (18) mois consécutifs. Toutefois pendant cette période, l'employé conserve les services gratuits tel que définis à l'article 22 de la présente convention ;
- d) après avoir accepté un poste non régi par la convention collective au terme d'une période d'essai de quatre (4) mois ;
- e) s'il s'absente du travail cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans permission ou sans excuse raisonnable.

8.05 Les absences prévues par la convention, autorisées par la Compagnie, ne constituent en aucun temps une interruption du service continu.

8.06 a) L'ancienneté est le facteur déterminant dans les cas d'abolition de poste, mise à pied et rappel au travail, à condition toutefois que l'employé ait les aptitudes à accomplir les tâches types de cette fonction.

Par ailleurs, en ce qui concerne les cas de postes vacants, nouveaux postes, affectations temporaires long terme, l'ancienneté sera déterminante en autant que l'employé rencontre les exigences du poste ; et dans le cas des affectations temporaires court terme, en autant que l'employé puisse accomplir immédiatement les tâches types de la fonction.

- b) La Compagnie accepte le fardeau de la preuve de la conformité de sa décision aux dispositions du paragraphe a).
- c) Pour une période d'une journée ou moins, tout employé peut être affecté temporairement sans égard à l'ancienneté et cette période ne doit pas être répétitive.

Cependant, la Compagnie s'engage à affecter par ordre d'ancienneté, conformément à l'article 8.06 a), pour les affectations de plus d'une journée.

- d) L'attribution des tâches à l'intérieur d'une fonction doit se faire dans la mesure du possible le

plus équitablement par ancienneté.

8.07 Dans le cas d'une réduction de personnel dans une fonction ou dans le cas d'abolition d'un poste, l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la fonction et le service concerné est affecté en premier lieu. L'ordre des mises à pied est le suivant sauf dans le cas d'abolition temporaire d'un poste où elle n'est pas tenue de respecter l'alinéa 2) :

1. La sous-traitance dans la fonction ou le groupe de fonctions dans la mesure où il s'agit du miroir des groupes de fonctions utilisés pour fins de calcul des limites de la sous-traitance ;
2. Abolition des postes des employés à temps partiel dans la fonction et le service concerné ;
3. Abolition des postes des employés réguliers tel que décrit aux présentes ;

A) Tout employé déplacé (bumping) ou, dont le poste est aboli, doit recevoir au préalable un avis de deux (2) semaines, avec copie au Syndicat. 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 :
 - dans sa région ;
 - dans l'ensemble des régions adjacentes à sa région ;
 - 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 :
 - à l'intérieur de sa localité ;
 - dans sa région ;
 - dans l'ensemble des régions adjacentes à sa région ;
 - dans l'ensemble de l'unité.

En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve appartient à la Compagnie et seule la capacité d'accomplir les tâches types de la fonction doit être prise en considération par l'arbitre de griefs.

C) Pour se prévaloir de son choix de déplacement, l'employé doit communiquer à la Direction des Ressources humaines, ses choix de déplacement et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de l'abolition du poste, conformément à l'article 8.07 A).

1) L'employé concerné peut déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans tous les postes ou fonctions selon l'horaire choisi dont il a les aptitudes à accomplir les tâches types.

2) La Compagnie doit donner la formation conformément à l'article 4.17, 4.18 ou 4.19 selon le cas, à laquelle s'ajoute une période de familiarisation d'une durée maximale de cinq (5) semaines, pour le cas ci-haut mentionné.

8.08 MISE A PIED TEMPORAIRE :

A) Dans le cas de mise à pied temporaire, l'employé peut à son choix déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans tous les postes ou fonctions selon l'horaire choisi dans son groupe (administratif / technique, dont il a les aptitudes pour accomplir les tâches types et ce dans l'ordre suivant :

1. Dans sa région
2. Dans une autre région

Cependant, après la période de mise à pied temporaire, les employés concernés ainsi que ceux déplacés à la suite d'une mise à pied temporaire, doivent réintégrer leur poste ou fonction ainsi que leur horaire d'avant les mises à pied ou déplacements.

- B) Lorsque la mise à pied est plus de trois (3) mois, la Compagnie doit donner une période de formation à l'intérieur de la période de familiarisation qui est d'une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables.
- C) Lorsqu'un employé, n'ayant pu déplacer dans son groupe un autre employé ou refuse de déplacer un employé à temps partiel, est effectivement mis à pied temporairement, il bénéficie du régime de prestation supplémentaire au chômage (P.S.C.), ainsi que la période d'attente (carence) rémunérée à quatre-vingts pour cent (80%) de son salaire régulier.
- D) La Compagnie s'engage à rappeler chaque employé pour la période de qualification pour les prestations au chômage d'un minimum de vingt (20) semaines par année dont au moins quatorze (14) semaines consécutives.

- E) **TECHNIQUE** : Les mises à pied temporaires ne peuvent s'appliquer qu'au département installation-service.

Le nombre d'employés en mise à pied temporaire ne peut excéder 15.3 % du total des effectifs du service ci-haut mentionné, maximum neuf (9), en ne tenant pas compte de la fraction du résultat, et ce pour la durée de la convention collective.

- F) **ADMINISTRATION** : Les mises à pied temporaires ne peuvent s'appliquer qu'au département service à la clientèle.

Le nombre d'employés en mise à pied temporaire ne peut excéder 15.3 % du total des effectifs du service ci-haut mentionné, maximum sept (7), en ne tenant pas compte de la fraction du résultat, et ce pour la durée de la convention collective.

- G) Lors d'un rappel au travail, la Compagnie doit rappeler pour une durée minimale d'une (1) semaine avec un préavis de quarante-huit (48) heures.
- H) Lorsque la Compagnie a besoin de personnel dans l'une des fonctions où un poste a été aboli temporairement, elle l'offre d'abord par ancienneté parmi les employés qui occupaient ladite fonction.
- I) La Compagnie cesse de verser à l'employé concerné les P.S.C. dans le cas de refus sans raison valable, pour la durée du rappel au travail.

Durant la période de mise à pied temporaire :

- 1) a) l'employé bénéficie du régime de prestations supplémentaires d'assurance chômage.
- b) l'employé et la Compagnie contribuent au régime d'assurance collective conformément à l'article 18. Durant cette période, l'employé conserve tous les droits et avantages prévus au régime et ce, comme s'il était au travail.
- c) l'employé et la Compagnie contribuent au régime de Fonds de pension conformément à l'article 19, pour le même montant qu'avant la mise à pied temporaire.
- d) l'employé bénéficie des services gratuits conformément à l'article 22.
- e) l'employé a droit aux congés de maladie prévus à l'article 15.01. Cependant, à la fin de l'année, sa banque est réduite au prorata des périodes totales de vingt (20) jours ouvrables en mise à pied temporaire.
- f) l'employé mis à pied de moins de trois (3) mois ou quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, a droit à ses vacances annuelles conformément à l'article 14 de la présente convention.

Cependant, l'employé mis à pied pour plus de trois (3) mois ou quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, peut prendre au moins deux (2) semaines de ses vacances durant la période estivale, et les autres jours de vacances peuvent être pris immédiatement avant ou après un rappel au travail ou à un autre moment tel que prévu à l'article 14 de la présente convention.

- 2) a) Lorsque la mise à pied temporaire est transformée en mise à pied permanente ou indéfinie, l'employé bénéficie de tous ses droits et avantages tel que prévus à la convention collective.
 - b) La Compagnie s'engage à payer, faire travailler ou compléter s'il y a lieu la période prévue à l'article 8.08D) de la présente convention.
 - c) Le paiement s'il y a lieu se fait à toutes les deux (2) semaines en versements équivalents à la rémunération normale sans exiger de l'employé sa prestation normale de travail.
 - d) Ce n'est qu'à la fin de cette période que l'employé reçoit les indemnités prévues à l'article 8.09.
- 3) Advenant que le législateur met fin au régime de prestation supplémentaire de chômage (P.S.C) et que la Compagnie et le Syndicat ne parviennent pas à une entente sur une nouvelle modalité, le présent article (mise à pied temporaire) s'annulent.

8.09 MISE A PIED INDÉFINIE OU PERMANENTE

- a) Il n'y a aucune mise à pied indéfinie ou permanente s'il y a une ou des mises à pied temporaires dans le service concerné.
- b) Toutefois, si une mise à pied temporaire devient indéfinie ou permanente, l'employé bénéficie de tous ses droits et avantages tel que prévus à la convention collective.
- c) L'employé concerné peut à son choix déplacer l'employé ayant moins d'ancienneté que lui dans toutes fonctions dont il a les aptitudes pour accomplir les tâches types.
- d) Dans un tel cas, la Compagnie doit donner la formation conformément à l'article 4.17, 4.18 ou 4.19 selon le cas, à laquelle s'ajoute une période de familiarisation d'une durée maximale de cinq (5) semaines
- e) Lorsqu'un employé, n'ayant pu déplacer un autre employé ou refuse de déplacer un employé à temps partiel, est effectivement mis à pied, la Compagnie s'engage à verser le moindre des montants de la manière suivante :
 - 1) dix (10) jours de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail à l'égard de chaque année d'emploi terminée comprise dans sa période d'emploi continu au service de la Compagnie.
 - 2) un maximum de deux cents (200) jours de salaire à taux normal de salaire pour ses heures normales de travail.
 - 3) Le paiement se fait à toutes les deux (2) semaines en versements équivalent à la rémunération normale sans exiger de l'employé sa prestation normale de travail.

L'employé qui refuse un rappel perd le solde résiduel tel que défini au présent paragraphe.

Ce n'est qu'à la fin de cette période que la Compagnie remet le certificat de cessation d'emploi.

- 4) L'employé conserve, lors de cette période, tous les droits et avantages se rattachant à la présente convention collective
- 8. 10** La Compagnie doit établir et maintenir à date une liste de rappel, cette liste comprend tous les employés mis à pied. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date avec copie au Syndicat.
- 8. 11** Lors du rappel au travail, l'employé mis à pied ayant le plus d'ancienneté est le premier rappelé et ainsi de suite, jusqu'à épuisement de la liste mentionnée à l'article 8.10 compte tenu de l'article 8 et pourvu que l'employé concerné se présente au travail dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis de rappel par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.
- 8. 12** À la suite d'une relocalisation au terme de l'article 10 des présentes ou d'un déplacement à la suite d'une mise à pied au terme de l'article 8.07, les employés ainsi affectés ont priorité pour une période de douze (12) mois suivant l'un ou l'autre des cas ci-haut indiqués, de réintégrer un poste dans la même fonction qu'ils occupaient avant la relocalisation ou déplacement (bumping).

ARTICLE 9 POSTE VACANT – NOUVEAU POSTE – AFFECTATION TEMPORAIRE

9.01 POSTE VACANT – NOUVEAU POSTE

- a) Chaque fois qu'un poste régi par la convention est déclaré vacant par la Compagnie, celle-ci s'engage à aviser le Syndicat par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de son intention de le combler ou non.
- b) Cependant, dans tous les cas où un poste devient vacant, la Compagnie doit, conformément à la convention collective, afficher le poste s'il y a des sous-traitants dans cette fonction.

Toutefois, l'employeur n'a pas l'obligation de combler un poste devenu vacant par suite de l'attrition naturelle si le niveau de sous-traitance est inférieur des limites prévues à l'article 3 de la présente convention collective.

- c) La Compagnie doit afficher un avis en conséquence durant au moins cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage et en adresser une copie au Syndicat. Ledit poste doit être comblé dans les (30) jours de la fin d'affichage ou dans tout autre délai convenu entre les parties. Il en est de même pour tout nouveau poste créé.

9.02 Tout employé qui désire postuler sur un affichage doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite à la Compagnie, avec copie au Syndicat, en utilisant le formulaire approprié. Cette demande écrite doit être reçue par la Compagnie avant l'heure de fermeture des bureaux au plus tard le cinquième (5e) jour ouvrable suivant la date du début de l'affichage.

Toute candidature soumise en dehors du délai prévu au paragraphe précédent est rejetée.

Toutefois, durant une période d'absence de l'employé lors de maladie, vacances ou absences autorisées, le Syndicat ou un autre employé peut postuler pour l'employé absent à la condition qu'il détienne une permission de l'employé l'autorisant à postuler pour lui et tout changement de rémunération ne prend effet qu'au retour effectif au travail.

Dans le cas où un autre employé postule au nom d'un employé, il doit le faire dans les mêmes délais prescrits au présent article.

L'avis affiché de poste vacant ou de nouveau poste doit mentionner:

- 1) le titre et la description apparaissant à la convention;
- 2) le service et le secteur d'activité;
- 3) la période d'affichage;
- 4) le supérieur immédiat;
- 5) l'échelle de salaire et la classe d'emploi;
- 6) l'horaire de travail;
- 7) le numéro de l'affichage;
- 8) le guide de fonction.

9.03 a) Le poste est accordé et comblé par l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il réponde aux exigences du poste selon le guide de fonction.

b) Dans le cadre de l'évaluation de la capacité à répondre aux exigences du poste, la compagnie administre une évaluation objective qui doit être pertinente en regard à la fonction visée. Cette évaluation doit être construite de façon à contenir un niveau de difficulté constant et similaire.

c) En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie et seule la capacité de répondre aux exigences du poste doit être prise en considération par l'arbitre de grief.

9.04 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai et de formation spécifique au poste d'un maximum de quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés à moins d'entente entre les parties. Au cours de cette période la compagnie peut administrer une évaluation objective à l'employé afin de s'assurer que ce dernier est apte à accomplir les tâches types. Si l'employé est maintenu dans son nouveau poste, au terme de cette période, il est reconnu à ce moment-là capable d'accomplir les tâches types de la fonction.

Au cours de cette période, l'employé qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de la Compagnie, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à la Compagnie de prouver que l'employé n'a pu accomplir les tâches types de la fonction.

9.05 Un employé qui ne pose pas sa candidature à un poste vacant ou a une nouveau poste créé ou qui l'ayant posée, la retire, ne subit de ce fait aucun préjudice à ses droits aux futurs postes vacants ou aux futurs postes créés.

9.06 Ne sont pas considérés comme postes vacants les postes temporairement dépourvus de leur titulaire par suite:

- a) de maladie ou accident d'une durée de moins de trente-six (36) mois;
- b) d'accident de travail ou maladie industrielle au service de la Compagnie;
- c) de vacances;
- d) d'absences autorisées;
- e) d'attribution d'un autre poste au titulaire aux termes de l'article 9.04 tant que celui-ci n'a pas complété la période d'essai prévue ou n'a pas été confirmé dans le poste.

9.07 Les parties conviennent d'accorder une période d'essai aux employés qui obtiennent un poste dans une autre division de Vidéotron Ltée.

Cette période peut être d'un maximum de trente (30) jours ouvrables. Pendant cette période, le poste qu'occupait l'employé est considéré temporairement dépourvu de son titulaire et la Compagnie peut procéder au remplacement de cet employé pour cette période

Suite à la confirmation de l'employé dans son nouveau poste, la Compagnie s'engage à aviser le syndicat de son intention de combler ou non le poste.

Ceci ne modifie en rien les dispositions prévues pour la période d'essai de quatre (4) mois à laquelle l'employé a droit quand il est promu cadre à l'intérieur de la division.

9.07 AFFECTATION TEMPORAIRE

- a) L'affectation temporaire est accordée et comblée en priorité par l'employé du même groupe (administratif, technique et programmation) qui a le plus d'ancienneté, et ensuite par les employés des autres groupes aux conditions suivantes :

Pour une période d'une journée ou moins, tout employé peut être affecté temporairement sans égard à l'ancienneté, cette période ne doit pas être répétitive.

Cependant, la Compagnie s'engage à affecter par ordre d'ancienneté, conformément à l'article 8.06 a), pour les affectations de plus d'une journée.

- b) Affectation court terme : Pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire au terme de l'article 9.06, pour une période de plus d'une journée et moins de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, la Compagnie l'offre d'abord à un employé:

1. région concernée

2. sous-service concerné (poste régulier);
3. service concerné:1) poste régulier,2) affectation;
4. régulier sur liste de rappel pour plus de cinq (5) jours ouvrables;
5. partiels du service concerné;
6. régulier d'une fonction visée par ancienneté, s'il refuse, peut désigner le moins ancien (étape facultative);
7. partiels des autres services.

L'affectation temporaire est accordée à l'employé qui possède le plus d'ancienneté à la condition qu'il puisse accomplir immédiatement les tâches types de la fonction. La compagnie administre une évaluation objective pour évaluer la capacité à accomplir les tâches types immédiatement. Une période de familiarisation de deux (2) à trois (3) jours sera accordée à l'employé.

- c) Affectation long terme. Pour combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire au terme de l'article 9.06, pour une période de plus de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, la Compagnie l'offre d'abord à un employé dans la région concernée:

1. sous-service concerné (poste régulier);
2. service concerné (poste régulier);
3. temps partiel du service concerné;
4. régulier des autres services (affichage);
5. régulier sur la liste de rappel;
6. partiels sur liste de rappel.

L'affectation temporaire est accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté à la condition qu'il réponde aux exigences du poste selon le guide de fonction. Afin de déterminer la capacité à répondre aux exigences du poste, la compagnie administre une évaluation objective qui doit être pertinente en regard de la fonction visée.

Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période de formation spécifique au poste d'un maximum de quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés à moins d'entente entre les parties. Au cours de cette période la compagnie administre une évaluation objective à l'employé afin de s'assurer que ce dernier est apte à accomplir les tâches types. Si l'employé est maintenu dans l'affectation temporaire, au terme de cette période, il est reconnu à ce moment-là capable d'accomplir les tâches types de la fonction.

- d) Durant une affectation temporaire à une classe différente de sa classe régulière, l'employé reçoit le salaire prévu à la convention collective selon le mécanisme prévu à l'article 17.13 ou 17.14 de la convention collective de travail.

À la fin de celle-ci, l'employé retourne à son salaire avant l'affectation temporaire plus toutes les augmentations de salaire qu'il aurait obtenues selon la convention collection.

- e) Cependant, pour la période de vacances estivales (1er lundi de juin au 1er lundi de septembre), la Compagnie n'est pas tenue d'offrir l'affectation temporaire dans d'autres services que dans le service concerné.

f) GROUPE ADMINISTRATIF

Service à la clientèle

- a) Conseiller ventes, service après ventes
- b) Conseiller senior SAC

Service des finances

Préposée perception

Services techniques

Secrétaire intermédiaire

g) **GROUPE TECHNIQUE**

Service au magasin

Magasinier

Service de qualité technique

Technicien installation-service

Service de construction

Technicien construction et mise en opération

Service réseau d'alimentation

Technicien réseau d'alimentation

Service de l'ingénierie

Concepteur de réseau

Service de l'ingénierie, secteur affaires

Technicien télécommunication région

Service de réseau

Technicien entretien réseau

Régions

- a) Coordonnateur réseau régional
- b) Technicien réseau régional

h) **GROUPE PROGRAMMATION**

Service de la programmation

- a) Technicien à la production
- b) Agent à la programmation

- c) Technicien production régional
- d) Technicien entretien et réparation

Régions

- a) Technicien à la production
- b) Agent à la programmation

ARTICLE 10 SÉCURITE D'EMPLOI

- 10.01** Aucun employé régulier au moment de la signature de la présente convention, n'est mis à pied, ni ne subit de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de changement partiel ou autrement dans les structures administratives ou de changement d'équipement ou par suite de l'exécution de travaux par des sous-traitants, effectués en tout ou en partie présentement par les employés. Toutefois, dans ce dernier cas, aucun employé ayant atteint sa permanence n'est affecté par une mise à pied ou ne subit de baisse de salaire.
- a) La Compagnie doit avertir le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance lorsqu'elle effectue un des changements plus haut mentionnés susceptibles de réduire la main-d'oeuvre ou lorsque ce dernier a des conséquences significatives sur les conditions de travail des employés réguliers.
 - b) Les parties doivent alors se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour éviter les inconvénients qui peuvent en résulter pour les employés concernés.
 - c) Tout employé qui est relocalisé par la Compagnie à une fonction dont la classe de salaire est inférieure, conserve son taux de salaire et continue de recevoir les augmentations prévues. Cependant, l'employé a droit à la période, conformément à l'article 8.07 c) 2). Nonobstant ce qui précède, l'employé qui refuse l'offre de relocalisation de la Compagnie, est assujéti aux mécanismes prévus à l'article 8.
- 10.02**
- a) Lorsque la Compagnie demande à un nouvel employé de suivre un cours à l'extérieur du lieu habituel de travail, dans le but d'améliorer les connaissances nécessaires à sa fonction, elle s'engage à en payer intégralement le coût incluant les frais de transport et repas qu'elle a approuvés.
 - b) L'employé qui suit un cours en vue d'améliorer ses connaissances relatives aux fonctions couvertes par le certificat d'accréditation approuvé par la Compagnie, celle-ci en paie intégralement le coût, sur présentation d'une preuve de réussite.
 - c) La Compagnie doit donner la formation préventive nécessaire aux employés face au développement technologique. Ces cours ont lieu pendant les heures régulières de travail et ce, sans perte de salaire pour les employés concernés.

FORMATION EN COURS D'EMPLOI:

Afin de permettre aux employés d'accroître leurs connaissances et leurs expériences dans leurs postes respectifs, la Compagnie s'engage à établir un plan de formation durant les heures régulières de travail.

Afin d'évaluer la capacité d'un ou des employés à faire le travail dans leur fonction respective, la Compagnie peut procéder à l'administration d'une évaluation objective. Si de la formation est requise, une évaluation des acquis en cours de formation sera administrée. Advenant que l'employé ait de la difficulté à assimiler la formation donnée, les parties se rencontreront pour trouver des solutions possibles. Entre autres, suite à ces rencontres l'employé pourra être exclus de certaines tâches de la fonction et de l'application de temps supplémentaire relié à ces tâches ainsi que du travail en attente.

10.03 La Compagnie et le Syndicat discuteront de la possibilité d'établir un programme de stage durant les heures régulières de travail.

10.04 Avant d'introduire de nouvelles méthodes, nouveaux équipements, nouvelle technique ou technologie exigeant des habiletés nouvelles ou plus étendues que celles que possèdent les employés travaillant selon les méthodes de travail actuelles, la Compagnie en informe le syndicat et en consultation avec ce dernier, à ses frais, accorde aux employés ainsi affectés, une période normale de temps pour leur permettre de se perfectionner ou d'acquérir les compétences nécessaires aux nouvelles méthodes de travail. Aucun changement n'est apporté au taux de salaire de ces employés pendant la période d'un tel recyclage et leur salaire ne subit pas de réduction s'ils sont reclassifiés à une nouvelle fonction.

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

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

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

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

10.07 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.

10.08 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.

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

10.10 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.

PERTE DE PERMIS

10.10 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, est relocalisé dans une autre fonction à l'intérieur de la Compagnie.

10.12 Lors de récidive, un employé est relocalisé, dans la mesure du possible, dans une autre fonction à l'intérieur de la Compagnie.

10.13 Les cas échéants, le taux de salaire de l'employé est fixé de la façon suivante;

- a) Si son salaire actuel se situe à l'intérieur de l'échelle salariale applicable à la fonction où il est relocalisé, il conserve ce même salaire et les progressions applicables à sa fonction permanente.
- b) Si son salaire actuel se situe au-dessus de l'échelle salariale applicable à la fonction où il est relocalisé, il reçoit le taux maximum de la fonction où il est relocalisé.

10.14 La validité du permis de conduire d'un employé peut être vérifiée en tout temps par la Compagnie.

ARTICLE 11 HORAIRE DE TRAVAIL

11.01 La semaine régulière de travail des employés du département administratif, de l'agent à la programmation et ingénierie (concepteurs) est de trente-sept heures et demie (37,5h) réparties sur cinq (5) jours de travail de sept heures et demie (7,5h) du dimanche au samedi avec une plage horaire entre huit heures (8h00) et vingt-trois heures (23h00).

Pour le service à la clientèle, la cédule de travail est préparée hebdomadairement.

11.02 La semaine régulière de travail des techniciens à la production est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties en quatre jours et demi (4.5) ou cinq (5) jours de travail du dimanche au samedi avec une plage horaire entre huit heures (8h00) et vingt-trois heures (23h00).

La journée normale de travail est de sept heures et demie (7,5), toutefois la journée de travail pourra varier entre trois heures et demie (3h½) et huit heures et demie (8h½) selon les besoins opérationnels et la cédule à couvrir.

La cédule de travail est préparée hebdomadairement avec la collaboration des techniciens en fonction des projets à réaliser.

Il y a rotation entre les techniciens pour le travail de fin de semaine. De plus un technicien ne peut travailler plus d'un soir par fin de semaine et pas plus d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

11.03 Au service du magasin, la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) répartie sur cinq (5) jours consécutifs comprise entre le lundi et le samedi inclusivement.

La journée normale de travail est de sept heures et demie (7,5) du lundi au vendredi entre 7h00 et 23h00 et le samedi entre 7h00 et 17h00.

11.04 a) 1) Au service du réseau d'alimentation et technicien télécommunication région, la journée normale de travail est de sept heures et demie (7,5) et est comprise entre 7h30 et 22h00.

2) Au service de la qualité technique, pour les techniciens, la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) répartie en quatre (4) jours compris entre le lundi et le dimanche inclusivement et de trois (3) jours de congé dont au moins deux (2) consécutifs.

La journée normale de travail est de neuf heures et vingt-deux minutes (9,375 h) et est comprise entre 7h30 et 20h00.

La semaine régulière de travail peut être répartie sur quatre (4) jours non consécutifs de travail incluant au moins deux (2) jours de repos hebdomadaire consécutifs (horaire de type 4/2/1). Toutefois, la Compagnie s'engage à ce que 60% (arrondi à l'entier inférieur) des horaires hebdomadaires réguliers offerts par rotation aux employés à temps complet, soient répartis sur quatre (4) jours consécutifs.

- 3) Au service de la construction, la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) répartie en quatre (4) jours de travail compris entre le lundi et le samedi inclusivement et de trois (3) jours de congé dont au moins deux (2) consécutifs.

La journée normale de travail est de neuf heures et vingt-deux minutes (9,375 h) et est comprise du lundi au vendredi entre 7h00 et 20h00 et le samedi de 07h00 à 17h00.

La semaine régulière de travail peut être répartie sur quatre (4) jours non consécutifs de travail incluant au moins deux (2) jours de repos hebdomadaire consécutifs (horaire de type 4 / 2 / 1). Toutefois, la Compagnie s'engage à ce que 40 % (arrondi à l'entier inférieur) des horaires hebdomadaires réguliers offerts par rotation aux employés à temps complet, soient répartis sur quatre (4) jours consécutifs.

- 4) Au service de l'entretien réseau, la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) répartie en quatre (4) jours de travail et compris entre le lundi et le samedi inclusivement et de trois (3) jours de congé dont au moins deux (2) consécutifs

La journée normale de travail est de neuf heures et vingt deux minutes (9,375 h) et est comprise du lundi au vendredi entre 07h00 à 20h00 et le samedi de 07h00 à 17h00.

La semaine régulière de travail peut être répartie sur quatre (4) jours non consécutifs de travail incluant au moins deux (2) jours de repos hebdomadaire consécutifs (horaire de type 4 / 2 / 1). Toutefois, la Compagnie s'engage à ce que 60 % (arrondi à l'entier inférieur) des horaires hebdomadaires réguliers offerts par rotation aux employés à temps complet, soient répartis sur quatre (4) jours consécutifs.

- b) Les employés travaillent selon des horaires prédéterminés en rotation et ils doivent respecter l'horaire assigné. Une cédule trimestrielle sera établie. Une fois la cédule affichée, il n'y aura aucun changement d'horaire. Toutefois, au moment du choix initial, les employés assignés aux travaux de même nature devront suivre le même cycle de travail.

11.05 Les heures de travail, d'un employé régulier, dans une même journée sont des heures de travail consécutives.

11.06 La semaine de travail des employés à temps partiel peut s'effectuer en six (6) jours non consécutifs selon la semaine régulière de travail définie aux articles 11.01 à 11.05 inclusivement. L'employé à temps partiel doit être disponible sur sept (7) jours selon les plages horaires du service auquel il appartient.

Lors de réunion, de formation ou d'information, la cédule minimale d'un employé à temps partiel sera de deux (2) heures.

11.07 La période de repas est d'une durée de soixante (60) minutes non rémunérées et en général est prise vers le milieu de la journée de travail.

Les heures de repas doivent être réparties entre les employés de façon à couvrir les besoins opérationnels et les heures d'ouverture de nos services.

La période de repas inclut le temps de déplacement.

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.

11.08 L'employeur peut, sur préavis de vingt-quatre (24) heures, effectuer un changement d'horaire d'un employé régulier et ce, en fonction des besoins opérationnels. Un changement d'horaire planifié peut être annulé lors de situations imprévues.

Advenant un changement d'horaire permanent, l'employeur en informera le syndicat.

À moins d'indication contraire dans la présente convention, les cédules et horaires de travail sont octroyés selon le principe de l'ancienneté et les employés réguliers temps plein ont préséance sur les employés à temps partiel.

Les employés réguliers temps plein ont droit à deux (2) jours consécutifs de repos hebdomadaire.

- 11.09** Tout employé a droit à une pause-café 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.

La période de pause-café peut être prise à son choix selon les exigences de la fonction. Cette période ne peut être utilisée pour allonger la période de repas ni pour devancer l'heure du départ.

- 11.10** Normalement, au début et à la fin d'une journée de travail, l'employé se rapporte à son lieu habituel de travail.

- 11.11** La Compagnie fournit le transport entre le lieu habituel de travail et le ou les lieux de travail ainsi que pour le retour au lieu habituel de travail.

Un véhicule est mis à la disposition des employés requis de demeurer en disponibilité après ses heures normales de travail, les soirs, les fins de semaine et les congés fériés.

- 11.12** Aucune rémunération n'est accordée à l'employé pour le temps de transport effectué entre son domicile et son lieu de travail.

- 11.13** Tout temps de transport entre le début et la fin d'une journée de travail est considéré comme temps de travail que ce soit à l'intérieur ou en dehors des heures normales de travail.

ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 12.01** a) Le travail exécuté par un employé autorisé par la Compagnie dans une fonction couverte par l'accréditation en dehors de ses heures régulières de travail est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré dans le cadre d'une demande à taux et demi pour les trois (3) premières heures et à taux double pour les heures suivantes.
- b) Pour fin d'application des taux de temps supplémentaire selon l'article 12 de la convention collective de travail, la première journée de repos de la semaine de travail d'un employé régulier à temps plein est considérée comme étant le samedi et la deuxième journée de repos comme étant le dimanche.
- 12.02** a) Un employé qui travaille un jour férié est rémunéré au taux de temps double (200%) pour les heures équivalentes à une journée normale de travail en plus de la rémunération à laquelle l'employé a droit pour le jour férié. L'employé a droit au temps triple (300%) pour les quatre (4) heures suivantes et au temps quadruple (400%) pour les heures subséquentes.
- b) Au lieu de la rémunération, l'employé peut, à son choix, reporter ce jour férié après entente avec son supérieur immédiat.
- c) Tout employé cédulé pour travailler en temps supplémentaire le matin et le soir, le samedi, le dimanche ou un jour férié, doit recevoir un minimum de quatre (4) heures au taux applicable, sauf si la période offerte est plus courte; dans ce dernier cas, cette période doit être payée ou cumulée au taux applicable, au choix de l'employé.
- 12.03** Un employé qui travaille un dimanche est rémunéré au taux de temps double (200%) pour les heures équivalentes à une journée normale de travail, à temps triple (300%) pour les quatre (4) heures suivantes et à temps quadruple (400%) pour les heures subséquentes.
- 12.04** L'employé rappelé d'urgence de chez lui pour se rendre au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de temps supplémentaire mais dans aucun cas il ne reçoit moins que l'équivalent de quatre (4) heures au taux de temps supplémentaire. Lorsque ce travail d'urgence est terminé, l'employé peut retourner chez lui. Tout travail résultant d'un appel subséquent, à l'intérieur de ces quatre (4) heures, n'est rémunéré que pour le temps excédant cette période.

La durée du rappel d'urgence est calculée de façon à inclure le temps du travail avec en plus quinze (15) minutes pour se rapporter au lieu habituel de travail et quinze (15) minutes pour retourner à la maison.

Cette rémunération minimale s'applique aussi à l'employé requis de se tenir en disponibilité, lorsqu'il doit se rendre au travail.

- 12.05** Le temps supplémentaire est réparti parmi les employés qui exécutent habituellement le travail toute la journée pour laquelle du temps supplémentaire est requis et doit être offert à celui qui a le moins de temps supplémentaire compilé (temps fait plus temps refusé).

Pour les membres du conseil syndical, lors d'activités syndicales, le temps supplémentaire ne doit pas être compilé à l'employé (temps fait plus temps refusé) s'il n'est pas exécuté par celui-ci.

Le refus d'un employé d'exécuter du temps supplémentaire est cependant considéré comme exécuté aux fins de la répartition.

La Compagnie tient hebdomadairement, (du lundi au dimanche) la compilation du temps supplémentaire fait ou refusé. Cependant, lors de jours fériés le lundi, la liste est préparée le jeudi précédant le férié.

La compilation du temps supplémentaire est faite sur une base d'heures à temps simple. Cette compilation recommence au début de chaque année. Une copie de cette compilation est affichée dans les services concernés hebdomadairement.

Dans tous les cas, l'employé transporte son nombre d'heures compilées.

Cependant, dans le cas d'affectation temporaire de moins de trente et un (31) jours ouvrables, l'employé est le dernier à qui le temps supplémentaire doit être offert.

Cependant, dans le cas d'affectation temporaire de plus de trente (30) jours ouvrables, l'employé se voit attribuer la moyenne d'heures selon son statut du sous-service concerné ou du service concerné si ces heures sont inférieures à cette moyenne et prend le rang qui lui revient. Si ces heures sont supérieures à cette moyenne, il prend son rang avec les heures qu'il a compilées.

A) **ADMINISTRATIF;**

- 1) Sous-service concerné ;
- 2) Service concerné;
- 3) Temps partiel du service concerné (37,5 h);
- 4) Autre temps partiel du service concerné.

B) **UNE FOIS QUE TOUS LES EFFECTIFS PRÉCÉDENTS UTILISÉS ET AYANT UN BESOIN SUPPLÉMENTAIRE, LA COMPAGNIE L'OFFRE;**

- 1) même fonction dans les autres services ;
- 2) temps partiel des autres services (37,5h);
- 3) employé régulier affecté dans un autre service et ayant la même fonction;
- 4) autre employé régulier;
- 5) autre temps partiel.

C) **EN PÉRIODE DE PROMOTION, SAMEDI-DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS, LA COMPAGNIE L'OFFRE:**

- 1) temps partiel qui ont moins de 21 heures travaillées ;
- 2) sous-service concerné;
- 3) service concerné;
- 4) temps partiel du service concerné (37,5 h);
- 5) employé régulier qui a la même fonction ;
- 6) employé régulier affecté dans un autre service et ayant la même fonction ;
- 7) autre employé régulier ;
- 8) autre temps partiel.

En ce qui concerne le temps supplémentaire, la compilation du temps fait et du temps refusé se fait à partir du mercredi soir précédant la première journée de période de promotion.

Les amplitudes de travail sont de sept heures et demie (7,5), sauf exception.

A) **TECHNIQUE :**

- 1) service concerné ;
- 2) temps partiel du service concerné ;
- 3) employé régulier affecté dans un autre service et ayant la même fonction ;
- 4) autres services dans la région concernée.

12.06 La cédule d'affectation aux heures de disponibilité est établie par région entre les employés concernés et le supérieur immédiat et affichée dans chaque service concerné.

Ladite cédule ne doit pas empêcher un employé de prendre ses vacances aux dates choisies.

La cédule couvre trois (3) périodes, soit:

- 1) 7 janvier au 15 avril;
- 2) 16 avril au 1er septembre;
- 3) 2 septembre à la période des fêtes.

Nonobstant ce qui précède, la disponibilité pendant la période des fêtes conformément aux articles 13.01 et 13.02 se fait sur rotation d'année en année.

12.07 Un employé est exempté de faire du travail supplémentaire ou des heures de disponibilité à la condition qu'un autre employé qui exécute habituellement le même travail que lui consente à effectuer ce travail.

12.08 Le temps supplémentaire est calculé en quarts d'heure, toute fraction d'un quart d'heure étant considérée comme un quart d'heure.

12.09 Tout employé devant travailler en temps supplémentaire deux (2) heures ou plus dans les heures qui suivent ou précèdent immédiatement la journée régulière de travail a droit à une allocation de repas au montant de huit dollars cinquante (8,50 \$) et aussi une demi-heure (1/2) de repos non rémunérée.

Cette allocation est aussi payée chaque fois qu'un employé accomplit cinq (5) autres heures consécutives de temps supplémentaire et a droit à une période d'une demi-heure (1/2) de repos non rémunérée.

Tout employé devant travailler en temps supplémentaire quatre (4) heures ou plus le samedi, dimanche, jour férié, a droit à une allocation de repas au montant de huit dollars cinquante (8,50\$).

Cette allocation est aussi payée après deux (2) heures ou plus qui suivent la journée normale de travail et a aussi droit à une demi-heure (1/2) de repos non rémunérée.

Cette allocation est aussi payée chaque fois qu'un employé accomplit cinq (5) autres heures consécutives de temps supplémentaire et a droit à une période d'une demi-heure (1/2) de repos non rémunérée.

Toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures ou plus comprend une période de repos de quinze (15) minutes.

12.10 Un employé rappelé au travail après ses heures normales de travail n'est tenu de se présenter à son prochain horaire 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 effectué en raison de son absence.

En cas de rappel durant la période ci-haut mentionnée, l'employé est rémunéré à temps double pour les heures travaillées avant sa journée normale de travail.

12.11 Un employé a droit de recevoir en paiement du temps supplémentaire effectué, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire. Le crédit de ces congés ne peut dépasser l'équivalent d'une semaine normale de travail.

Ces congés peuvent être pris par demi-journée (1/2) à l'administratif et par une (1) journée au technique, à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur, selon les besoins du service concerné.

Le solde de ces crédits est payable au départ de l'employé.

ARTICLE 13 CONGÉS FÉRIES

DESCRIPTION DES CONGÉS FÉRIÉS

13.01 a) Les jours suivants sont considérés par la Compagnie comme jours chômés et payés :

1. le Jour de l'An
2. la fête Nationale du Québec
3. la fête du Canada
4. la fête du Travail
5. le Jour de Noël.

b) De plus, les employés visés au paragraphe précédent, et dont les fonctions apparaissent à l'annexe « D », ont droit à neuf (9) jours chômés et payés additionnels (mobiles) qu'ils peuvent prendre aux dates de leur choix au cours de chaque période de douze (12) mois compris entre le 15 décembre d'une année et le 14 décembre inclusivement de l'année suivante, et ce, sous la seule réserve des dispositions prévues au présent article et à l'article 14 (article 14.14 à 14.23).

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 à l'article 13.01 b).

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

13.02 En lieu et place des dispositions prévues à l'article 13.01 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. le Jour de l'An;
2. le lendemain du Jour de l'An;
3. le lundi de Pâques;
4. la fête de Dollard (ou des Patriotes)
5. la fête Nationale du Québec;
6. la fête du Canada;
7. la fête du Travail;
8. l'Action de grâces;
9. la veille de Noël;
10. le Jour de Noël;
11. le lendemain du Jour de Noël ;
12. la veille du Jour de l'An.

De plus, les employés visés au paragraphe précédent ont droit à deux (2) jours chômés additionnels mobiles qu'ils peuvent prendre aux dates de leur choix au cours de chaque période de douze (12) mois compris entre le 15 décembre d'une année et le 14 décembre inclusivement de l'année suivante et ce, sous la seule réserve des dispositions prévues au présent article et à l'article 14 (articles 14.14 et 14.23).

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

13.03 Une fois cédulés conformément aux dispositions du présent article, les jours de congés fériés additionnels (mobiles) prévus aux articles 13.01 et 13.02 ne peuvent être ni annulés,

ni reportés. Ils sont alors réputés être jours fériés au même titre que les jours fériés prévus à l'article 13.01 a).

- 13.04** Chacun des congés prévus aux articles 13.01 et 13.02 est rémunéré sur une base de sept heures et demie (7.5) à taux de salaire régulier.

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

- 13.05** Le 15 décembre de chaque année, chaque employé régulier à temps complet est crédité d'une banque d'heures pour fins de congés fériés égal au nombre de jours de congés fériés auquel il a droit en vertu du présent article multiplié par sept heures et demie (7.5).
- 13.06** 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.
- 13.07** 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

- 13.08** 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.
- 13.09** Le crédit cumulé pour congés fériés d'un employé régulier à temps partiel ne peut excéder cent cinq (105) heures. Le cas échéant l'employé est alors tenu de céder et prendre un ou des congés fériés mobiles de sorte que ce maximum soit respecté.
- 13.10** Dans la mesure où cela n'a pas pour effet d'affecter la rémunération des congés fériés prévus à l'article 13.01 a), l'employé visé par l'article 13.01 peut utiliser son crédit pour congés fériés pour compenser la différence entre la rémunération de base de son congé (7.5 heures) et le nombre d'heures régulières normalement prévues à son titre d'emploi.
- Le cas échéant, le nombre de congés fériés additionnels (mobiles) auquel il a droit pour la période de douze (12) mois est réduit d'une journée par tranche de sept heures et demie (7.5) ainsi utilisée.
- 13.11** En application de l'article 13.10, lorsqu'il prend un congé férié fixe ou mobile, l'employé l'indique sur sa feuille de temps en mentionnant le nombre d'heures à rémunérer à partir de son crédit pour congés fériés, et ce, jusqu'à concurrence du nombre d'heures de la journée régulière de travail prévue à son titre d'emploi avec un minimum de sept heures et demie (7.5).
- 13.12** Le crédit d'heures pour congés fériés mobiles non encore utilisé par un employé au 14 décembre inclusivement 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 (15 décembre d'une année au 14 décembre inclusivement de l'année suivante) . 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

- 13.13** Lorsqu'un jour férié prévu à l'article 13.01 a) ou 13.02, 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.

- 13.14** Si une des journées mentionnées aux articles 13.01 et 13.02 coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est compensé par une journée additionnelle ajoutée aux vacances ou prise à un autre moment, au choix de l'employé, après entente avec son supérieur immédiat et sous réserve des dispositions aux articles 14.17 à 14.20 de la présente convention. Lors d'un tel événement, la période de prise de congés fériés est prolongée jusqu'au 31 mars de l'année de référence.
- 13.15** Lorsqu'un congé férié fixe ou cédulé par l'employé tombe dans une période de maladie, de mortalité tel que prévu à l'article 16.14, dans une période d'accident de travail ou dans la période de dix-huit (18) semaines de congé de maternité prévue à l'article 16, 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

- 13.16** L'employé qui désire céder 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 (article 14.18 et 14.19).

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

- 13.17** 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 de chaque groupe (administratif, technique et programmation) dans leur région, localité et leur service en donnant préséance aux demandes visant une (1) ou deux (2) semaines complètes.
- 13.18** Dans la fonction de « Technicien installation-service » 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 1^{er} novembre.

Si un nombre insuffisant d'employés demande à prendre congé durant la période des Fêtes en regard du nombre maximal d'employés requis au travail, l'Employeur peut obliger, par ordre inverse d'ancienneté, des employés à céder des congés de façon à rencontrer le nombre maximal requis d'employés au travail durant cette période. Les employés en sont alors avisés au plus tard le 1^{er} novembre.

DÉPART VOLONTAIRE

- 13.19** Les crédits de congé fériés auxquels a normalement droit l'employé à temps complet visé par l'application des articles 13.01 et 13.02 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 (15 décembre au 14 décembre). 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 14 VACANCES

ANNEE DE REFERENCE

14.01 La période pendant laquelle un employé acquiert le droit aux vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. Cette période sert d'année de référence. Aucun employé ne peut travailler pendant ses vacances.

CREDITS POUR CONGES DE VACANCES ET PAIEMENT DE CREDITS DE VACANCES

14.02 À compter de la signature de la convention collective, tout employé qui, au 1er janvier de chaque année, a moins de dix (10) mois de service continu, a droit à un (1) jour de vacances pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix jours ouvrables. L'indemnité afférente aux dites vacances est égale à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.

14.03 Tout employé qui, au 1er janvier d'une année, a dix (10) mois de service continu mais moins de deux (2) ans a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances.

L'indemnité afférente aux dites vacances est égale à quatre pour cent (4%) du salaire total gagné pendant l'année de référence.

14.04 Tout employé qui, au 1er janvier d'une année, a deux (2) ans de service continu mais moins de six (6) ans, a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances.

L'indemnité afférente aux dites vacances est égale à six pour cent (6%) du salaire gagné pendant l'année de référence.

14.05 Tout employé qui, au 1er janvier de chaque année, a six (6) ans et plus de service continu, mais moins de quinze (15) ans de service continu, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances.

L'indemnité afférente aux dites vacances est égale à huit pour-cent (8%) du salaire gagné pendant l'année de référence.

14.06 Tout employé ayant complété au 1^{er} janvier de l'année en cours plus de quinze (15) ans de service mais moins de vingt (20) ans de service continu a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances.

L'indemnité afférente aux dites vacances est égale à dix pour-cent (10%) du salaire gagné pendant l'année de référence.

14.07 Tout employé ayant complété au 1^{er} janvier de l'année en cours plus de vingt (20) ans de service continu et plus a droit à trente (30) jours ouvrables de vacances.

L'indemnité afférente aux dites vacances est égale à douze pour-cent (12%) du salaire gagné pendant l'année de référence.

14.08 Les employés qui, au 30 octobre 2003, possèdent un nombre de jours de vacances supérieur à ce qui est prévu selon le régime de vacance (les articles 14.02 à 14.07), conservent ce nombre de jours de vacances jusqu'à ce que le régime de vacances puisse s'appliquer

14.09 Nonobstant ce qui précède:

a) L'employé qui atteint en cours d'année deux (2) ans de service continu a droit de prendre, à compter de sa date anniversaire, un nombre de jours additionnels de vacances correspondant à une (1) journée par dix (10) semaines complètes de calendrier comprises entre sa date anniversaire et le trente et un (31) décembre suivant.

- b) L'employé qui atteint en cours d'année six (6) ans de service continu a droit de prendre, à compter de sa date anniversaire, un nombre de jours additionnels de vacances correspondant à une (1) journée par dix (10) semaines complètes de calendrier comprises entre sa date anniversaire et le trente et un (31) décembre suivant.

L'employé reçoit la rémunération applicable dans son cas selon les articles 14.02, 14.03, 14.04, 14.05, 14.06 ou 14.07 mais dans tous les cas, il ne reçoit jamais moins qu'une somme égale au nombre de jours de vacances auquel il a droit, calculé au taux de salaire qu'il gagne lors de la prise de ses vacances.

Tout employé doit recevoir sa rémunération de vacances au moment de son départ pour ses vacances.

- 14.10** Pour fins d'application de cet article, pour l'employé travaillant sur l'horaire de quatre (4) jours de travail et trois (3) jours de congés, une semaine de vacances équivalra à trente-sept heures et demie (37,5) réparties en 4 jours.

- 14.11** La période de prise de vacances se situe du 1^{er} janvier au 31 décembre pour les dix (10) premiers jours ouvrables.

Tous les jours supplémentaires peuvent être cédulés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année suivante.

- 14.12** Les vacances d'une année ne peuvent s'ajouter à celles d'une autre année et doivent être prises dans la période mentionnée à l'article 14.11.

Cependant, en cas de maladie, accident de travail, congé de maternité et les extensions prévues: congé parental, congé sans solde, les vacances reportées doivent être prises dans les trois (3) mois suivant son retour au travail, à l'exception de la période de la saison estivale (1er juin au 31 août).

- 14.13** Dans le but de permettre à tous les employés réguliers qui désirent prendre leurs vacances durant la saison estivale (1er juin au 31 août), les employés consentent lorsque la chose est requise de ne prendre que trois (3) semaines durant cette période et de reporter la balance à tout autre temps de l'année.

DISTRIBUTION DES CONGES DE VACANCES ANNUELLES, DE CONGES FERIES MOBILES, DE CONGES POUR TEMPS COMPENSE ET DE CONGES SANS SOLDE DE MOINS DE TROIS (3) MOIS

- 14.14** Les employés de chaque groupe (administratif, technique et programmation) dans leur service tel que mentionné à l'article 9.07 F), G) et H) procèdent au choix des dates de vacances par ordre d'ancienneté selon la méthode suivante:

Pour la période de mai à octobre inclusivement, les employés font leur choix entre le 1er mars et le 1er avril de chaque année.

Pour la période de novembre à avril inclusivement, les employés font leur choix entre le 1er septembre et le 1^{er} octobre de chaque année.

Ce nombre doit être affiché au plus tard le 1er mars pour la première période, et le 1er septembre pour la seconde, et ne peut être modifié à la baisse. De plus, l'employé qui se marie se voit accorder automatiquement une semaine de vacances à son choix, sans égard au nombre affiché.

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 14 est affiché par la Compagnie au cours de la deuxième semaine d'avril pour la période de vacances (mai à octobre) et au cours de la deuxième semaine d'octobre pour la période de vacances de novembre à avril.

14.15 Les vacances doivent se prendre par période minimum de cinq (5) jours ouvrables équivalents à la semaine régulière de travail de chaque groupe d'employés.

Cependant, une (1) semaine de vacances peut être fractionnée en jours entiers. Ces vacances sont prises après entente avec le supérieur immédiat.

14.16 Sous réserve des dispositions des articles 13 (congés fériés) et 14, toute demande de modification, ajout ou changement aux vacances annuelles, fériés mobiles, temps compensé et sans solde de moins de trois (3) mois au tableau des congés cédulés doit être faite au supérieur immédiat au moins dix (10) jours ouvrables avant la nouvelle date prévue pour le début du congé. L'acceptation ou le rejet de la demande est assujéti aux ratios d'absences autorisés prévus aux articles 14.17 à 14.20.

RATIOS D'ABSENCES AUTORISEES POUR FINS DE CONGES DE VACANCES ANNUELLES, DE CONGES FERIES MOBILES, DE CONGES POUR TEMPS COMPENSE ET DE CONGES SANS SOLDE

14.17 Dans l'application de l'article 14, vingt-cinq pour cent (25%) des employés de chaque groupe (administratif, technique et programmation) dans leur région, localité et leur service 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 (article 14.14).

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

- Lundi de Pâques
- Fête de Dollards (ou des Patriotes)
- L'Action de Grâce
- La veille de Noël et du jour de l'An
- Le lendemain de Noël et du jour de l'An

14.18 Nonobstant ce qui précède, les ratios d'absences autorisées pour fins de prise de congés prévus à l'Annexe « F » continuent à s'appliquer pour les employés à l'emploi de la compagnie à la date du 30 octobre 2003 (liste nominative). Ces ratios ne s'appliquent pas sur le nombre total d'employés de chaque groupe (administratif, technique et programmation) dans leur région, localité et leur service; ils s'appliquent uniquement aux employés faisant partie de cette liste nominative établie par groupe, région, localité et service au moment où le choix s'effectue.

14.19 Les ratios d'absences autorisées sont calculés conformément au paragraphe 14.21 sur une base hebdomadaire ou quotidienne, à l'exception des jours fériés énumérés au paragraphe 14.17 pour lesquels il est calculé sur une base quotidienne. Ces ratios sont calculés à partir de la liste des employés réguliers pour lesquels un horaire est émis pour chacune des fonctions par localité ou département, toutefois durant la période estivale, les ratios de vacances autorisés sont de 20% supérieurs au ratio hebdomadaire indiqués au tableau (ex : si le ratio hebdomadaire indiqué est de 25%, le ratio quotidien est de 30%).

14.20 La prise de congés de vacances fractionnés en jours non consécutifs (article 14.15), de congés fériés mobiles (article 13), de congés pour temps compensé (article 12.11) ou de journées de congés sans solde (article 16.16), 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.

14.21 Le nombre d'employés pouvant prendre leurs congés simultanément selon les articles 14.17 à 14.20 est arrondi à l'entier supérieur à 0,5 et plus ; en outre, il ne peut être inférieur à un (1) de chaque groupe (administratif, technique et programmation) dans leur région, localité et leur service.

- 14.22** 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

- 14.23** Si un employé quitte son emploi:

durant l'année de référence au cours de laquelle il a travaillé, il a droit à une indemnité de vacances équivalente à quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%), douze pour cent (12%) ou zéro point quatre pour cent (0.4%) par journée additionnelle, du salaire gagné auprès de la Compagnie; selon qu'il tombe sous le coup des articles 14.02, 14.03, 14.04, 14.05, compte tenu des articles 14.06 , 14.07, 14,08 et 14.09;

il doit également recevoir, s'il n'a pas bénéficié des vacances auxquelles il a droit, l'indemnité afférente aux dites vacances.

- 14.24** L'employé peut, s'il le désire, reporter ses vacances déjà cédulées à une date ultérieure convenue entre lui et son supérieur immédiat si au moment où il doit prendre ses vacances, il est absent du travail pour cause d'accident, de maladie, de congé de maternité et les extensions prévues, et du congé parental.
- 14.25** Tout employé établissant au moyen d'un certificat médical qu'il a été malade un ou plusieurs jours durant ses vacances a le droit de substituer un ou des congés de maladie à ce ou ces jours. Cette disposition ne s'applique cependant pas à toute maladie inhérente au genre de vacances choisi par l'employé ou à l'endroit où il les passe.
- 14.26** Tout employé absent pour cause de maladie ou accident personnel mais ayant travaillé au moins une journée durant l'année de référence (1^{er} janvier au 31 décembre) a droit aux jours de vacances et à l'indemnité afférente comme s'il avait été présent au travail durant l'année complète.

ARTICLE 15 CONGÉ MALADIE

- 15.01** a) Pour la période du 1er décembre au 30 novembre, la Compagnie accorde une banque de dix (10) jours (ou 75 heures par année) de maladie aux employés réguliers. Pour des fins administratives, cette période sera ajustée pour correspondre aux périodes complètes de paie du début décembre et de la fin novembre
- b) Le solde d'heures non utilisées est payé, dans les quinze premiers (15) jours du mois de décembre à chaque employé qui y a droit au taux de son salaire régulier.
- c) L'employé qui quitte volontairement la Compagnie doit rembourser la différence entre le nombre de jours de maladie utilisés et le nombre de jours de maladie qu'il a accumulés au rythme d'une journée par mois de service continu à l'intérieur de cette année et vice versa.
- 15.02** Les congés maladie peuvent être utilisés pour les fins auxquelles ils sont destinés de façon à ce que l'employé reçoive son plein salaire pour les journées non couvertes par l'assurance collective prévue à l'article 18 et après, à combler la différence entre le salaire perçu par l'employé en vertu de ladite assurance ou de la Régie de l'Assurance Automobile du Québec et son salaire effectif. Le calcul des congés maladie ainsi utilisés doit être proportionnel au montant versé par rapport au montant réel du salaire journalier d'un employé.
- 15.03** Dans le cas de maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé, ce dernier a le droit, après en avoir informé son supérieur immédiat, d'utiliser à cet effet jusqu'à trois (3) journées de ses congés de maladie accumulés, par maladie.
- 15.04** En cas d'une maladie, d'une invalidité ou d'un accident mentionné, dépassant trois (3) jours ouvrables, ou dans le cas prévu à l'article 15.03, la Compagnie peut exiger de l'employé un certificat établi par un médecin dûment qualifié, attestant qu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions ou attestant la maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé.
- 15.05** À la demande de la Compagnie, lors d'absence des veilles et lendemains de jours fériés prévus à l'article 13, l'employé doit présenter un certificat médical pour justifier un congé de maladie. Le coût du certificat est remboursé par la Compagnie sur présentation de pièce justificative. Si l'employé ne présente pas le certificat médical requis, ces absences sont considérées comme congé sans solde.
- 15.06** 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.

ARTICLE 16 ABSENCES AUTORISÉES

Activités spéciales

16.01

- a) Le président du Syndicat du local 1417 de Québec ou son représentant désigné peut assister aux réunions des comités prévues aux présentes, et est libéré avec rémunération pour toutes autres activités sous sa responsabilité après avoir avisé son superviseur immédiat d'un préavis de cinq (5) jours ouvrables, si prévisibles.
- b) S'il survient un événement pouvant donner lieu à un grief, la Compagnie reconnaît aux membres du comité de griefs le droit de s'absenter de leur travail aux fins d'enquête ou d'essayer de régler le litige après en avoir cependant avisé leur supérieur immédiat.
- c) Cette absence autorisée est sans perte de salaire et les rencontres doivent avoir lieu dans les locaux de la Compagnie. Les membres du comité de griefs ne doivent pas être importunés ou subir de tort par suite de ces activités.
- d) Le délégué syndical peut s'absenter de son travail avec une autorisation pour une période raisonnable pour activité syndicale prévue à la présente convention.
- e) Les libérations ci-devant mentionnées sont sans perte de salaire.

16.02

- a) Après avoir avisé leur supérieur immédiat, quatre (4) membres du Syndicat peuvent, sans perte de salaire, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise aux fins suivantes:
 - 1) préparation du projet de convention, maximum huit (8) jours ouvrables par membre;
 - 2) négociation de la convention collective;
 - 3) conciliation, médiation;
 - 4) arbitrage en cas de griefs.
- b) Lors de l'audition d'un grief individuel, les salaires réguliers du plaignant et des employés appelés comme témoins sont aux frais de la Compagnie, et ce pour la durée de leur témoignage. Dans ce cas, le nombre d'employés ainsi libérés ne peut excéder trois (3) à moins d'entente entre les parties.

16.03

Sur avis écrit à la Compagnie d'au moins cinq (5) jours ouvrables, un représentant autorisé du Syndicat, choisi comme délégué pour participer à des congrès syndicaux, des journées d'études syndicales ou à des activités syndicales légitimes peut s'absenter sans rémunération.

La somme totale des absences de ces délégués ne peut pas dépasser cent vingt (120) jours ouvrables pour la durée de la convention collective mais pas plus de soixante (60) jours ouvrables par année à compter de la signature de la présente convention.

La Compagnie peut exiger une preuve des lettres de créances de ces délégués ainsi que de leur présence à ces activités.

MATERNITÉ

16.04 a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de dix-huit (18) semaines.

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

b) Selon les lois, l'employé a droit au congé parental.

c) L'employée a droit, à un congé sans solde, et à un horaire allégé de trois (3) jours consécutifs par semaine pour le prolongement de son congé de maternité jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

L'employée peut, après entente avec son supérieur immédiat convenir d'un horaire allégé de trois (3) jours consécutifs par semaine pour le prolongement de son congé de maternité et son congé parental, jusqu'à concurrence de douze (12) mois, au poste qu'elle occupait à son départ.

Une fois cet horaire établi, il ne peut être modifié à moins d'entente entre les parties.

La Compagnie peut combler si nécessaire par un employé à temps partiel, les autres journées jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail de cette employée.

Les heures ainsi effectuées sont exclues des heures de remplacement et du surcroît prévu à l'article 26.

d) L'employée peut mettre fin à son horaire allégé par un préavis de vingt (20) jours ouvrables.

e) L'employée qui désire réintégrer sa fonction, alors qu'elle est en congé sans solde, doit en informer la Compagnie par écrit quinze (15) jours avant la date de son retour au travail.

16.05 L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, elle peut cesser de travailler seize (16) semaines avant la date probable de son accouchement, mais elle doit cesser de travailler la première (1^{ère}) journée ouvrable de la semaine probable de son accouchement.

16.06 Le congé de maternité peut être, au choix de l'employée, d'une durée de quinze (15) semaines pour le régime particulier ou de dix-huit (18) semaines pour le régime de base. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Compagnie, un certificat médical attestant que son rétablissement est suffisant pour reprendre le travail.

16.07 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue à l'article 16.04 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité et bénéficie du régime d'assurance-salaire.

16.08 a) Les modalités de paiement des sommes prévues se font de la manière suivante et à la journée même de la paie.

b) Une (1) semaine additionnelle à 95% du salaire régulier est versée à l'employée pour la semaine avant le début du RQAP. Si sa demande de RQAP n'est pas acceptée ou si l'employée ne revient pas pour un minimum d'un (1) mois après son congé de maternité, les extensions prévues ainsi que le congé parental, elle doit rembourser cette somme. Dans le cas d'un congé de maternité consécutif, l'obligation du retour pour un minimum d'un (1) mois est reportée à la fin de cet autre congé de maternité.

- c) Durant le congé de maternité prévu à l'article 16.06, la Compagnie s'engage à combler la différence entre les prestations perçues de l'assurance parentale et quatre-vingt-quinze pour-cent (95%) du salaire régulier de l'employée. Le total des prestations d'assurance parentale (PSAP) versé par la Compagnie et de toutes autres rémunérations que pourrait recevoir l'employée ne doit, en aucun cas, dépasser quatre-vingt-quinze pour-cent (95%) de son salaire hebdomadaire brut habituel.
- d) L'employée doit faire une demande et recevoir des prestations d'assurance parentale afin de recevoir les versements prévus par le régime. A cet effet, l'employée transmet au service des ressources humaines son relevé de prestations d'assurance parentale.
- e) Les prestations supplémentaires d'assurance parentale (P.S.A.P.) versées par la Compagnie le seront pour la période maximale permise par le régime québécois d'assurance parentale (R.Q.A.P.), laquelle est, au moment de la signature de la présente, de dix-huit (18) semaines.
- f) Les employées n'ont aucun droit acquis aux prestations supplémentaires d'assurance parentale si ce n'est de recevoir des prestations durant les périodes prévues au paragraphe e) ci-haut mentionné.
- 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) L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance parentale ou déclarée inadmissible ne peut recevoir les prestations supplémentaires d'assurance parentale versées par la Compagnie.
- i) Le régime P.S.A.P. est financé par la Compagnie à même ses recettes générales et celle-ci doit tenir une comptabilité distincte de celle des salaires.
- j) Après la période prévue au paragraphe e), l'employée peut, à son choix, se prévaloir du congé parental.

Suite à une naissance, ce congé est d'une durée de trente-deux (32) semaines ou de vingt-cinq (25) semaines et n'est pas éligible aux prestations supplémentaires d'assurance parentale (P.S.A.P.) en fonction du choix du régime de base ou particulier.

Suite à l'adoption, ce congé est d'une durée de trente-sept (37) ou de vingt-huit (28) semaines selon le choix de l'employé.

Tous les employés sont éligibles à ce congé, suite à une naissance ou à une adoption, et le congé doit être pris dans les douze (12) mois suivant l'événement, le tout selon les dispositions prévues par la Loi.

16.09 Lorsque l'employée en mise à pied temporaire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance chômage, la Compagnie et le Syndicat conviennent de trouver les modalités afin que l'employée bénéficie du congé de maternité prévu au présent article.

- 16.10**
- a) Durant le congé de maternité, les extensions prévues ainsi que le congé parental, l'employé bénéficie du régime d'assurance collective prévu à l'article 18.
 - b) Durant le congé de maternité, les extensions prévues ainsi que le congé parental, la Compagnie s'engage à verser les contributions suivantes:
 - fonds de pension, contribution égale à celle versée par l'employée;
 - assurance-groupe.

16.11 A son retour l'employé réintègre son poste ou un poste équivalent à celui qu'il occupait à son départ. Dans l'éventualité où le poste est aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

16.12 L'employée enceinte bénéficie durant sa grossesse, d'une banque d'absences autorisées rémunérées de vingt-huit (28) heures aux fins de visite médicale.

ADOPTION

16.13 La Compagnie accorde, sur demande d'un employé, un congé sans solde d'une durée maximale d'un mois au moment de l'adoption d'un enfant.

CONGÉS SOCIAUX

16.14 Tout employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire dans les cas suivants:

A) DÉCES

1. Conjoint ou enfant de l'employé: neuf (9) jours ouvrables.
2. Père, mère, frère ou soeur de l'employé: cinq (5) jours ouvrables.
3. Beau-père, belle-mère, bru, gendre de l'employé: trois (3) jours de calendrier.
4. Beau-frère, belle-soeur, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, arrière grand-mère, arrière grand-père de l'employé: le jour des funérailles. S'il s'agit d'un parent vivant sous le même toit que l'employé, ce dernier a alors droit à quatre (4) jours de calendrier.
5. S'il survient le décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du conjoint, d'un enfant ou de tout parent vivant sous le même toit que l'employé, durant les vacances ou les jours fériés, l'employé bénéficie des congés prévus à cet effet. Les jours de vacances ou fériés correspondant à ces congés se rajoutent à la fin de la période déjà accordée ou peuvent être pris à un autre moment au choix de l'employé, et dans ce dernier cas après entente avec son supérieur immédiat.
6. Dans les cas de décès, à la demande d'un employé, la Compagnie accorde un congé sans solde pouvant aller jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables.

B) MARIAGE

- De l'employé: deux (2) jours consécutifs dont au moins un (1) jour ouvrable précédant.

C) NAISSANCE, ADOPTION, BAPTÊME

Deux (2) jours ouvrables au choix de l'employé, entre le jour de la naissance et le baptême ou celui de l'adoption et l'enregistrement de l'enfant.

D) JURÉ OU TÉMOIN

Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou témoin dans une cause, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Compagnie verse alors à l'employé la différence entre l'indemnité ou les honoraires auxquels il a droit à titre de juré ou de témoin et de son salaire régulier.

- 16.15** Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve de l'événement.

CONGÉ SANS SOLDE

- 16.16** A) Un employé peut obtenir un congé sans solde pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Ce congé est autorisé par le supérieur immédiat, selon les besoins du service concerné.
- B) Pour un congé sans solde de trois (3) mois et plus, l'employé doit avoir complété au moins deux (2) années de service continu. Ce congé ne peut être accordé qu'une seule fois par période de trois (3) ans.
- C) Un employé ne peut utiliser ce congé afin d'occuper un autre emploi dans une entreprise en compétition avec Vidéotron Ltée. Pour les employés occupant une fonction à la programmation, ils ne peuvent utiliser ce congé pour occuper un autre emploi qui les placerait en conflit d'intérêt avec Canal Vox.
- D) Une copie de cette autorisation est fournie au Syndicat en mentionnant la date du départ et du retour, ainsi que les conditions d'assurance collective et de fonds de pension tel que prévu aux articles 18 et 19.
- E) L'employé qui désire prolonger son congé doit en faire la demande par écrit quinze (15) jours avant la date prévue de son retour au travail conformément à l'article 16.16a.

16.17 SALAIRE 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. RÈGLEMENTATIONS LÉGISLATIVES LIÉES AU RÉGIME

a) Compagnie

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

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

b) Employé

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

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

3. DÉFINITIONS

"Compagnie" :

Vidéotron ltée, région Est du Québec incluant Région Saguenay – Lac St-Jean.

"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 1417.

4. CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

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

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

5. DURÉE DE PARTICIPATION AU RÉGIME

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

6. DURÉE DE LA PÉRIODE DE CONGÉ

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

7. PARTICIPATION

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

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

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

8. RETOUR AU TRAVAIL

À l'expiration de la période de congé, l'employé régulier doit retourner au service de la compagnie pour une période correspondant au moins à la durée de la période de congé. Toutefois, si le poste que l'employé régulier détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employé régulier peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de déplacement prévues à l'article 8.07 de la convention collective.

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

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

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

10. FIDUCIE DU RÉGIME

a) Sommes versées

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

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

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

b) Investissements

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

c) Compte des participants

Le fiduciaire ouvrira et maintiendra un compte au nom de chaque employé régulier pour

inscrire toutes les sommes et revenus de placements effectués.

d) Revenus

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

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 trimestriel à l'employé régulier participant.

11. MODALITÉS D'APPLICATION

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

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

- a) Rémunération
 - i) Salaire brut versé

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

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

11 mois	--	--	77,08%	81,66%	84,72%
12 mois	--	--	75,00%	80,00%	83,33%

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

Lors de la période de congé, le salaire versé à l'employé régulier correspond au total des sommes accumulées (montants versés plus les revenus moins les frais) durant sa période de contribution. Le versement de ces sommes s'effectuera conformément aux modalités prévues dans la convention 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 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, les cotisations doivent être versées à tous les régimes gouvernementaux (assurance-chômage, C.S.S.T., RRQ, RAMQ, Normes minimales) calculées sur la base du salaire brut réel de l'employé régulier.

Cependant, les déductions à la source (impôt fédéral, provincial, etc...) doivent être effectuées en se basant sur le salaire brut versé à l'employé régulier.

Durant la période de congé, aucune cotisation ne sera versée à quelque régime gouvernemental que ce soit. Cependant, le fiduciaire effectuera les déductions à la source en se basant sur le montant versé à l'employé régulier durant sa période de congé.

c) Cotisations syndicales

Durant la période de contribution et durant la période de congé, l'employé régulier devra payer ses cotisations syndicales, tel que déterminé par le Syndicat .

d) Régime de fonds de pension

Pendant la période de contribution, la cotisation de l'employé régulier et celle de la Compagnie au régime de fonds de pension sont calculées en fonction du salaire brut réel de l'employé régulier. Cette contribution ne peut 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 maladie, selon les dispositions de l'article 15 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. Dans un tel cas, l'employé pourra demander un congé sans solde, selon les modalités de l'article 16.16.

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 basées sur le salaire brut réel et défrayées selon les modalités de l'article 18 de la convention collective.

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 d'assurance collective 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. Aucune vacance n'est accordée 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 de 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 16 de la convention collective. Au retour, la participation au régime est prolongée d'une durée équivalente au congé. Durant le congé de maternité prévu à l'article 16.04 de la convention collective, la prestation, lorsqu'elle trouve application, est établie sur la base du salaire brut réel.

Toutefois, si le congé prévu à l'article 16 de la convention collective survient avant le début de la période de congé du régime, l'employé peut mettre fin au régime. Les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées à l'employé selon les modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire.

m) Accident de travail

Pendant la période de contribution, un employé régulier qui devient invalide suite à une lésion professionnelle ou un accident de travail, reçoit une prestation basée sur son salaire brut réel et sa participation au régime est suspendue. Si l'invalidité se prolonge plus d'un an, alors le régime cesse et les sommes détenues par le fiduciaire sont remboursées à l'employé régulier selon les modalités prévues dans la convention avec le fiduciaire.

n) Mise à pied

Dans le cas où l'employé régulier est mis à pied, le régime est suspendu à la date de mise à pied et si la mise à pied dure plus de trois (3) 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 cumule de l'ancienneté tel que prévu au paragraphe 8.05 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 ou à sa succession 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 ou à sa succession 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. LIMITE 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 toute autre forme de rémunération de son employeur et de ses filiales. 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 région ou service.

ARTICLE 17 CONDITIONS DE SALAIRE

- 17.01** A) La semaine ou période de paie est du dimanche d'une semaine au samedi inclusivement de la semaine suivante. Cependant, le temps supplémentaire exécuté la fin de semaine précédant la semaine de paie est versé à la paie suivante.
- B) Les employés sont payés par dépôt direct à tous les deux (2) jeudis. Lorsqu'il y a un congé férié dans la semaine, les employés reçoivent une paie régulière, les ajustements devant s'effectuer dans la période qui suit.
- C) En cas de maladie ou d'accident, le relevé de la paie est déposée à la poste, à l'adresse indiquée par l'employé par écrit et ceci, la journée même de la paie.
- D) Advenant une erreur sur la paie de quinze dollars (15.00\$) ou plus imputable à la Compagnie, celle-ci s'engage à corriger cette erreur dans les deux (2) jours ouvrables suivant la demande de correction de l'employé en remettant à ce dernier l'argent dû.

17.02 La Compagnie remet à l'employé, sous forme d'un relevé de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes:

- a) la date de la paie;
- b) le nombre d'heures et le montant payé au taux régulier et au taux supplémentaire;
- c) les primes;
- d) le montant détaillé des déductions;
- e) le montant versé; maladie (prise) ;
- f) la banque d'heures de congés fériés.

La Compagnie inscrit sur l'état des revenus (T-4 ou TP-4) la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et retenue sur la paie.

17.03 Tout employé qui quitte son emploi doit recevoir son salaire et tous les montants qui lui sont dus ainsi que ses articles personnels au moment de son départ.

- 17.04** A) Tout employé tenu d'accomplir un emploi au taux de salaire supérieur au sien reçoit le taux de salaire calculé selon l'article 17.13 pour cet emploi à compter du moment seulement où il devient en affectation temporaire au sens de l'article 4.01.
- B) À la demande de la Compagnie, tout employé tenu d'accomplir un emploi dont le taux de salaire est inférieur au sien ne subit pas de diminution de salaire.

17.05 Les classes et les taux de salaire sont indiqués aux annexes « B et C », partie intégrante de la présente convention.

17.06 AUGMENTATION GÉNÉRALE

Majoration des salaires

- A) Au 1^{er} janvier 2009 : Compte tenu qu'un 2.5 % d'augmentation a déjà été versé, un ajustement de 0.5 % s'applique rétroactivement au 1^{er} janvier 2009. Par la suite, les échelles de salaire applicables sont celles de la région Ouest, pour la région Saguenay Lac St-Jean, et ce rétroactivement au 1^{er} janvier 2009.

- B) Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2009 sont majorés au 1^{er} janvier 2010 de trois pourcent (3 %)
 - C) Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2010 sont majorés au 1^{er} janvier 2011 de trois pourcent (3 %).
 - D) Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2011 sont majorés au 1^{er} janvier 2012 de trois pourcent (3 %).
 - E) Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2012 sont majorés au 1^{er} janvier 2013 de trois pourcent (3 %).
 - F) Les salaires de tous les employés ainsi que les échelles salariales en vigueur au 31 décembre 2013 sont majorés au 1^{er} janvier 2014 de deux pourcent (2%).
- 17.07** À la signature de la convention collective, les échelles de salaire sont celles apparaissant aux Annexes B et C de la convention collective.
- 17.08** Chaque échelle de salaire prévoit un salaire minimum et un salaire maximum.
- 17.09** Pour l'employé qui n'est pas au maximum de son échelle, celui-ci progresse annuellement, à sa date anniversaire ou à sa dernière date de progression, de 4%, à moins d'indiqué autrement dans la présente convention, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classe salariale. Pour avoir droit à sa progression, l'employé doit avoir complété au moins mille cinq cents (1 500) heures travaillées incluant les vacances annuelles, les congés fériés, etc.
- si le salaire de l'employé est supérieur au maximum de l'échelle, l'employé sera considéré comme étoilé et n'aura pas droit à d'autres progressions.
- 17.10** 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.
- 17.11** 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.
- 17.12** 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.
- 17.13** 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. Toutefois, le salaire initial ne peut être inférieur à la rémunération minimum de l'échelle salariale.
- 17.14** Dans le cas de rétrogradation, suite à un poste affiché, l'employé conserve son salaire en autant qu'il n'excède pas le maximum de la nouvelle échelle. S'il excède, alors son nouveau salaire est le maximum de la nouvelle échelle.

ARTICLE 18 ASSURANCES COLLECTIVES

- 18.01** a) La Compagnie et les employés défraient la prime d'un contrat d'assurances collectives, comme stipulé à l'article 18.02, avec modification au plan.
- b) Un avenant est inclus à la police d'assurance, stipulant le pouvoir du comité d'assurances collectives.
- c) Le plan d'assurances collectives fait partie intégrante de la présente convention collective.
- d) Le contrat d'assurances collectives doit en tout point se conformer à la présente convention collective à la signature de celle-ci.

18.02 Ce contrat d'assurances collectives comporte entre autre les bénéfices suivants:

A) ASSURANCE VIE
défrayé 100% par la Compagnie

B) ASSURANCE MALADIE MEDICAMENTS

franchise annuelle 25,00 \$ /famille avis de dernier paiement sur réclamation de médicament n'étant plus admissible.
défrayé à 100% par la Compagnie.

C) ASSURANCE SALAIRE invalidité courte durée

12% du salaire payable au régime de fonds de pension (payé par la Compagnie).

couverture:

A 75% du salaire brut imposable
défrayé 50% par la Compagnie, 50% par l'employé
17 semaines de couverture

Délai de carence :

- En cas d'accident* : aucun
- En cas de maladie : 3 jours ouvrables
- En cas d'hospitalisation : 3 jours ouvrables

* Blessure accidentelle

Une lésion corporelle accidentelle qui est subie pendant que votre assurance est en vigueur, qui résulte directement et exclusivement d'une cause externe, soudaine, violente et involontaire, qui est indépendante de toute maladie et qui nécessite les soins d'un médecin ou d'un spécialiste approprié dans les trente jours qui suivent l'événement.

Les frais relatifs à la production de formulaires et documents médicaux requis pour le traitement d'une demande de prestation d'assurance court terme seront remboursés par l'Employeur sur présentation des pièces justificatives

D) ASSURANCE SALAIRE invalidité long terme

12% du salaire payable au régime de fonds de pension (payé par la Compagnie).

couverture:

A 75% du salaire brut imposable
défrayé 50% par la Compagnie, 50% par l'employé
36 mois de couverture additionnelle à la période prévue à l'article 18.02 C).

E) SOINS DENTAIRES

préventif, curatif = 100% des frais admissibles
1 000,00 \$/personne/année, aucune franchise
restaurations majeures = 75% des frais admissibles
1 000,00 \$/personne/année = 35,00 \$ franchise/famille
défrayé 100% par la Compagnie.

F) SOINS ORTHODONTIQUES

remboursement à 30% des frais avec une limite viagère de 1500,00 \$ par personne de moins de dix-huit (18) ans défrayé 100% par la Compagnie.

G) SOINS OCULAIRES

lunettes: 150,00\$ par période de 24 mois
verres de contact: 225,00\$ par période de 24 mois aucune franchise
remboursement 100% jusqu'au maximum admissible défrayé à 100% par la Compagnie.

- 18.03** a) Toute ristourne versée par un assureur en vertu du régime d'assurance salaire invalidité long terme doit, après entente entre les deux parties, servir à améliorer les bénéfices du plan et un bilan annuel doit être déposé au comité d'assurance et fonds de pension pour tous ses membres.
- b) La Compagnie conserve en totalité toute ristourne accordée par la Commission de l'assurance chômage par suite de l'enregistrement du régime d'assurances collectives auprès de ladite Commission.

18.04 Si, au cours de la présente convention collective, une législation provinciale ou fédérale modifie le régime d'assurances collectives alors en vigueur ou tous régimes d'avantages sociaux actuellement en vigueur, les parties conviennent de confier à un arbitre la tâche de trancher la question si celles-ci ne s'entendent pas. Il en est de même si l'une ou l'autre des parties veut modifier le régime d'assurances collectives alors en vigueur.

Le mandat de l'arbitre dans un tel cas est de rendre un jugement équitable et juste pour les deux parties.

18.05 Le choix des bénéficiaires du régime d'assurances collectives, de ses modifications ou additions, et de l'assureur appartient seulement au comité décrit à l'article 19.04 et toutes les informations concernant les assurances collectives doivent être disponibles à tous les membres du comité.

18.06 Tous les employés doivent adhérer au régime dans les trente (30) jours suivant leur admissibilité et ce, sous la responsabilité de la Compagnie.

18.07 a) Pour tous les employés embauchés après la signature de la convention collective, la Compagnie se charge de faire compléter au moment même de leur embauche, toutes les formules nécessaires à leur adhésion au régime et d'en faire parvenir une copie au syndicat.

b) Quand un employé a complété sa période de formation et de probation, il doit adhérer au régime d'assurance avant le 1er du mois suivant cette période. La Compagnie se charge de transmettre à l'assureur toutes les formules nécessaires déjà complétées, sauf dans le

cas d'un employé à temps partiel.

- 18.08** a) Durant une période d'invalidité, l'employé bénéficie de tous les avantages prévus au contrat d'assurances collectives.
- b) À la retraite ou préretraite, l'ex-employé conserve ses privilèges s'il défraie cent pour-cent (100%) des coûts à l'exception de l'assurance salaire qui, à ce moment, n'est plus applicable, et ce, au taux du groupe.
- 18.09** La Compagnie fournit à tous ses employés, un résumé complet et explicite des conditions qui prévalent au présent régime, au plus tard dans les six (6) mois suivant les modifications.
- 18.10** Lorsque l'employé bénéficie de l'assurance salaire de courte durée, la Compagnie s'engage à verser à celui-ci une avance monétaire équivalente à la prestation décrite à l'article 18.02 C moins les déductions autorisées par l'employé.

Dans le cas d'une avance monétaire (congé de maladie) non remboursée par l'assureur, l'employé prend entente avec la Compagnie pour un remboursement étalé des sommes dues.

- 18.11** a) Lors d'un congé sans solde, obtenu en vertu de l'article 16.16, l'employé peut, s'il le désire, défrayer les coûts de son assurance collective prévus à l'article 18, à l'exception de l'assurance salaire pour lui permettre de conserver ces dits avantages durant cette période.
- b) À la date déterminée de son retour au travail, la Compagnie reprend sa responsabilité des coûts dudit régime.

*Nonobstant ce qui précède, l'employé en congé sans solde de plus de trois (3) mois en vertu de l'article 16.16 b, n'est pas couvert par les régimes d'invalidité court et long terme.

- 18.12** Advenant un arrêt de travail dû à une grève ou une contre-grève (lock-out), la Compagnie et le Syndicat conviennent que les assurances pourront être maintenues à la demande du Syndicat, à la condition que ce dernier assume la totalité des primes pour les assurances maintenues.

ARTICLE 19 FONDS DE PENSION

19.01 Les parties conviennent de maintenir le régime supplémentaire de rentes présentement en vigueur avec ses modifications.

19.02 Les cotisations versées au régime sont :

- Compagnie 6% et Employé 6%

19.03 a) Les modalités du régime sont celles prévues par la police No. DA-7602 émise par "Assurance-Vie Desjardins Laurentienne (AVDL)" avec les modifications apportées en 1989.

b) Le régime supplémentaire de rentes, tel que décrit aux présentes, fait partie intégrante de la présente convention collective.

c) Ce régime doit en tout point se conformer à la présente convention collective à la signature de celle-ci.

19.04 En tout temps, le régime peut être modifié et toute modification et sa surveillance sont confiées au comité de retraite des employés de la région de Québec et aucune modification audit régime ne peut être faite à moins d'entente entre les parties et celle-ci doit être approuvée par les autorités gouvernementales compétentes et le conseil d'administration de la Compagnie. Chacune des parties peut, si elle le désire, se désigner un actuaire. Le comité tiendra annuellement 4 réunions au minimum.

Lors de ces réunions, un employé de Chicoutimi pourra agir à titre d'observateur et ce, aux conditions prévues à l'article 16.01 a) de la présente convention collective.

19.05 Le contenu de l'article 18.05 et 18.07 s'applique mutatis mutandis au régime supplémentaire de rentes prévu dans le présent article 19.

19.06 a) Le comité rencontre le futur retraité entre le sixième (6ième) et le quatrième (4ième) mois précédant la date de la retraite et il l'informe entre autres choses des différents plans de rentes qui sont alors disponibles.

b) Le comité rencontre l'employé qui quitte son emploi dans les plus brefs délais.

19.07 La Compagnie fournit à ses employés et au comité un résumé complet des conditions qui prévalent au présent régime ainsi qu'un rapport financier complet et individuel dans les six (6) mois suivant le 31 décembre de chaque année.

19.08 Lors d'un congé sans solde obtenu en vertu de l'article 16.16, la Compagnie s'engage à verser ses contributions au fonds de pension de l'employé si ce dernier y contribue aussi.

19.09 REER COLLECTIF

Tous les employés qui le désirent ont l'opportunité de verser dans un REER collectif jusqu'à concurrence des maximums permis par les lois, les sommes d'argent correspondant aux:

- journées de maladie non utilisées à chaque année.
- heures de temps supplémentaire;
- crédits de congé non utilisés dans l'année.
- tout autre montant d'argent à son choix.

- 19.10** Cette participation au REER collectif peut être utilisée par chaque employé dans le but d'une préretraite. Durant cette période, l'employé est toujours considéré comme un employé à part entière et bénéficie de tous les avantages de la convention collective.
- 19.11** Dans le cas du départ d'un employé avant sa préretraite ou retraite, son REER lui est alors versé. En cas de décès, celui-ci est versé à son ou ses bénéficiaires ou ayant droit, en vertu des Lois applicables.
- 19.12** Tous les employés qui le désirent ont l'opportunité de prendre une préretraite à cinquante-cinq (55) ans d'âge ou à la date déterminée par la règle du quatre-vingt (80).

ARTICLE 20 SANTÉ ET SÉCURITÉ

20.01 Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.

20.02 a) La Compagnie doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail.

b) Il incombe à l'employé de prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer sa sécurité.

20.03 La Compagnie doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité afin de protéger les employés contre les accidents et les maladies industrielles.

20.04 La Compagnie s'engage à fournir au besoin à tous les employés du groupe du département technique, les articles et vêtements suivants :

- Casque de sécurité (doublé) ;
- Habit de pluie ;
- Ceinture de monteur ;
- Courroie de sécurité pour poteau ;
- Gants de travail en cuir ;
- Gants de travail en caoutchouc ;
- Sac à outils et ceinture ;
- Couvre-tout (doublé) ;
- Gants d'hiver (doublés) ;
- Lunettes de sécurité.

Cependant, ces vêtements demeurent la propriété de la Compagnie.

20.05 a) Le comité paritaire de santé et sécurité est composé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat. (*A DISCUTER*)

b) Le comité paritaire de santé et sécurité se réunit au minimum une fois par mois. Chaque partie peut aussi convoquer le comité au besoin.

c) Tous les travaux exécutés par ce comité ou commandés à l'un de ses membres, par le comité, sont aux frais de la Compagnie et s'effectuent sur les heures normales de travail.

d) Lors d'accident, un des représentants syndicaux, membre du comité de santé et sécurité, doit être avisé en tout temps et doit se présenter sur les lieux lors d'accident majeur pour fins d'enquête, et ce, sans perte de salaire.

20.06 Pour toutes activités du comité, la Compagnie s'engage à assurer la disponibilité des membres syndicaux du comité de santé et sécurité. Les représentants peuvent, après avoir avisé leur supérieur immédiat, être libérés pour ces activités relatives à la santé et la sécurité.

20.07 Chacune des parties peut utiliser à ses frais, l'aide de conseillers extérieurs en matière de santé et sécurité, qui peuvent participer à tous les travaux reliés au comité de santé et sécurité.

20.08 a) Les membres syndicaux du comité de santé et sécurité peuvent, suite à une demande écrite d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter de leur travail pour participer à des sessions de formation en prévention des accidents et des maladies industrielles données par un organisme reconnu.

b) La somme totale des absences prévues au paragraphe 20.08 a) ne peut dépasser quinze (15) jours ouvrables rémunérés, par année de calendrier.

- c) La Compagnie peut exiger une preuve des lettres de créance des membres du comité ainsi que de leur présence à ces sessions de formation. L'octroi de ces autorisations d'absences est assujéti aux exigences du service.
- 20.09** Toute enquête doit s'effectuer en présence de un (1) des représentants syndicaux membres du comité de santé et sécurité et ce, sans perte de salaire. Tous les rapports d'inspections, d'enquêtes doivent être remis à tous les membres du comité.
- 20.10** Le comité de santé et sécurité a pour fonctions:
- A) de faire une visite de chantier par mois afin de mieux sensibiliser les travailleurs à la prévention et au port d'équipement;
 - B) d'étudier tous les accidents avec blessures ou avec des dommages matériels, de même que tous les incidents qui peuvent ou pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels;
 - C) d'examiner l'équipement de sécurité, l'outillage des services et les conditions d'accomplissement du travail et de recommander les ajustements adéquats;
 - D) d'étudier et de recommander des normes et des mesures propres à assurer la sécurité des employés et de constituer un manuel de sécurité propre à Vidéolectron Ltée (Région Est du Québec incluant Saguenay - Lac St-Jean);
 - E) de surveiller l'application des normes et des règles de sécurité et de santé;
 - F) de mettre sur pied des programmes continus de formation en prévention des accidents et des maladies industrielles pour tous les employés. Cette formation est transmise aux employés durant les heures normales de travail et sans perte de salaire;
 - G) de prendre les mesures nécessaires pour que des cours de premiers soins soient donnés annuellement;
 - H) dans le cas de danger imminent, toute recommandation émanant du comité paritaire de santé et sécurité doit être mise en application dans les délais prescrits;
 - I) un des représentants syndicaux membres du comité de santé et sécurité se doit d'être présent pour aider les accidentés à remplir tous les formulaires exigés avec autorisation du supérieur immédiat;
 - J) un des représentants syndicaux membres du comité de santé et sécurité est libéré sans rémunération, lors des procédures de contestations à la C.L.P.
- 20.11** Chaque réunion ou travail effectué par le comité est suivi d'un procès-verbal. Chaque membre du comité reçoit tous les procès-verbaux des réunions ainsi que tous les documents de recherches relatifs à la santé et à la sécurité.
- 20.12** La présidence des séances du comité est assurée de façon alternative par les parties. Chacun des membres du comité est président durant trois (3) mois. La première présidence revient aux représentants des employés.
- 20.13** La Compagnie remet, aux membres du comité, toutes les statistiques déclarées à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail ainsi que toutes autres statistiques disponibles permettant le portrait complet de la sécurité dans la Compagnie.
- 20.14** 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.

- 20.15** La Compagnie s'engage à informer et entraîner l'employé sur les normes et politiques de sécurité de la Compagnie qui sont applicables à sa fonction.
- 20.16**
- A) 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.
 - B) S'il est établi, suite à un rapport médical que les conditions de travail d'une employée enceinte comportent des risques de maladies infectieuses ou des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, à la demande de la Compagnie ou à celle de l'employée, elle est affectée temporairement à une autre fonction compatible avec son état, sans égard à l'ancienneté et sans perte de salaire.
 - C) Dans les plus courts délais, après avoir reçu le rapport de l'employée, la Compagnie doit faire enquête en présence d'un membre syndical du comité de santé et sécurité et prendre les dispositions qui s'imposent le cas échéant.
 - D) L'application de la présente clause ne peut entraîner des mesures disciplinaires ni perte de droits ou de privilèges pour l'employée touchée.
- 20.17** Dans tous les cas lorsque les employés sont requis de travailler dans un puits d'accès, ou dans le cas de manipulation d'une échelle de plus de vingt-huit (28) pieds (8,53m) ils doivent être au moins deux (2) pour des raisons sécuritaires. Il est toutefois convenu que le travail à effectuer est fait par un membre de l'unité d'accréditation et assujetti aux dispositions de ladite convention.
- 20.18** Lorsqu'il y a du travail en hauteur à accomplir qui requiert l'utilisation d'une échelle ou d'éperons, après la tombée du jour, l'utilisation du 2^e technicien s'applique uniquement lorsque nécessaire pour des raisons sécuritaires.
- 20.19** Les employés du groupe technique ne sont pas tenus d'effectuer un travail sur les lignes aériennes de distribution lors d'orages électriques ou d'apparences imminentes de tels orages.
- 20.20** Les dispositions qui suivent ne concernent que les maladies industrielles et accidents de travail couverts par la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail (CSST).
- 20.21** 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 normales de travail.
- 20.22** Une fois que l'état de santé de l'employé accidenté ou atteint d'une maladie industrielle 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 la fonction qu'il occupait avant l'accident ou la maladie industrielle, le tout sans diminution de salaire, ni d'échelon.
- 20.23** Un employé jugé incapable de reprendre sa fonction mais dont l'état de santé est jugé satisfaisant pour reprendre le travail, est tenu d'accepter tout travail approprié ne risquant pas d'affecter sa santé, le tout sans diminution de salaire, ni d'échelon. La Compagnie et le Syndicat discutent des alternatives possibles pour l'employé qui doit être relocalisé.
- 20.24** 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 7.

- 20.25** A) 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 industrielle.
- B) Durant cette période, la Compagnie peut fournir un emploi ne risquant pas d'affecter la santé de l'employé.
- 20.26** La Compagnie peut, dans tous les cas, demander l'arbitrage médical.
- 20.27** La Compagnie s'engage à rencontrer le Syndicat et l'employé concerné afin 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.
- 20.28** L'accidenté ou le malade a le choix de son hôpital dans la mesure où il peut l'exprimer.
- 20.29** Dans le cas d'accidents du travail, la Compagnie s'engage à donner dans la mesure du possible, les premiers soins au blessé, à le faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à le payer pour la balance de sa journée de travail.

20.30 RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE, ACCIDENT DU TRAVAIL

1. BUT

Le but du présent régime est d'accorder une protection de salaire aux employés absents du travail à cause d'un accident du travail ou d'une maladie industrielle survenu au service de Vidéo-tron Ltée Région est du Québec incluant Saguenay – Lac-St-Jean au sens de la loi des accidents du travail du Québec.

2. ADMISSIBILITÉ

Tous les employés sont admissibles aux avantages du présent régime.

3. AVANTAGES

- A) L'employé qui souffre d'une incapacité partielle permanente à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle survenu lors de l'exercice de ses fonctions pour la Compagnie ou à cause de son âge avancé, et qui est incapable d'accomplir des tâches régulières, est affecté à un autre travail qu'il est capable d'accomplir dans son groupe sans égard aux dispositions d'ancienneté contenues dans la présente convention, à condition toutefois qu'une telle mesure n'ait pas pour effet de déplacer un employé jouissant d'une ancienneté plus élevée.

Cependant, dans l'incapacité de l'employé d'accomplir un autre travail, les parties doivent sans délai s'entendre pour relocaliser l'employé dans un nouveau poste.

Dans un tel cas, l'employé ne subit aucune diminution de salaire et bénéficie des augmentations prévues à son ancienne fonction sauf dans le cas où il est relocalisé à une autre fonction dont le taux est supérieur auquel cas il bénéficie des augmentations prévues à sa nouvelle fonction.

- B) Tout employé qui souffre d'une incapacité autre que celle résultant d'un accident de travail ou une maladie industrielle peut être muté ou rétrogradé à une fonction qu'il est capable d'accomplir, dans son groupe sans égard aux dispositions d'ancienneté contenues dans la présente convention, à condition toutefois qu'une telle mesure n'ait pas pour effet de déplacer un employé jouissant d'une ancienneté plus élevée.

Cependant, dans l'incapacité de l'employé d'accomplir un autre travail, les parties doivent sans délai s'entendre pour tenter d'affecter l'employé dans une autre fonction. Dans un tel cas, il reçoit le taux de salaire de sa nouvelle fonction.

- C) La Compagnie comble la différence entre le salaire net aux fins de la CSST d'un employé incapable de travailler à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions pour la Compagnie et reconnu par la Commission de la Santé et la Sécurité au Travail et l'indemnité hebdomadaire qui lui est versé par la CSST.

Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque la C.S.S.T. déclare que l'employé souffre d'une incapacité permanente et lui verse l'indemnité en conséquence.

SALAIRE NET AUX FINS DE LA CSST

Le salaire net se calcule à partir de son salaire brut normal, moins les quatre (4) déductions de base (impôt provincial, impôt fédéral, régime des rentes du Québec et assurance chômage) calculées à partir des tables d'impôts applicables à ce moment et d'après la situation familiale déclarée selon les Lois sur l'impôt et inscrite par l'employé sur la demande de remboursement de la CSST.

Toutes les autres déductions autorisées seront déduites à chaque période de paie sauf sur l'avis contraire de l'employé.

- D) L'employé peut bénéficier d'une allocation égale à la différence entre le montant du salaire net régulier qu'il reçoit au moment de l'accident ou de la constatation de la maladie et la prestation prévue par la CSST ou l'indemnité fixée par la CSST, si celle-ci est supérieure au salaire net qu'il reçoit au moment de l'accident ou de la constatation de la maladie; le plus avantageux des deux.
- E) Cette allocation et une avance égale à la prestation à recevoir de la CSST sont 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 industrielle.
- F) Ce bénéfice s'applique pour la période où la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail reconnaît l'employé comme étant un accidenté du travail ou étant affecté d'une maladie industrielle.

4. SUBROGATION

En considération des avantages qui lui sont conférés par le présent régime, l'employé doit subroger la Compagnie dans tous ses droits jusqu'à concurrence du montant payé par la Compagnie ou de la compensation fixée par la CSST.

Cependant, l'employé se réserve le droit d'avoir accès à son dossier pour fins de vérification (montant des prestations...).

20.31 Tous les frais inhérents à une maladie ou à un accident du travail au sens de la loi des accidents du travail sont à la charge de la Compagnie.

20.32 Les paiements effectués en vertu du présent article n'affectent pas les bénéfices prévus à l'article 15.

20.33**MAUVAIS TEMPS**

- A) Lorsque la Compagnie ferme l'entreprise pour cause majeure, durant une journée normale de travail, l'employé qui est retourné chez lui reçoit 100% de sa journée de travail et l'employé qui ne s'est pas présenté reçoit 50% de sa journée de travail.
- B) Lorsque la Compagnie déclare l'entreprise fermée avant même l'ouverture de celle-ci, l'employé reçoit 100% de sa journée. Des avis sont diffusés à cet effet sur quatre (4) stations de radio, soit CFIX FM, CJAB FM, CKRS et CKYK FM entre 06h30 et 07h30.
- C) Lorsque la Compagnie ouvre l'entreprise au cours d'une journée, après déclaration de fermeture le matin (des avis ayant été diffusés sur les trois (3) stations de radio ci-haut mentionnées), l'employé qui se présente au travail reçoit 100% de sa journée et l'employé qui ne se présente pas au travail reçoit 75% de sa journée.
- D) Si la compagnie demande à un employé de travailler alors qu'elle a décrété la fermeture de l'entreprise, l'employé est payé sur la base du temps supplémentaire.
- E) Chaque fois qu'un travail ordinaire ne peut être exécuté pendant les heures de travail à cause du mauvais temps, la Compagnie fournit du travail à l'intérieur à toute équipe travaillant dehors, ou lui permet d'attendre à l'abri. Les dispositions de la présente clause n'entraînent aucune perte de salaire.
- F) Pour les fins d'application de cet article, la Compagnie peut décréter la fermeture d'une partie seulement de l'entreprise.
- G) À la demande de l'une ou l'autre des parties, avant l'ouverture de l'entreprise ou durant une journée régulière, celles-ci sont tenues de se consulter pour statuer sur l'état de la situation, la Compagnie prend ensuite une décision en tenant compte de cette consultation.

ARTICLE 21 PRIMES

21.01 PRIME DE RESPONSABILITÉ

Lorsqu'un employé est promu temporairement à un poste cadre non régi par la convention, la Compagnie l'accorde au candidat de son choix. L'employé visé peut accepter ou refuser.

L'employé ainsi promu n'est pas tenu d'accomplir en tout ou en partie cette fonction. Lors d'une telle promotion, l'employé n'a pas de pouvoir disciplinaire.

Il reçoit durant la totalité de cette promotion une prime égale à quinze pour-cent (15%) de son salaire.

21.02 PRIME DE DISPONIBILITÉ

a) L'employé requis de demeurer en disponibilité du lundi au vendredi pendant les heures qui suivent l'horaire régulier de travail jusqu'au début de l'horaire du lendemain matin, reçoit une prime de deux dollars et soixante-quinze (2,75\$) pour chaque heure, minimum sept heures et demie (7,5 hres) en plus d'être rémunéré au taux de temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées.

b) L'employé requis de demeurer en disponibilité un samedi, reçoit une prime de trente-cinq dollars (35,00\$) pour une durée maximum de sept heures et demie (7,5 hres), en plus d'être rémunéré au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées.

Si l'employé est tenu de demeurer en disponibilité pour plus de sept heures et demie (7,5 hres), celui-ci reçoit une prime de deux dollars et soixante-quinze (2,75\$) pour chaque heure de disponibilité.

c) L'employé requis de demeurer en disponibilité un dimanche ou un jour férié reçoit une prime de trente-cinq dollars (35,00\$) pour une durée maximum de quinze heures (15 hres) en plus d'être rémunéré au taux du temps supplémentaire pour toutes les heures travaillées.

Si l'employé est tenu de demeurer en disponibilité pour plus de quinze heures (15 hres), celui-ci reçoit une prime de deux dollars et soixante-quinze (2,75\$) pour chaque heure de disponibilité.

21.03 A) PRIME DE QUART-SOIR

L'employé dont la majorité des heures de travail est après 16h00 reçoit en plus de la rémunération à laquelle il a droit, une prime de quatre-vingt-quinze sous (0.95\$) pour les heures accomplies au cours de sa journée de travail. Pour les employés travaillant sur l'horaire de 4 jours et finissant leur journée de travail à 20h00, ceux-ci sont considérés comme travaillant l'horaire de soir.

L'employé dont la majorité des heures de travail est comprise entre 0h01 et 7h30 reçoit en plus de la rémunération à laquelle il a droit, une prime de vingt-cinq pour-cent (25%) de son salaire.

Ladite prime demeure en vigueur lors d'absences autorisées aux présentes.

B) PRIME DE QUART-SAMEDI, DIMANCHE ET FÉRIÉ

L'employé dont le samedi, le Dimanche ou un férié fait partie de son horaire régulier de travail reçoit une prime équivalente à une (1) heure de rémunération à son taux régulier pour cette journée de travail.

Ladite prime demeure en vigueur lors d'absences autorisées aux présentes.

21.04 Prime de Coordonnateur

Un employé à qui l'employeur assigne spécifiquement une tâche de coordonner une partie des activités effectuées par d'autres employés, reçoit une prime de dix pour cent (10%) de son salaire.

L'employé choisi doit répondre aux exigences fixées par l'employeur.

Un employé qui remplace un coordonnateur reçoit la prime uniquement pour les heures effectivement travaillées.

ARTICLE 22 SERVICE GRATUIT

22.01 La Compagnie met à la disposition des employés réguliers dont la résidence principale est sur un territoire desservi par Vidéotron ltée, les services et équipements suivants :

Installation : aucuns frais

Visite technicien : illimité

Nombre de prises : illimité

Télé-distribution : programmation régulière gratuite si aucune redevance n'est payable par Vidéotron

Terminal numérique : 10 \$ / mois ou prix de vente le plus bas en vigueur à la date de l'achat excluant les crédits accordés sur le service (un achat au maximum par cinq (5) ans).

Nonobstant ce qui précède les employés pourront se procurer à leur frais des terminaux numériques supplémentaires recyclés.

Frais d'accès sur terminal numérique supplémentaire (FATSUP) : frais mensuel de **3.99\$** pour un 2^e terminal illico ajouté au dossier d'un employé bénéficiant de la Politique VIP est de 2.00\$ pour tout autre terminal (maximum quatre par compte) 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.

TV payante : prix du marché

TV à la carte ou vidéo sur demande : prix du marché

Modem : prix de vente le plus bas en vigueur à la date de l'achat excluant les crédits accordés sur le service

Service internet haute vitesse: 13 \$ / mois

22.02 Les installations requises pour les équipements mis à la disposition des employés en vertu de l'article 22.01 doivent être effectuées sous le contrôle de la Compagnie.

22.03 Les employés à la retraite avant le 30 octobre 2003 conservent les produits et services qu'ils reçoivent actuellement dans la mesure où ces services sont encore offerts en vertu de 22.01. Cet avantage ne s'applique pas aux employés retraités résidant dans un territoire hors Vidéotron.

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

ARTICLE 23 COMITÉ

23.01 La Compagnie reconnaît comme membres du comité de griefs les employés élus à ce poste. Ce comité est formé de deux (2) membres. Le Syndicat fournit par écrit à la Compagnie le nom des membres de ce comité. Ceux-ci ont le pouvoir de discuter et de tenter de régler au nom d'un employé ou d'un ayant droit, tout grief entre ce dernier et la Compagnie.

Les réunions de ce comité durant les heures de travail n'entraînent pas de perte de salaire.

Toute personne qui présente un grief ne doit pas être importunée par la Compagnie du fait de son geste. La Compagnie ne doit pas faire d'instances dans le but d'empêcher un employé de soumettre un grief ou de l'inciter à le retirer.

ARTICLE 24 OUTILLAGE ET ÉQUIPEMENT

- 24.01** La Compagnie fournit aux employés tout l'outillage et le matériel nécessaire à l'exécution de leur travail. Elle remplace l'outillage défectueux sur présentation de l'outil brisé ou usé et elle le remplace aussi dans le cas où un outil a été perdu.
- 24.02** L'employé doit apporter un soin particulier à la garde et à l'entretien de cet outillage et du matériel mis à sa disposition pour effectuer son travail.

ARTICLE 25 UNIFORME ET HABILLEMENT

- 25.01** 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.
- 25.02** Si pour un employé il y a modification de l'équipement de sécurité ou habillement avec prescription ou présentation d'un certificat médical, la compagnie en assume les frais.

ARTICLE 26 POSTE À TEMPS PARTIEL

26.01 DÉFINITION

A) **Employé à temps partiel:**

Ce terme s'applique aux employés couverts par le certificat d'accréditation et assujettis aux présentes.

B) **Employé régulier à temps partiel:**

Désigne un employé qui effectue, de façon régulière, un nombre d'heures inférieures à la semaine normale de travail et qui a complété sa période de formation et de probation. Cet employé bénéficie des clauses de la convention collective.

C) **Période de formation:**

Désigne une période de 187.5 heures, effectivement travaillées, pour les employés à temps partiel du groupe administratif et programmation et d'une période de 337.5 heures effectivement travaillées, pour les employés à temps partiel du groupe technique.

D) **Période de probation:**

Désigne une période de 825 heures effectivement travaillées, pour tous les employés à temps partiel du groupe technique, administratif et programmation. La période de formation est comprise dans cette période.

26.02 ANCIENNETÉ

A) L'ancienneté est reconnue dès que l'employé a complété sa période de formation et de probation et elle est rétroactive au premier jour d'emploi.

B) Les heures réputées travaillées comprennent toutes les heures travaillées à taux de salaire régulier ainsi que toutes les heures d'absence autorisée pour lesquelles l'employé est rémunéré en fonction de son taux de salaire régulier (vacances, maladie, maternité, accidents de travail ou maladie professionnelle, congés fériés, congés statutaires, libérations pour activités syndicales, etc) Ces heures travaillées servent au calcul des avantages prévus à la convention collective: progressions, congés de maladie etc.

C) Conformément à l'article 8.06, l'ancienneté est aussi le facteur déterminant dans le cas de remplacement et de surcroît.

D) La liste d'ancienneté, prévue au paragraphe 8.03 de la convention collective, comprend en annexe la liste d'ancienneté des employés réguliers à temps partiel.

E) Sur présentation d'un certificat médical, les heures perdues pour maladie professionnelle, accident de travail, maladie ou accident hors travail et congé de maternité, extensions prévues et le congé parental sont créditées à l'employé absent.

26.03 ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE

A) Il est convenu qu'il y a un nombre maximum d'employés à temps partiel pour les groupes administratifs et techniques. Ce nombre d'employés à temps partiel doit être entendu entre les parties. A la date de la signature de la présente convention collective, le nombre d'employés à temps partiel entendus est comme suit :

Qualité technique : 5

- B) Le nombre maximum d'employés à temps partiel pour les fonctions des centres d'appels est régi par la lettre d'entente #5.
- C) Ce nombre peut être augmenté au prorata du nombre d'absences autorisées d'une durée de plus de trente (30) jours ouvrables. Cette ou ces absences doivent être comblées pour leur durée.

À la fin de celle-ci, l'employé à temps partiel est mis à pied et est inscrit sur la liste de rappel à l'article 8.10.

- D) Toutefois, avant d'aller à l'extérieur pour combler cette ou ces absences, la Compagnie l'offre d'abord:
 - 1. aux employés réguliers sur la liste de rappel;
 - 2. aux employés à temps partiel des autres services;
 - 3. aux employés à temps partiel sur la liste de rappel.

26.04 HORAIRE

- A) La semaine de travail pour les employés à temps partiel ne comporte aucun minimum d'heures garanties et est établie en fonction des besoins du service jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-sept heures et demie (37,5) lors de surcroît et de remplacement réparties sur 6 jours et la journée de travail est de quatre (4) heures minimum. Les horaires sont établis selon les amplitudes et modalités prévues à l'article 11.

Cependant lorsque la semaine régulière de travail comporte un jour férié l'employés à temps partiel ne peut effectuer plus de cinq (5) jours de travail dans cette semaine.

Les employés à temps partiel embauchés en juin 1997 ont une particularité différente, c'est-à-dire que leur horaire est donné selon leur disponibilité, tant que ces employés vont aux études. Par la suite ils devront être disponibles selon la convention collective.

*Nonobstant ce qui précède seulement pour les employés à temps partiels du service à la clientèle qui sont à son emploi à la date de la signature de la convention collective, l'employeur confectionne les horaires de travail de façon à leur assurer l'opportunité de travailler le nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

- B) Il est convenu que les samedi et les dimanche peuvent faire partie de l'horaire régulier de travail d'un employé à temps partiel.
- C) A la demande de la compagnie, lorsqu'un employé à temps partiel est tenu d'assister à une réunion d'information ou de formation, il reçoit un minimum de deux (2) heures ou temps fait, temps payé à son taux régulier.
- D) Les employés à temps partiel sont tenus de respecter l'horaire de travail qui leur a été attribué.
- E) Les employés à temps partiel dont l'horaire de travail est prévu pour moins de trente-sept heures et demie (37,5) heures sont disponibles sur appel pour combler les besoins du service.
- F) Les employés à temps partiel rappelés au travail en dehors de leur horaire de travail cédulé et à l'intérieur de la même journée seront rémunérés au taux supplémentaire, sauf dans les cas où ces heures sont effectuées en continuité de leur horaire de travail.
- G) Cependant, la Compagnie ne peut faire appel à un employé à temps partiel pour parer à un

surcroît de travail, s'il y a mise à pied temporaire dans le service concerné.

26.05 PÉRIODE DE REPAS ET DE REPOS

Pour les employés à temps partiel dont la durée de la journée est inférieure à la durée normale, la période de repas et les pauses journalières s'établissent comme suit :

Journée de travail	Repas	Pause
4 heures et +		15 minutes
5 heures et +		2 de 15 minutes
6 heures et + (jour) rémunérée	1/2 heure non	2 de 15 minutes
6 heures et + (soir) rémunérée	1/2 heure	2 de 15 minutes

Pour les employés à temps partiel dont la durée de la journée est égale à la durée normale, les dispositions pour les pauses et repas des employés à temps plein s'appliquent selon les mécanismes prévus à l'article 11 de la présente convention collective.

26.06 PRIMES

Les employés à temps partiel sont éligibles à la prime de l'article 21.03A)

Les employés à temps partiel sont éligibles à la prime de l'article 21.03 B) le samedi ou le dimanche où ils complètent leur 37,5 heures, ou si l'une de ces deux journées est leur sixième journée de travail.

26.07 AFFECTATION TEMPORAIRE

- A) Lors de remplacement journalier, la Compagnie lui paie temps fait temps payé mais jamais moins de quatre (4) heures à son taux régulier et ce, dans l'amplitude des horaires de travail.
- B) Lors de remplacement journalier prévu de moins d'une (1) semaine, l'employé à temps partiel a le même horaire que l'employé régulier remplacé.
- C) Nonobstant ce qui précède, et après avoir procédé à l'affectation temporaire conformément à l'article 9.07 de la convention collective, parmi les employés réguliers, la Compagnie peut prolonger ses heures jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail et sur le même horaire pour remplacer l'employé régulier dont le poste est temporairement dépourvu de son titulaire, en l'offrant à l'employé à temps partiel ayant le plus d'ancienneté, répondant aux conditions des affectations court ou long terme selon le cas tel que prévues à l'article 9.07, par suite de:
- Maladie ou accident d'une durée de moins de trente-six (36) mois;
 - Accident de travail ou maladie industrielle;
 - Vacances;
 - Absences autorisées;
 - Attribution d'un autre poste au titulaire aux termes de l'article 9.04 tant que celui-ci n'a pas complété la période d'essai prévue ou n'a pas été confirmé dans le poste.

Cependant, dans les cas ci-haut prévus, la Compagnie qui remplace un employé régulier par un employé à temps partiel doit le faire sur une base hebdomadaire ou pour la durée de l'absence de cet employé régulier et sur le même horaire de travail du titulaire du poste absent, et aussi par le même employé à temps partiel.

- D) L'employé à temps partiel doit terminer son affectation temporaire avant d'en obtenir une autre. A la fin de celle-ci, il peut déplacer, dans son service, tout employé à temps partiel ayant moins d'ancienneté que lui à la condition qu'il puisse accomplir les tâches types de cette fonction.
- E) Nonobstant le paragraphe D), lorsqu'une affectation temporaire constitue un avantage pour l'employé régulier à temps partiel dans son service (cédule de travail), pour la même fonction, peu importe la période, ou une fonction supérieure pour une période de plus de trente (30) jours, un employé peut en déplacer un autre immédiatement s'il est plus ancien et à la condition qu'il réponde aux conditions des affectations court ou long terme tel que spécifié à l'article 9.07. Dans ce dernier cas, il doit y avoir entente entre les parties.
- F) L'employé à temps partiel qui obtient une affectation temporaire par ordre d'ancienneté dans un autre service doit la compléter. Seul un employé à temps partiel du service concerné peut le déplacer, s'il est plus ancien.
- G) Pour le remplacement d'un employé absent, l'employé à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans ce service est tenu de l'effectuer s'il n'y a pas eu de postulant volontaire. Cependant, dans l'impossibilité de celui-ci d'effectuer le remplacement, l'employé à temps partiel ayant le moins d'ancienneté dans tout autre service de son groupe est tenu de l'effectuer.

PARTICULARITÉ POUR LE SERVICE À LA CLIENTÈLE

- H) L'affectation temporaire au service à la clientèle est avant tout accordée et comblée, selon les besoins, par les employés réguliers à temps plein par ancienneté, sur base volontaire et par la suite, par les employés à temps partiel du SAC.

Cependant, les employés à temps plein et les employés à temps partiel peuvent appliquer sur les affectations temporaires des autres services et ce, conformément aux dispositions prévues à la convention collective de travail.

PARTICULARITÉ POUR LE GROUPE TECHNIQUE

- I) L'employé à temps partiel doit terminer son affectation temporaire avant d'en obtenir une autre. A la fin de celle-ci, il peut déplacer, dans son service, tout employé à temps partiel ayant moins d'ancienneté que lui à la condition qu'il puisse accomplir les tâches types de cette fonction.

*Nonobstant ce qui précède, s'il y a une affectation constituant un avantage (cédule de travail, classe salariale) dans le service concerné, l'employé peut en déplacer un autre immédiatement s'il est plus ancien et à la condition qu'il réponde aux conditions des affectations court ou long terme tel que spécifié à l'article 9.07.

- J) À la fin d'une affectation temporaire, l'employé à temps partiel réintègre son service et se voit attribuer toute affectation temporaire en cours, selon son rang d'ancienneté, s'il y a lieu.
- K) Sur demande, la Compagnie peut exiger que l'employé à temps partiel, ayant le moins d'ancienneté, effectue le remplacement d'un employé absent dans tout service de son groupe, s'il n'y a pas eu de postulant volontaire.

(GROUPE ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE)

26.08 JOUR FÉRIÉ

- A) L'employé 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

et elle est en vigueur dès le premier (1er) jour d'emploi. Toutefois, un jour férié est considéré comme un jour travaillé aux fins du maximum d'heures conformément au présent article

- B) La mise à jour de l'état du crédit pour congés fériés apparaît sur le talon de paie de l'employé.
- C) Le crédit cumulé pour congés fériés d'un employé régulier à temps partiel ou d'un employé temporaire ne peut excéder cent cinq (105) heures. Le cas échéant l'employé est alors tenu de cédule et prendre un ou des congés fériés mobiles de sorte que ce maximum soit respecté.
- D) Dans la mesure où cela n'a pas pour effet d'affecter la rémunération des congés fériés prévus à l'article 13.01 a), l'employé visé par l'article 13.01 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.
- E) 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.

26.09 MAUVAIS TEMPS

Les dispositions de l'article 20.33 de la convention collective s'appliquent aux employés réguliers à temps partiel lorsque cette fermeture survient une journée cédulée.

26.10 VACANCES

- A) L'employé régulier à temps partiel, qui a complété sa période de formation et de probation a droit aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 14 entre le premier (1er) janvier d'une année et le trente et un (31) décembre de la même année. Cependant, la rémunération est seulement au pourcentage (%).
- B) Cependant, les employés réguliers à temps partiel peuvent fractionner en journée la totalité de leurs vacances, pour leur permettre de compléter la semaine régulière de travail.

26.11 CONGÉ DE MALADIE

- A) La Compagnie s'engage et consent à payer à l'employé à temps partiel, à titre de congés de maladie, les sommes suivantes :

À chaque période de paie, un nombre d'heures égal à quatre pour cent (4 %) des heures régulières travaillées telles que définies au paragraphe 26.02B

- B) Ces heures sont payées dans les quinze (15) premiers jours du mois de décembre à chaque employé qui y a droit, au taux de son dernier salaire régulier.

Cependant, l'employé peut également choisir l'une des options suivantes :

- 1) 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);
 - 2) 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 19.09 de la présente convention collective.
- C) La Compagnie paie à l'employé à temps partiel qui quitte, le nombre d'heures de maladie cumulées.

26.12 ABSENCE AUTORISÉE

A) MATERNITÉ: CONGÉ PARENTAL

- 1) Le salaire de l'employée à temps partiel est calculé selon la moyenne d'heures des vingt (20) semaines précédant son congé de maternité.
- 2) L'employée à temps partiel bénéficie des articles 16.04 à 16.12 inclusivement.

B) CONGÉS SOCIAUX (DÉCÈS, MARIAGE, NAISSANCE, ADOPTION, BAPTÊME, JURÉ OU TÉMOIN):

- 1) Une banque de huit (8) jours ouvrables par année est à la disposition des employés réguliers à temps partiel et elle ne doit servir seulement qu'en vertu des dispositions de l'article 16.13 à 16.15 inclusivement, seulement si l'employé est cédulé pour travailler.
- 2) Les employés à temps partiel ne peuvent excéder le nombre maximal des jours de congés qui sont accordés aux employés réguliers permanents.

26.13 CONDITIONS DE SALAIRE

- A) Les classes et les taux de salaire sont indiqués à l'Annexe « B- C » appropriée de la convention collective.
- B) Pour un employé à temps partiel, le passage d'un échelon à un autre s'effectue lorsque celui-ci a travaillé (vacances, journées de maladie et jours fériés) un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures qu'un employé à temps plein a effectué pour atteindre le même échelon.
- C) Lors du passage d'un employé régulier à temps partiel à un poste régulier, son ancienneté lui est reconnue au premier jour d'emploi.

26.14 ASSURANCE COLLECTIVE

Admissibilité:

Tout employé à temps partiel est admissible au régime d'assurances collectives s'il a effectué une moyenne de vingt et une (21) heures par semaine dans les douze (12) mois précédents.

Son éligibilité et ses prestations d'invalidité courte et longue durée sont calculées selon la moyenne d'heures de l'année précédente et cet exercice se répète chaque année.

Toutefois, l'employé à temps partiel qui aura été éligible une fois conservera par la suite tous les autres bénéfices du régime d'assurances collectives, pour lui et ses personnes à charge, s'il y a lieu.

Participation:

La participation au régime est obligatoire pour tous les employés éligibles.

Tout employé éligible ayant une ou des personnes à charge peut assurer ses personnes à charge.

Demande d'adhésion de l'employé:

La Compagnie doit faire compléter une demande d'adhésion à tout employé admissible dans les trente (30) jours suivant sa date d'éligibilité.

Assurabilité des personnes à charge:

Tout employé admissible qui désire assurer ses personnes à charge doit compléter la demande prescrite dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle elles deviennent admissibles. Si cette demande est complétée après l'expiration de cette période, l'employé doit fournir, pour ses personnes à charge, une preuve d'assurabilité jugée satisfaisante par l'assureur.

26.15 FONDS DE PENSION

Admissibilité:

Tout employé régulier à temps partiel, qui a complété la période de formation et de probation prévue à la convention collective, est admissible l'année civile suivant celle où le salaire versé est au moins égal à trente-cinq pourcent (35%) du maximum des gains admissibles.

Conditions de participation:

Tout employé régulier à temps partiel peut participer au régime à compter de la date à laquelle il devient admissible.

Un employé régulier à temps partiel admissible, qui peut et désire participer au régime, doit remplir toute formule prescrite dans un délai de trente (30) jours de la date où il est avisé de son admissibilité. Un employé régulier à temps partiel admissible participe au régime le premier (1er) jour de la première (1ère) période de paye qui coïncide ou qui suit immédiatement la date à laquelle il est devenu admissible.

Un employé régulier à temps partiel qui peut participer au régime mais qui ne le désire pas doit compléter la formule prescrite à cet effet par le Comité, dans un délai de trente (30) jours suivant la date à laquelle il est avisé de son admissibilité.

Aucun participant ne peut discontinuer sa participation au régime alors qu'il est employé et le Comité d'assurance et fonds de pension ne peut rembourser les cotisations versées avant la date à laquelle le participant met fin à son emploi.

26.16 Conditions particulières

- A) L'utilisation d'employés à temps partiel ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied d'employés réguliers ni d'empêcher de combler un poste régulier vacant, ni d'empêcher de créer un poste régulier, ni d'abolir un poste régulier pour le combler par un ou plus d'un employé à temps partiel.
- B) L'employé régulier à temps partiel ne doit en aucun temps, être employé ou ne doit exécuter du travail pour une entreprise ou une personne dans le territoire de Vidéotron Ltée, Région Est du Québec:
- qui exerce une activité analogue à celle de la Compagnie dans le domaine de la câblodistribution;
 - qui est un de ses sous-traitants;
 - qui fait concurrence à cette dernière.

Dans un tel cas, la Compagnie peut mettre à pied cet employé après un avis raisonnable de cesser ledit travail.

- C) La Compagnie convient de limiter la création de postes à temps partiel à:
- Techniciens installation-service pour le groupe technique, conformément à l'article 26.03a).

- Groupe administratif, conformément à l'article 26.03).
 - D'autres fonctions peuvent être ajoutées à la présente liste, à la condition qu'il y ait une entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.
- D) S'il survient, au cours d'une année, un changement de statut d'employé régulier à employé régulier temps partiel, la Compagnie doit, conformément à l'article 26.08, appliquer le pourcentage (5.6%) sur tous les gains réalisés jusqu'à ce jour dans l'année, moins les jours qui lui ont été rémunérés. Si le solde est positif, la Compagnie rembourse dans les dix (10) jours suivants. Si le solde est négatif, celui-ci est compensé par la non application du pourcentage (5.6%) et pour la durée égale à la somme à rembourser; et doit conformément à l'article 26.11, appliquer la règle du prorata des heures travaillées et en disposer de la manière ci-haut prévue, sauf si le solde est positif, celui-ci est payé comme prévu à l'article 26.11.
- E) L'employé peut, s'il le désire, convertir en temps cumulé sa prime de cinq et six dixième pour cent (5.6%), ainsi que les heures de maladie auxquelles il a droit.
- F) L'employé doit être disponible à travailler la semaine normale durant la période estivale (1er lundi de juin au 1er lundi de septembre).
- 26.17** La Compagnie met à la disposition des employés à temps partiel les mêmes vêtements que ceux fournis aux employés réguliers à temps plein selon l'article 25 de la présente convention collective.

ARTICLE 27 CONDITIONS APPLICABLES AUX EMPLOYÉS DU CANAL VOX

De façon générale, à moins que spécifié autrement ci-après, les conditions applicables aux employés visés par la présente sont celles des employés du groupe administratif de la convention collective, exception faite de l'article 11.02.

27.01 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION SYNDICALE ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

Programmation communautaire

1. La compagnie peut confier des travaux en sous-traitance pourvu que cela n'entraîne aucune mise à pied ni baisse du taux de salaire parmi les employés qui au 7 août 1992 ont plus d'un (1) an d'ancienneté. La Compagnie s'engage à ne pas privilégier les sous-traitants par rapport aux employés lorsque le travail peut être effectué en temps régulier et que tous les partiels disponibles n'ont pas été cédulés.
2. L'accès au canal communautaire par les utilisateurs ne doit pas avoir pour effet d'entraîner de mise à pied ni baisse du taux de salaire parmi les employés qui au 7 août 1992 ont plus d'un (1) an d'ancienneté.

27.02 DÉFINITIONS

Employé temporaire :

Désigne un employé embauché pour remplacer un employé régulier absent pour cause de maladie, d'accident de travail, de vacances, de maternité ou autres absences autorisées par la convention collective.

Pigiste :

Désigne la personne qui travaille pour la Compagnie et qui offre des talents que les employés réguliers ne possèdent pas et que la Compagnie ne requiert pas souvent. Cette personne n'est pas assujettie à la convention collective.

Utilisateur :

Désigne un individu ou un groupe d'individus qui, dans le cadre de la réglementation du Conseil de la radio diffusion et des télécommunications Canadiennes (C.R.T.C), a ou ont accès au canal communautaire.

Groupe d'emploi :

Pour les fins d'interprétation de la présente convention, il y a trois (3) groupes d'emplois distincts, soit le groupe technique, le groupe administratif et le groupe de la programmation communautaire.

27.03 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

- a) Lorsqu'un employé 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.

27.04 HORAIRE DE TRAVAIL

Les horaires de travail sont celles définies à l'article 11.02.

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

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

27.05 PRIME

Les primes prévues aux articles 21.03 a) et 21.03 b) s'appliquent lorsqu'il y a lieu.

27.06 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Pour les employés de la programmation communautaire, l'application des taux de temps supplémentaires s'applique selon l'article 12 de la convention collective.

*Nonobstant l'article 12 de la convention collective, l'employé occupant une fonction de réalisateur-coordonnateur, de technicien de production 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 taux 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 collective s'applique.

27.07 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

1. Définition

Désigne un employé qui effectue, de façon régulière, un nombre d'heures inférieures à la semaine normale de travail et qui a complété sa période de formation et de probation. Cet employé bénéficie des clauses de la convention collective.

2. Disponibilité

Sauf exception autorisée sur présentation de motifs valables, l'employé enregistre sa disponibilité pour cinq (5) jours par semaine dans l'un des quarts de travail reconnus et ce, au moins trois (3) semaines avant le début de la semaine visée.

L'employé peut inscrire sur la formule de disponibilité sa préférence quant aux quarts de travail et à la répartition de son horaire. La Compagnie s'efforce d'en tenir compte lorsqu'elle établit les horaires de travail.

3. Horaires de travail

Tous les horaires de travail sont offerts par ordre d'ancienneté selon la disponibilité déclarée par les employés. Les horaires de travail sont remis hebdomadairement. La Compagnie donne un préavis de vingt-quatre (24) heures pour toute modification à l'horaire de travail.

Les employés sont tenus de respecter l'horaire établi conformément à la disponibilité enregistrée.

A la demande de la compagnie, lorsqu'un employé est tenu d'assister à une réunion d'information ou de formation, l'employé à temps partiel reçoit un minimum de deux (2) heures ou temps fait, temps payé à son taux régulier.

4. Heures de travail

La semaine de travail pour les employés à temps partiel peut être répartie en sept (7) jours compris entre le dimanche au samedi inclusivement.

Les jours fériés prévus à l'article 13.02 de la convention collective font partie de la semaine normale de travail des employés à temps partiel. Ceux-ci sont rémunérés à taux simple et reçoivent la prime prévue à l'article 21.03 b),

5. Temps supplémentaire

Pour chaque heure ou fraction d'heure excédant 8 h 50 pour une journée ou trente-sept heures et demie (37,5 h) régulières travaillées pour une semaine.

6. Primes

Les employés à temps partiel sont éligibles à la prime de l'article 21.03a) selon les modalités prévues à la convention collective..

Les employés à temps partiel sont éligibles à la prime de l'article 21.03 B) le samedi ou le dimanche où ils complètent leur 37,5 heures, ainsi que lorsqu'ils travaillent un jour férié.

27.08 EMPLOYÉ TEMPORAIRE

1. Sur entente avec le Syndicat, la Compagnie peut utiliser des employés temporaires lors de projets spéciaux.
2. Avant de procéder à l'embauche d'un employé temporaire, la compagnie offre l'affectation temporaire conformément à l'article 9.07 de la convention collective et ce, en autant que l'affectation temporaire ne soit pas dans une classe salariale inférieure.

La Compagnie n'est tenue de procéder qu'à une seule affectation temporaire avant de procéder à l'embauche d'un employé temporaire.

La Compagnie n'est pas tenue de procéder à une nouvelle affectation temporaire lorsqu'elle a pour objet le remplacement d'un employé qui est déjà lui-même en affectation temporaire dans la fonction visée. Dans ce cas, elle peut procéder directement à l'embauche d'un employé

temporaire.

3. Les dispositions du paragraphe 2 ne s'appliquent pas lorsqu'il s'agit d'un remplacement pour une période quelconque de vacances ou pour une absence dont la durée prévisible est inférieure à cinq (5) jours ouvrables.
4. Lors de recours à l'embauche d'un employé temporaire, la Compagnie en donne préavis au Syndicat. La préavis comprend les indications suivantes : le nom de l'employé temporaire, la durée probable de l'emploi et la durée de sa période de formation lorsque applicable, le nom de l'employé remplacé.
5. L'employé temporaire ne bénéficie pas des articles 8, 10, 16.14, 18, 19, 22, 16.01.

Le régime de congés maladie prévu à l'article 15 s'applique au prorata du temps effectivement travaillé par l'employé.

L'employé temporaire reçoit une prime de 6% de ses gains en temps régulier. Cette prime vise à compenser pour les congés statutaires et les congés spéciaux qui ne sont pas rémunérés.
6. L'ancienneté cumulée en cours d'emploi ne vaut que pour discriminer entre les employés temporaires et ne confère à ces derniers aucun avantage sur les autres catégories d'employés visées par la convention collective. L'employé temporaire perd toute ancienneté à compter de la fin de sa période d'emploi.

27.09 RESTRICTIONS QUANT AU CHOIX DE VACANCES

Par exception aux dispositions de l'article 14 de la convention, pour les fonctions de réalisateurs-coordonnateurs, 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 cédé ses vacances avant de recevoir son affectation

ARTICLE 28 FRAIS DE DÉPLACEMENT

Lorsque la Compagnie demande à un employé d'effectuer des travaux à l'extérieur de son territoire (Saguenay, Lac St-Jean, Chibougamau)

28.01 Elle fournit le transport sur les heures normales de travail avec ses véhicules, ou trente et un cents (0,31 \$) le kilomètre parcouru si l'employé utilise son véhicule.

28.02 Une allocation de sept dollars (7,00 \$) est versée par la Compagnie pour le déjeuner, douze dollars (12,00\$) pour le dîner et dix-huit dollars (18,00\$) pour le souper si l'employé doit effectuer du travail supplémentaire.

Pour les fins de la présente, un employé est en voyage lorsqu'il se déplace à la demande de la Compagnie pour les fins de son travail ou pour toute autre raison, et que ce déplacement l'oblige à être à l'extérieur pour une journée entière et plus..

- a) À la demande de l'employé, une avance de soixante-dix dollars (70,00 \$) par jour est accordée.
- b) Un perdiem de cinquante-sept dollars (57,00\$) est alloué et comprend toutes les dépenses de l'employé à l'exception de ce qui suit : hôtel (approuvé par la compagnie), stationnement et taxis, remboursés avec reçus.
- c) Frais d'interurbains remboursés dans les limites du raisonnable (pièce à fournir avec le compte de dépenses : copie de votre compte de téléphone, lorsque payé par carte d'appel personnelle ou reçu de l'hôtel si payé directement à l'hôtel).
- d) le choix du mode de transport est laissé à la discrétion de l'employé.
- e) L'employé autorisé à se servir de son véhicule doit rendre compte de la distance parcourue et des autres frais; alors que le taux par kilomètre parcouru est celui prévu à la convention.
- f) Les péages de ponts, traversiers et autoroutes de même que les frais de stationnement légal en dehors du lieu normal de travail de l'employé sont remboursés.
- g) L'employé en voyage peut, s'il le désire, retourner à son domicile aux frais de la Compagnie à toutes les fins de semaine. Au choix de la Compagnie, l'employé voyage à l'intérieur de son horaire de travail et est rémunéré selon les prévisions de la présente convention ou s'il voyage à l'extérieur de la journée normale de travail, le temps de déplacement sera payé ou cumulé à temps réel (1 heure pour 1 heure). Un maximum d'une (1) semaine une seule fois peut être accumulée.

28.03 Aucun employé n'est tenu d'utiliser sa voiture personnelle pour des fins de travail.

Au cas où l'employé consent à le faire, il reçoit une indemnité selon les modalités suivantes:

- a) la compagnie doit payer un montant de trente et un cents (0,31\$) le kilomètre parcouru
- b) la Compagnie doit payer la surprime d'assurance, s'il y a lieu;
- c) le propriétaire du véhicule s'engage à transporter sans rémunération supplémentaire tout employé autorisé à faire le même voyage;
- d) il est interdit d'inclure dans les calculs les distances parcourues entre le lieu de travail et le domicile.

ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

29.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature jusqu'au 31 décembre 2014.

Elle se renouvelle automatiquement par la suite, sauf s'il y a dénonciation par l'une ou l'autre des parties. Elle n'a d'effet rétroactif seulement lorsqu'il est expressément spécifié.

29.02 L'une ou l'autre des parties peut requérir 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 dans la période de trois (3) mois précédant immédiatement la date d'expiration de la présente convention et cela au moyen d'un avis écrit.

29.03 Si un avis est envoyé tel que prévu ci-dessus, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

29.04 Toutes les annexes et lettres d'entente mentionnées à la convention collective, le régime supplémentaire de rentes, ainsi que les plans d'assurance collective mentionnés aux articles 18 et 19, font partie intégrante de la présente convention.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ À CHICOUTIMI CE 30^{ième} JOUR DE MARS 2009.

VIDÉOTRON LTÉE

SYNDICAT, SCFP LOCAL 1417

Alain Ranger

André Blouin

Normand Vachon

Claude Bouchard

Marie-Josée Marsan

Sylvie Lacombe

Denis Plante

ANNEXE "A"
LISTE DES FONCTIONS

CLASSE 1

→

CLASSE 2

→

CLASSE 3

→ Secrétaire intermédiaire

CLASSE 4

→

CLASSE 5

→

CLASSE 6

- Conseiller, ventes service après ventes
- Préposé, ventes commerciales & résidentielles (activation)
- Préposé, perception des comptes

CLASSE 7

→ Agent à la programmation

CLASSE 8

→

CLASSE 9

→

CLASSE 10

→

CLASSE 11

→ Conseiller senior, SAC

CLASSE 12

→ Technicien à la production

CLASSE 13

→ Magasinier

CLASSE 14

→ Technicien production, Région

CLASSE 15

→ Technicien, construction et mise en opération

→ Technicien, installation/service

CLASSE 16

→ Technicien entretien & réparation (VOX)

CLASSE 17

→ Concepteur de réseau

CLASSE 18

→

CLASSE 19

→ Technicien, entretien de réseau

→ Technicien réseau régional

→ Technicien télécommunication région

CLASSE 20

→ Technicien, réseau d'alimentation

CLASSE 21

→

CLASSE 22

→ Coordonnateur réseau régional

ANNEXE B & ANNEXE C (POUR CONSERVER L'ORDRE DES ANNEXES, SINON CONCORDANCES AU TEXTE À FAIRE)

CLASSES SALARIALES 2009 À 2013

INTÉGRER NOUVELLES ÉCHELLES UNIFIÉES

**ANNEXE « D » CONGÉS FÉRIÉS
(Fonctions visées par l'article 13.01)**

FONCTIONS VISÉES :

Centres d'appels

Conseiller ventes, service après ventes
Conseiller senior SAC

Perception

Préposé perception des comptes

Gestion des réseaux

Coordonnateur réseau régional
Technicien réseau régional
Technicien entretien réseau
Technicien réseau d'alimentation

Qualité technique

Technicien installation-service

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES :

Cinq (5) congés fériés fixes :

- le Jour de l'An;
- la fête Nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- le Jour de Noël.

Neuf (9) congés fériés mobiles à prendre selon les modalités prévues à l'article 13.

**ANNEXE « E » CONGÉS FÉRIÉS
(Fonctions visées par l'article 13.02)**

FONCTIONS VISÉES :

Administratif

Secrétaire intermédiaire

Ingénierie

Concepteur de réseau

Magasinier

Technicien de travaux de construction et mise en opération

Technicien télécommunication région

Programmation

Agent à la programmation

Technicien, production régional

Technicien de production

Technicien, entretien et réparation

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES :

- douze (12) congés fériés fixes :
 - le Jour de l'An;
 - le lendemain du Jour de l'An;
 - le lundi de Pâques;
 - la fête de Dollard;
 - la fête Nationale du Québec;
 - la fête du Canada;
 - la fête du Travail;
 - l' Action de Grâces;
 - la veille de Noël;
 - le Jour de Noël;
 - le lendemain du Jour de Noël;
 - la veille du Jour de l'An.

- deux (2) congés fériés mobiles additionnels à prendre selon les modalités prévues à l'article 13.

**ANNEXE « F » RATIOS D'ABSENCES AUTORISÉES POUR FINS DE CONGÉS
(articles 12,13,14 et 16)**

La présente annexe s'applique uniquement pour les fins transitoires prévues à l'article 14.18 de la convention collective.

Toutefois, les ratios d'absences autorisées s'appliquant aux jours fériés mentionnés au paragraphe 14.17 de la convention collective sont, pour tous les employés et selon les fonctions visées, ceux prévus à la présente Annexe.

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

EXCEPTION À LA RÈGLE GÉNÉRALE :

Groupe « I » - Fonctions visées :

Conseiller ventes, service après vente
Conseiller senior SAC
Préposé perception des comptes

Exceptions :

Période estivale (12 semaines consécutives comprises entre le 14 juin et le 7 septembre)	33 1/3 %
Six (6) semaines pré-déterminées et divisées en deux (2) périodes comprises entre le 14 juin et le 7 septembre	25 %
La semaine complète suivant la période des Fêtes excluant les fonctions marquées d'un astérisque *	33 1/3 %

Groupe « II » - Fonctions visées :

Technicien, installation-service
Technicien, entretien de réseau
Technicien, réseau régional
Technicien télécommunication région
Coordonnateur, 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 (2) premières semaines de juillet	25 %
Périodes fériées *	75 %

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

Groupe « III » - Fonctions visées :

Technicien, réseau d'alimentation

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

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

ANNEXE "G"

SYSTEME D'ÉVALUATION

- 1.1.1 Le système de classification retenu par les parties se retrouve à l'annexe « H » de la convention collective.

DÉFINITIONS

Pour les fins d'application de ce système d'évaluation, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après.

Évaluation

L'évaluation est l'attribution d'une valeur numérique à une fonction selon les mécanismes prévus au présent système afin d'en déterminer la valeur relative avec les autres fonctions.

Tâche

Une tâche est une activité afférente à une fonction qui requiert un effort d'ordre physique ou mental, ou les deux, en vue d'atteindre un but déterminé.

Fonction

Une fonction est un ensemble de tâches décrites et regroupées dans un guide.

Guide de fonction

Un guide de fonction est un document mentionnant le titre, la nature du travail, les tâches types d'une fonction et les exigences du poste servant à l'évaluation de cette fonction.

Fonction nouvelle

Une fonction nouvelle est une fonction créée, non prévue dans la liste apparaissant dans l'annexe "C" et devant être régie par les dispositions de la convention.

Fonction modifiée

Une fonction modifiée est une fonction qui a subi des modifications au point de justifier un changement d'évaluation.

Poste

Tout ou partie des tâches caractéristiques d'une fonction, dont l'exécution est confiée à un employé.

1.2 **Règles de l'évaluation**

Pour les fins de l'évaluation de fonctions, les règles suivantes en régissent l'application:

- évaluer la fonction et non l'employé;
- évaluer et classer une fonction, nonobstant les taux de salaire existants;
- déterminer le degré à accorder à la fonction pour chaque facteur, en considérant les éléments spécifiques de chaque fonction et la description de chaque degré;
- tenir compte de l'ensemble des évaluations faisant déjà l'accord des parties;
- évaluer la fonction en tenant compte du genre de travail accompli et des circonstances environnantes, lorsque l'employé exerce son travail normalement.

1.3 Guide de fonction

1.3.01 La Compagnie a le droit de modifier, d'abolir ou de créer toute fonction, d'en définir le contenu des tâches et d'en déterminer les exigences normales, compte tenu des dispositions de la convention qui en régissent l'application. Les guides de fonctions utilisés à la date de signature sont les nouveaux guides définis et entendus avec le comité d'évaluation depuis juillet 1995. La tâche de former un autre employé fait partie de tous les guides de fonctions.

1.3.02 L'employé qui, à la demande de la Compagnie, effectue une partie ou l'ensemble des tâches caractéristiques d'un guide de fonction, est considéré comme accomplissant la fonction, sauf si la Compagnie décide d'en faire une description spécifique.

1.3.03 Le comité conjoint du SCFP 1417 a pour rôle d'accepter ou refuser toute description et/ou évaluation .

1.3.04 Le comité d'évaluation a pour mandat de discuter, de refuser ou d'accepter tout ce qui a trait à la description et à l'évaluation des fonctions selon les règles établies au plan d'évaluation.

1.3.05 Lorsqu'un employé constate que les tâches exigées de lui par la Compagnie ne correspondent plus à celles établies dans son guide de fonction, il peut soumettre une demande écrite de révision au comité syndical d'évaluation en précisant, à titre indicatif et sans préjudice, les éléments qui ne correspondent plus au guide actuel.

Une erreur technique dans la formulation de la demande de révision ne l'invalide pas. Elle peut être corrigée en tout temps à la condition que l'amendement apporté ne modifie pas la nature de la demande de révision. La partie qui désire amender la demande de révision doit en aviser l'autre partie par écrit.

1.3.06 Lorsque la Compagnie modifie ou crée une fonction, elle fournit au comité d'évaluation, dans les dix (10) jours, le guide, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation.

Cependant, rien n'empêche la Compagnie de mettre en vigueur sans délai le taux de salaire fondé sur le guide et l'évaluation qu'elle a faite de la fonction. 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, elle doit inscrire sur la formule d'affichage la mention "non officielle".

Cependant, le Syndicat conserve tous ses droits et privilèges quant à l'application de la présente annexe.

1.3.07 Le comité d'évaluation doit se réunir dans les dix (10) jours ouvrables de la demande écrite de l'une des parties. Cette demande doit préciser l'ordre du jour de la réunion.

1.3.08 Lorsque le comité d'évaluation est saisi d'un cas, deux (2) représentants syndicaux membres du comité sont libérés, sans perte de traitement, à la demande du comité, pour vérifier les guides de fonction et les tâches exécutées sur les lieux de travail, auprès du ou des employé(s) et des représentants de la Compagnie.

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

La Compagnie fait parvenir au Syndicat le guide, l'évaluation et, s'il y a lieu, l'assignation.

1.3.10 À chaque réunion du comité d'évaluation siégeant sur une question d'évaluation conformément aux termes des présentes, il sera tenu un procès-verbal que les parties signeront et qui fait foi de tout grief qui pourrait survenir et ce, nonobstant l'article 7 de la convention collective.

1.4 Procédure d'arbitrage

1.4.01 Si, après avoir franchi l'étape du comité d'évaluation, un cas demeure litigieux, le Syndicat doit, sous peine de déchéance, faire parvenir à l'arbitre, copie à la Compagnie, 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.

1.4.02 Une erreur technique dans la formulation de l'avis d'arbitrage ne l'invalide pas. Elle 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.

1.4.03 Les arbitres sont:

- a) Jean-Paul Deschênes;
- b) Marcel Guilbert;
- c) Pierre N. Dufresne.

Le premier avis d'arbitrage sera référé à l'arbitre "A", le second à l'arbitre "B" et ainsi de suite.

1.4.04 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du système d'évaluation impliqué 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 de la présente annexe.

S'il est établi lors de l'arbitrage qu'un ou plusieurs éléments d'une fonction affectant son évaluation n'apparaissant pas au guide bien que l'employé soit et demeure tenu par la Compagnie de l'accomplir, l'arbitre a mandat pour ordonner à la Compagnie de modifier ce guide et d'inclure cet ou ces élément(s).

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

1.4.06 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.

ANNEXE « H »

PLAN D'ÉVALUATION DES FONCTIONS DU PERSONNEL SYNDIQUÉ DE VIDÉOTRON LTÉE

FACTEURS D'ÉVALUATION

FACTEURS

SOUS-FACTEURS

CONNAISSANCES

1. Formation
2. Expérience
3. Coordination et dextérité musculaire

EFFORTS

4. Autonomie
5. Complexité
6. Effort mental
7. Efforts physiques

RESPONSABILITÉS

8. Communications
9. Responsabilités à l'égard des résultats
10. Responsabilités de surveillance

CONDITIONS DE TRAVAIL

11. Milieu de travail

SOUS-FACTEUR 1 : FORMATION

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

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

SOUS-FACTEUR 2 : EXPÉRIENCE

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

DEGRÉ	DESCRIPTION
--------------	--------------------

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

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

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

SOUS-FACTEUR 3 : COORDINATION ET DEXTÉRITÉ

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

DEGRÉ	DESCRIPTION
--------------	--------------------

1	Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, outils, machines ou instruments qui ne requièrent pas un niveau de dextérité ou de coordination supérieur à la moyenne.
2	Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, outils, machines ou instruments qui exigent de la précision et de la coordination et où l'importance de la vitesse d'exécution est faible.
3	Les tâches comportent l'utilisation d'appareils, outils, machines ou instruments qui exigent de la précision et de la coordination et où l'importance de la vitesse d'exécution est forte.
4	Les tâches comportent l'utilisation d'une variété d'appareils, outils, machines ou instruments de précision pour effectuer des opérations très exactes ou très précises.

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

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

SOUS-FACTEUR 4 : AUTONOMIE

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

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

SOUS-FACTEUR 5 : COMPLEXITÉ

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

DEGRÉ	DESCRIPTION
1	Les tâches à accomplir sont courantes, simples et répétitives. Il est nécessaire de considérer un nombre minime d'informations connues pour agir.
2	Les tâches à accomplir sont légèrement complexes. Les situations à traiter exigent de considérer plusieurs informations pratiques et usuelles pour faire les choix.
3	Les tâches à accomplir sont modérément complexes. Les situations à traiter demandent une recherche et de la réflexion pour prendre en considération

plusieurs informations aux relations difficiles à cerner.

- 4 Les tâches à accomplir sont complexes. Les situations à traiter nécessitent de considérer et d'évaluer une grande quantité d'informations aux inter-relations parfois complexes.
- 5 Les tâches à accomplir sont très complexes. Les situations à traiter nécessitent une analyse et une démarche intellectuelle pour la recherche et l'évaluation d'une grande quantité d'informations et de variables aux inter-relations complexes.

SOUS-FACTEUR 6 : EFFORT MENTAL

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

DEGRÉ	DESCRIPTION
1	Le travail nécessite un effort mental minimal. Il n'est pas requis d'utiliser l'un ou l'autre de ses sens de façon intense. Le travail est exécuté dans des conditions où les interruptions sont peu fréquentes.
2	Le travail nécessite un effort mental moyen. (Exemples : lire, écrire, faire des calculs, conduire un véhicule, surveiller un instrument de contrôle, opérer ou utiliser une machine, un appareil ou un outil nécessitant des réglages fréquents.) Le travail est exécuté dans des conditions d'interruptions qui entraînent la plupart du temps des changements d'activités.
3	Le travail nécessite un effort mental et une concentration soutenue. (Exemples : préparation de rapports statistiques, exécuter des dessins à l'échelle.) Le travail est exécuté dans des conditions d'interruptions qui exigent des efforts importants de concentration pour reprendre le travail.
4	Le travail exige un effort mental et une concentration importante. (Exemples : dessins complexes de pièces mécaniques, surveillance ou ajustement d'appareils de grande précision exigeant une attention à plusieurs détails à la fois.) Le travail est exécuté dans des conditions d'interruptions qui exigent des efforts très importants de concentration pour reprendre le travail.

SOUS-FACTEUR 7 : EFFORTS PHYSIQUES

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

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

poids de plus de 50 livres) ou déployer un effort physique équivalent.

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

SOUS-FACTEUR 8 : COMMUNICATIONS

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

<u>DEGRÉ</u>	<u>DESCRIPTION DE LA NATURE DES COMMUNICATIONS</u>	<u>INT</u>	<u>EXT</u>
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.		

DESCRIPTION DE L'OBJET DES COMMUNICATIONS

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

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

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

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

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

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

SOUS-FACTEUR 10 : RESPONSABILITÉS DE SURVEILLANCE

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

<u>DEGRÉ</u>	<u>DESCRIPTION DU NIVEAU DE SURVEILLANCE</u>	<u>DESCRIPTION DU NOMBRE DE PERSONNES</u>		
		<u>1 à 3</u>	<u>4 à 10</u>	<u>11 et plus</u>
1	Aider occasionnellement d'autres personnes à se familiariser à certains aspects du travail ou n'avoir aucune responsabilité envers une ou plusieurs personnes.	1	1	1
2	Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont le travail ou l'activité est pratiquement identique.	2	3	4
3	Organiser les activités, effectuer la répartition et la vérification du travail d'un groupe de personnes dont le travail ou l'activité 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, outils ou équipements qui requièrent une attention particulière due à la présence d'autrui.
4. Poussières, vapeur, fumée, odeurs désagréables, etc... représentant un impact incontestablement irritant du travail et nécessitant l'utilisation ou l'installation d'appareils protecteurs.
5. Espace de travail difficile ou restreint (situations où il est incontestable que l'employé se sente physiquement à l'étroit).
6. Bruits élevés (situations où il est incontestable que l'employé soit exposé à un niveau sonore irritant ou élevé).
7. Utilisation d'outils tranchants.
8. Travail exécuté en hauteur ou dans les échelles.
9. Conduite d'un véhicule automobile ou opération d'un véhicule motorisé.
10. Manipulation de produits chimiques dangereux.
11. Contacts personnels incontestablement tendus, pénibles ou conflictuels avec des personnes internes ou externes à l'entreprise.
12. Le travail s'effectue à un rythme régulier mais à plusieurs occasions des délais contraignants doivent être respectés. L'employé fait partie d'une équipe et doit coordonner ses efforts avec les autres pour maintenir la continuité des opérations.

ÉCHELLE DE FRÉQUENCE

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

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

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

PONDÉRATION

1.	FORMATION	<u>Degré</u>	1	2	3	4	
		Points	12	48	84	120	
2.	EXPÉRIENCE	<u>Degré</u>	1	2	3	4	5 6
		Points	11	31	51	71	90 110
3.	COORDINATION ET DEXTÉRITÉ	<u>Degré</u>	1	2	3	4	
		Points	7	28	49	70	
4.	AUTONOMIE	<u>Degré</u>	1	2	3	4	
		Points	10	40	70	100	
5.	COMPLEXITÉ	<u>Degré</u>	1	2	3	4	5
		Points	10	33	55	78	100
6.	EFFORT MENTAL	<u>Degré</u>	1	2	3	4	
		Points	7	28	49	70	
7.	EFFORTS PHYSIQUES	<u>Degré</u>	1	2	3	4	
		Points	7	28	49	70	
8.	COMMUNICATIONS		<u>OBJET</u>				
			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	<u>Degré</u>	1	2	3	4	5
		Points	15	49	83	116	150

10.	SURVEILLANCE						
		Degré	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
		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	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
	Points	7	23	38	54	70

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1
REPLACEMENT À LA CONSTRUCTION

Les parties conviennent de ce qui suit :

Nonobstant l'article 9 de la convention collective concernant les affectations temporaires, advenant des besoins de remplacements ou de surcroît à la construction, M. André Lessard est le premier à être assigné.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

EMPLOI ÉTUDIANT

La Compagnie peut procéder à l'embauche d'étudiants pour le groupe administratif ainsi qu'au magasin, pour une période déterminée ou pour la période d'été (15 mai au 1er lundi de septembre). Dans toute autre fonction, la Compagnie doit rencontrer le syndicat pour lui faire part de ses besoins. La préférence et le premier choix sont accordés aux enfants du personnel. Ces derniers doivent cependant faire application avant le 15 avril de l'année et doivent fournir une preuve de leur retour aux études après l'emploi. Le choix des candidats se fait d'après les qualifications et le degré de scolarité. Parmi les postulants qui possèdent les exigences des postes à combler, la priorité est donnée aux enfants du personnel régulier par rapport aux autres candidats.

Cependant, à moins d'entente entre les parties, tous les employés à temps partiel dans leur groupe (administratif - technique) ainsi que les employés sur la liste de rappel par ancienneté, doivent travailler la semaine normale de travail durant cette période, avant l'embauche d'un étudiant.

Pour les étudiants, le taux horaire est de soixante-quinze pourcent (75 %) du minimum de la classe salariale de la fonction exécutée, mais ne peut être inférieur à 11,25\$.

La semaine normale de travail ainsi que la journée normale de travail pour les étudiants est la même que pour les employés réguliers dans le service concerné.

Les étudiants ont droit au temps supplémentaire aux mêmes conditions prévues à l'article 12 mais ils sont les derniers à qui il doit être offert, conformément à l'article 12.05.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

DÉDUCTION A LA SOURCE DES ÉPARGNES POUR

LE FONDS DE SOLIDARITÉ (FTQ)

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. La Compagnie convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux employés (es) qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan du fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.).
2. Quel que soit le nombre d'employés (es) qui en font la demande, la Compagnie convient de déduire à la source sur la paie de chaque employé (e) qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par l'employé (e), pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.
3. L'employé (e) peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à la Compagnie.
4. La Compagnie s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le quinzième (15ème) jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu de l'article 2. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque employé (e), et le montant prélevé pour chacun (e).

LETTRE D'ENTENTE No 4

PROGRAMME DE FORMATION EN ÉLECTRONIQUE DE BASE

Considérant la volonté mutuelle de la compagnie et du syndicat de favoriser la polyvalence des employés au niveau de l'organisation du travail;

Considérant la nécessité de mettre en place un programme de formation visant la mise à niveau des connaissances de l'ensemble des techniciens;

Considérant l'esprit de la lettre d'entente # 6 de la convention collective de Québec ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'évaluation faite dans le cadre du présent programme a pour objectif d'identifier les besoins de formation et de mesurer la progression dans l'acquisition des connaissances et ce dans le but d'établir des activités pertinentes et adéquates. Ces évaluations ne pourront en aucun temps porter préjudice aux droits des employés prévus à la convention collective de travail et les employés ne pourront perdre leur emploi sur la base de leur déficience en électronique de base.

LETTRE D'ENTENTE No 5

CENTRES D'APPELS DE LA RÉGION EST DU QUÉBEC DE LA RÉGION OUEST DU QUÉBEC CHICOUTIMI HULL

1. Virtualité

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

2. Sous-traitance

L'utilisation de la sous-traitance peut se faire en tout temps et non uniquement en débordement des opérations régulières d'au moins un (1) des deux (2) principaux centres d'appels (région Est du Québec et région Ouest 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 des congés fériés fixes, la compagnie pourra confier le travail à effectuer, en tout ou en partie, à la sous-traitance.

3. Postes à temps complet

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

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

horaires fixes des employés à temps complet visés par cette mesure se fait par ordre d'ancienneté au fur et à mesure que le volume de travail le permet.

4. **Employés à temps partiel**

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

LETTRE D'ENTENTE NO 6
Horaire de travail
(4-2-1)

Suite aux discussions tenues lors de la négociation de 2003, les parties se sont entendues à l'effet d'implanter les horaires de travail tel que défini à l'article 11.04 de la présente convention collective.

Cependant, si les horaires de travail nuisent au bon fonctionnement des opérations, les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais afin de tenter de trouver une solution qui répondra aux besoins opérationnels.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

HORAIRE TEMPORAIRE POUR INCIDENT DE SÉVÉRITÉ 5 ENTRETIEN RÉSEAU

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Lorsque l'Employeur désire instaurer, pour les technicien entretien réseau, des horaires temporaires (débutant au plus tôt à 4h am) en raison d'un incident de sévérité 5. Un incident de sévérité 5 peut être décrit comme étant une situation qui doit être résolue dans un délai de 24 heures et qui a comme effet de diminuer la qualité du service pour plus d'un client.

1. L'horaire modifié doit être offert par ancienneté aux techniciens entretien réseau au plus tard la journée qui précède l'entrée en vigueur de celui-ci. Les techniciens qui accepteront, seront payés à taux simple pour la durée normale de leur quart de travail régulier. De plus, ils recevront une prime égale à vingt-cinq (25%) du taux de salaire régulier pour les heures précédant leur journée normale de travail (7h am).
2. Si aucun technicien n'accepte l'offre d'horaire modifié, le technicien entretien réseau en service d'attente à ce moment devra modifier son horaire. Ce même technicien sera payé pour la durée normale de son quart de travail régulier à taux simple. De plus, il recevra une prime égale à vingt-cinq pour cent (25%) du taux de salaire régulier pour les heures précédant sa journée normale de travail (7h am)

LETTRE D'ENTENTE NO 8

PROJET TÉLÉ TRAVAIL

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 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 projet pilote de télétravail s'adresse aux employés des fonctions suivantes :
 - Conseiller ventes services après ventes
 - Conseiller STC niveau 1
 - Conseiller administratif SAC/courrier électronique
 - Conseiller soutien technique/courrier électronique
 - Conseiller support à l'exploitation (résidentiel et affaires)
 - Coordonnateur relation avec la clientèle (SRAC)
 - Préposé perception des comptes (résidentiels)

 - 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 (3) mois) sont évalués conjointement.
1. 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 spécifiques à un poste peuvent être ajoutés par Vidéotron.
2. 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.
3. 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.

LETTRE D'ENTENTE NO 8 PROJET TÉLÉ TRAVAIL (suite)

4. 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.
5. Les frais supplémentaires d'électricité, d'éclairage, de chauffage et de climatisation s'il y a lieu, sont assumés par l'employé.
6. Les frais additionnels autres que ceux énumérés dans la présente politique feront l'objet d'une évaluation conjointe afin d'en déterminer la responsabilité.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. L'Employé est assujéti aux critères d'évaluation de la performance et de la productivité tels que 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.
11. 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.
12. L'Employé s'engage à participer à toutes les sessions de formation, coaching, réunions, appel conférences et toutes autres activités requises par Vidéotron aux dates et lieux déterminés par celles-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. A la demande de son supérieur immédiat, l'employé doit terminer son quart de travail sur place.
13. 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.
14. Vidéotron garantit une aire de postes de travail en partage en cas de problème ou de retour.
15. 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.

16. 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'applique.
17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. 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.
22. Une liste sera confectionnée à partir des employés qui auront postulé lors de l'appel à tous et ce jusqu'à maximum de cent (100) ETP. 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.
23. Le projet de télétravail est un projet pilote pour la durée de la convention collective. Les parties conviennent de procéder à une évaluation conjointe portant sur les modalités d'application à tous les six (6) mois pour les deux (2) premières années du projet et annuellement par la suite.
24. 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 NO 9

RÉDUCTION DE TEMPS DE TRAVAIL POUR LES EMPLOYÉS DE 55 ANS ET PLUS

Les dispositions de la présente s'appliquent aux fonctions des centres contacts clients résidentiels ainsi qu'à la fonction 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 inférieure à vingt (20) heures semaines. L'employé conserve son statut d'employé à temps plein lors de 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 inférieure à (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 NO 10

RETOUR AUX ÉTUDES

Les dispositions de la présente s'appliquent aux fonctions des centres contacts clients résidentiels ainsi qu'à la fonction 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) 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.
- d) L'Employé ayant complété ses études revient dans son statut d'origine.

LETTRE D'ENTENTE No 11

PRINCIPES SPÉCIFIQUES SOUS-TRAITANCE

Nonobstant l'article 3.06 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 contact clients est de 50% tout inclus (opérationnel, 3G, nouveaux produits) jusqu'au 31 décembre 2013. Au 1^{er} janvier 2014, 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 combler les postes laissés vacants et ce jusqu'au 31 décembre 2013.

Les règles de comblement de l'utilisation excédentaire s'applique au-delà du ratio de 50% de sous-traitance jusqu'au 31 décembre 2013. Au 1^{er} janvier 2014 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 en plus de l'ajout des deux (200) cents nouveaux postes. Ce nombre est une garantie minimum au 1^{er} janvier 2014, tant qu'il y aura de la sous-traitance dans les fonctions.

2. Qualité technique

a) Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009, il y a suspension des règles de comblement en vertu des dépassements du ratio de 40% prévues à la convention collective sauf dans le cas où il y a dépassement du ratio de 42%.

b) Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, il y a suspension des règles de comblement en vertu des dépassements du ratio de 40%.

2.1 Au moment de faire les calculs de l'utilisation excédentaire de sous-traitance, les parties conviennent de déduire du nombre de postes dus à 100%, les affectations temporaires, le nombre de postes affichés et non comblés ainsi que le nombre de poste laissée vacants suite à toute attrition pour lesquels le processus de remplacement n'a pas encore été enclenché ;

2.2 Il est entendu que le nombre de nouveaux postes résultant de l'utilisation excédentaire, que les postes affichés et non comblés ainsi que le nombre de postes laissés vacants suite à toute attrition pour lesquels le processus de remplacement n'a pas encore été enclenché doivent être comblés;

2.3 Les parties conviennent que les affectations temporaires de courte durée sont déduites de la sous-traitance.

2.4 La compagnie s'engage à maintenir le nombre de postes en place à la date de la signature, et ce, jusqu'au 31 décembre 2013, tant qu'il y aura de la sous-traitance dans la fonction ;

2.5 Lorsqu'il y a de la sous-traitance dans les fonctions, les postes vacants suite à l'attrition sont comblés et ce jusqu'au 31 décembre 2013.

3. Ingénierie

3.1 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 l'augmentation de la capacité du réseau telle que réalisée à Québec et celle en cours de la région du grand Montréal. La présente définition exclut la segmentation des cellules/coupures de cascades telle que définie au paragraphe suivant.

Segmentation des cellules/coupures des cascades (Élargissement de la bande passante à 798 MHz) : Le ratio de sous-traitance autorisé est de 70% pour les régions Ouest et Laurentien. Les travaux de segmentation doivent être complétés au plus tard le 31 décembre 2010. Dès la complétion des travaux de segmentation, toute segmentation ultérieure fait partie de la charge de travail opérationnelle. Si les travaux ne sont pas complétés au 31 décembre 2010, les parties se rencontrent pour faire le point et discuter des modalités à convenir.

3.2 3G :

Dans les fonctions impactés par le 3G (liste des fonctions énumérées ci-dessous) le ratio autorisé de sous-traitance est de 40% jusqu'au 31 décembre 2013. À compter du 1^{er} janvier 2014 le ratio de base autorisé de sous-traitance est de 20%.

Construction des liens 3G : Technicien, construction et mise en opération
Entretien (intervention sur sites éloignés en région) : Technicien, Réseau régional

Le recours à la sous-traitance est sans limite pour la construction, le déploiement du réseau 3G et le raccordement des tours au réseau de Vidéotron.

3.3 Travaux en hauteur (Technologie 3G) :

Pour les interventions et la formation des travaux en hauteur, les modalités suivantes s'appliquent :

Travaux en hauteur

a) Intervention :

- Lors de pannes majeures de première ligne, l'Employeur peut faire intervenir les techniciens interventions- équipement et les techniciens télécommunication régions 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 No 12

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.

LETTRE D'ENTENTE No 13

RÉSEAU DE DISTRIBUTION DE DÉTAIL

Réseau de distribution de détail

- a) 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.
- b) 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 14 FLEXIBILITÉ PROVINCIALE ET SOUS-TRAITANCE/CONCEPTION AFFAIRES ET TECHNIQUE AFFAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit :

La présente entente s'échelonne à partir de la date de la signature jusqu'au 31 décembre 2013 ;

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'affaire le justifie pour chacune des unités d'accréditation 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 ;

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 répartir, s'il y a lieu, les juridictions.

Sous-traitance

A) Conception

1. La charge de travail en fibre HFC de la région Est est et demeure au SEVL 1417 région Est, sans préjudice à l'utilisation de la sous-traitance tel que prévu à la convention collective du SEVL 1417 région Est.
2. Aux fins du calcul du taux de sous-traitance, les fonctions suivantes sont regroupées :
 - Agent de relevé (agent de liaison)
 - Concepteur de télécom
 - Concepteur génie civil
 - Concepteur de réseau extérieur (concepteur de réseau)
 - Agent intra-bâtiment
 - Responsable de chantier
 - Technicien dessinateur

- Soutien administratif aux conception-affaires.
3. Les fonctions « concepteurs Télécom » et « concepteur de réseau » (secteur affaires) sont et demeurent centralisées à Montréal sous la juridiction du SEVL 2815 ;
De plus, pour les fins de calcul du taux de sous-traitance, les volumes de ces deux fonctions sont comptabilisées dans les rapports du SEVL région Ouest ;

B) Technique secteur Affaires

4. Il n'y a aucune sous-traitance dans les tâches de télésurveillance et de gestion du réseau, conformément aux conventions collectives.
5. Aux fins du calcul du taux de sous-traitance, les fonctions suivantes sont regroupées :
- Technicien déploiement réseau
 - Technicien déploiement accès
 - Technicien télécom région
 - Technicien intervention équipement
 - Technicien vidéo
 - Technicien transfert

C) Modalités générales

6. En raison du 3G, les ratios de sous-traitances sont ceux indiqués dans la lettre d'entente « Principes spécifiques sous-traitance » au paragraphe 3.2.
7. Au terme de la présente entente, les taux de sous-traitance prévus à l'article 3.09 de la convention collective du SEVL 1417 région Est et Saguenay Lac Saint-Jean, s'appliquent.
8. 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.

D) 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 et l'autre des dispositions des conventions collectives en vigueur et du protocole d'entente du 16 juin 2005.

LETTRE D'ENTENTE No 15

RÉSEAU D'ALIMENTATION – BMR de transport

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Les techniciens de Montréal sont responsables des signaux qui émanent des BMR de transport situés dans leurs locaux, jusqu'à l'arrivée de ceux-ci au BMR situées dans la région du Saguenay Lac St-Jean.

Par la suite, de façon conjointe, les techniciens du réseau d'alimentation du Saguenay Lac St-Jean, les techniciens réseau régionaux présents localement ainsi que les techniciens de Montréal devront s'assurer que les signaux reçus et traités sont conformes aux caractéristiques attendues.

La responsabilité des techniciens de Montréal sera alors de configurer les BMR de transport qui sont situées sur le territoire de la région du Saguenay Lac St-Jean. La responsabilité des techniciens du réseau d'alimentation ou des techniciens réseau régionaux sera de se connecter afin de valider les signaux à ses sorties.

Lorsqu'une panne des BMR de transport située dans la région du Saguenay Lac St-Jean se produit, les techniciens du réseau d'alimentation du Saguenay Lac St-Jean, les techniciens réseau régionaux ainsi que les techniciens de Montréal tentent de régler rapidement celle-ci de façon conjointe. Par contre, lorsque qu'aucun technicien du réseau d'alimentation de Saguenay Lac St-Jean ou aucun technicien réseau régional n'est présent localement, les techniciens de Montréal interviendront à distance afin de limiter les impacts sur la clientèle et sur le réseau.

LETTRE D'ENTENTE No 16

PROGRESSION SALARIALE ACCELEREE SAC/STC SERVICE AFFAIRES ET CONSOMMATEURS

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. L'Employeur s'engage à accorder aux employés des fonctions visées ci-dessous énumérées une progression salariale accélérée selon les modalités prévues ci-dessous :

FONCTIONS VISÉES

SAC Consommateurs niveau I et II

- Conseiller, ventes service après-vente (niveau 1)
- Conseiller senior, ventes service après-vente (niveau 2)
- Conseiller ventes résidentielles et distribution (niveau 1)
- Conseiller administratif SAC/courrier électronique
- Préposé ventes commerciales et résidentielles (Activation)
- Conseiller ventes résidentielles et distribution (Activation)

SAC Affaires niveau I et II

- Conseiller, ventes après-vente SAC Affaires (niveau 1)
- Conseiller senior, ventes après-vente SAC Affaires (niveau 2)

STC Consommateurs niveau I

- Conseiller soutien technique à la clientèle (niveau 1)
- Conseiller soutien technique à la clientèle (niveau 1) quart de nuit
- Conseiller STC communications électroniques

STC Affaires niveau I

- Conseiller soutien technique à la clientèle (niveau 1)

Contrôle de qualité I et II

- Conseiller Contrôle de qualité (niveau 1)
- Conseiller senior, Contrôle de qualité (niveau 2)
- Commis senior contrôle de qualité

MODALITÉS

Nouvel employé :

Il sera embauché au minimum de l'échelle. Il progressera automatiquement après 3 mois et une seconde fois après 6 mois de la date d'embauche. De plus, il sera admissible à une progression à tous les 6 mois jusqu'à concurrence de la cible de 17,00\$ pour les fonctions visées et de 17,85\$ pour les niveaux 2 des fonctions visées (voir illustration dans le tableau ci-dessous). La dernière progression de 4% peut atteindre ou dépasser la cible.

Par la suite, l'employé sera éligible à la progression normale prévue aux conventions collectives.

Illustration de la méthode en 2008/ nouvel employé (à titre indicatif seulement)

	CLASSE SALARIALE NIV 1 SAC STC					
	Si embauche au minimum (01/01/08)	3 mois après l'embauche (4%)	6 mois après l'embauche (4%)	Progression / 6 mois (4%)	Cible Niveau 1 SAC/STC	Cible Niveau 2 SAC
Syndicat						
Québec	\$ 13,57	\$ 14,11	\$ 14,68	\$ 15,26	\$ 17,00	17.85\$

NOTE : L'illustration ci-dessus n'est qu'à titre indicatif et ne tient pas compte des majorations des échelles prévues à l'intérieur des conventions collectives existantes

Employé déjà à l'embauche :

L'employé déjà à l'embauche a droit à une ou deux progressions accélérées pour l'amener soit à 15,81 \$, 15,26\$, 15,65\$ ou 15,16 \$ selon les conventions collectives. La première progression est prévue à la première paie du mois d'avril 2008 et la deuxième, s'il y a lieu, à la deuxième paie du mois d'avril 2008. De plus, il sera admissible à une progression à tous les 6 mois et ce, jusqu'à concurrence de la cible de 17,00\$ des fonctions visées et de 17,85\$ pour les niveaux 2 des fonctions visées (voir illustration dans le tableau ci-dessus). La dernière progression de 4% peut atteindre ou dépasser la cible.

Par la suite l'employé sera éligible à la progression normale prévue aux conventions collectives.