

E-COPY

# CONVENTION COLLECTIVE



S.L. 5044-01  
(Sicc # 5086)

ENTRE

QUÉBECTEL-MOBILITÉ INC.

Research Department, CUPE,  
21 Florence Street  
ET Ottawa Ontario

LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE REMOVE  
DE QUÉBEC-TÉLÉPHONE

SALAD

OC

30/3/02  
Telecomm.  
Qc

Du 24 août 1998 au 30 mars 2002

QC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

*Handwritten marks: a checkmark and the initials "mba".*

Entre

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC., corporation légalement constituée en vertu des lois de la province de Québec, ayant son siège social et sa principale place d'affaires en les ville et district de Rimouski (Québec) et représentée par ses officiers dûment autorisés, ci-après désignée "l'Employeur" ou "la Direction".

**Partie de première part**

Et

LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE  
DE QUÉBEC-TÉLÉPHONE

ci-après désigné "le Syndicat",

**Partie de seconde part**

La présente convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions du Code canadien du travail, L.R.C. (1985), c. L-2.

---

L  
msh

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1 But de la convention .....	1
2 Définition et interprétation des termes .....	1
3 Reconnaissance .....	9
4 Non-discrimination .....	9
5 Juridiction .....	10
6 Droits et responsabilités de la Direction .....	10
7 Grève ou lock-out .....	10
8 Coopération .....	11
9 Communication d'information .....	11
10 Cotisation syndicale .....	11
11 Représentation syndicale .....	13
12 Comité de relations de travail .....	16
13 Comité de sécurité et santé de secteur .....	16
14 Dossier du salarié .....	17
15 Mesures disciplinaires .....	18
16 Procédure de règlement des griefs .....	19
17 Arbitrage de grief .....	21
18 Ancienneté .....	22
19 Changements technologiques .....	24
20 Changements organisationnels et réduction de personnel .....	29
21 Mouvement de personnel .....	32
22 Affectation temporaire et assignation spéciale .....	36
23 Prêt de salarié intersociétés .....	38
24 Formation et perfectionnement .....	39
25 Frais de déplacement .....	40
26 Frais d'usage de véhicule personnel .....	40
27 Temps de voyage .....	41
28 Dépenses incidentes à un transfert .....	42
29 Semaine et heures de travail .....	45
30 Heures supplémentaires .....	45
31 Jours fériés .....	48
32 Vacances annuelles payées .....	50
33 Échelles de salaires .....	55
34 État du salaire et des retenues .....	55
35 Évaluation de la contribution .....	55
36 Classe salariale et détermination du salaire normal .....	56
37 Classification des nouvelles occupations ou des occupations modifiées .....	57
38 Rémunération minimum pour rappel au travail .....	58

*Handwritten initials/signature*

ARTICLE.....	PAGE
39 Assurances .....	59
40 Régime de retraite.....	61
41 Congés spéciaux.....	62
42 Permis d'absence.....	65
43 Congé de maternité et congé parental.....	67
44 Annexes, lettres d'entente et amendements.....	72
45 Durée de la convention.....	72

#### ANNEXE

A Échelle salariale - Professionnels .....	75
B Échelle salariale - Stagiaires.....	76
C Table de déduction des jours de vacances en fonction du nombre de jours d'absence .....	77
D Résumé du régime d'assurance-salaire .....	78
E Formulaire de grief.....	81
F Rapport disciplinaire.....	82
G Avis de convocation pour raison disciplinaire.....	83

#### LETTRE D'ENTENTE

- Renégociation des échelles salariales.....	84
- Régime de retraite (rachat de service passé).....	85
- Ajustement des salaires .....	87
- Annexe 1 : guide de révision de salaires selon le rendement.....	97
- Rémunération incitative (Professionnels).....	98
- Maintien de salaires .....	105
- Comité conjoint sur le dépassement.....	107
- Modifications au régime d'assurance-frais médicaux.....	109
- Clause remorque ayant trait aux assurances collectives et régime de retraite.....	111
- Pratiques administratives .....	112
- Horaire flexible et semaine de travail de 4 jours.....	113
- Convention collective intervenue entre le syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone et QuébecTel Mobilité Inc. ....	116
- Comité conjoint sur l'équité en matière d'emploi.....	118

**TABLE DES MATIÈRES**

**ALPHABÉTIQUE**

ARTICLE.....	PAGE
22 Affectation temporaire et assignation spéciale .....	36
18 Ancienneté.....	22
44 Annexes, lettres d'entente et amendements.....	72
17 Arbitrage de grief .....	21
39 Assurances.....	59
1 But de la convention.....	1
20 Changements organisationnels et réduction de personnel.....	29
19 Changements technologiques.....	24
36 Classe salariale et détermination du salaire normal.....	56
37 Classification des nouvelles occupations ou des occupations modifiées.....	57
12 Comité de relations de travail.....	16
13 Comité de sécurité et santé de secteur .....	16
9 Communication d'information.....	11
43 Congé de maternité et congé parental.....	67
41 Congés spéciaux.....	62
8 Coopération .....	11
10 Cotisation syndicale.....	11
2 Définition et interprétation des termes.....	1
28 Dépenses incidentes à un transfert.....	42
14 Dossier du salarié .....	17
6 Droits et responsabilités de la Direction .....	10
45 Durée de la convention .....	72
33 Échelles de salaires .....	55
34 État du salaire et des retenues.....	55
35 Évaluation de la contribution .....	55
24 Formation et perfectionnement.....	39
26 Frais d'usage de véhicule personnel .....	40
25 Frais de déplacement.....	40
7 Grève ou lock-out.....	10
30 Heures supplémentaires.....	45
31 Jours fériés.....	48
5 Juridiction.....	10
15 Mesures disciplinaires .....	18
21 Mouvement de personnel .....	32
4 Non-discrimination.....	9
42 Permis d'absence .....	65
23 Prêt de salarié intersociétés.....	38
16 Procédure de règlement des griefs.....	19
3 Reconnaissance.....	9

*Handwritten marks: a checkmark and the initials 'MHA'.*

40	Régime de retraite.....	61
38	Rémunération minimum pour rappel au travail.....	58
11	Représentation syndicale.....	13
29	Semaine et heures de travail.....	45
27	Temps de voyage.....	41
32	Vacances annuelles payées.....	50

### ANNEXE

G	Avis de convocation pour raison disciplinaire.....	83
A	Échelle salariale - Professionnels.....	75
B	Échelle salariale - Stagiaires.....	76
E	Formulaire de grief.....	81
F	Rapport disciplinaire.....	82
D	Résumé du régime d'assurance-salaire.....	78
C	Table de déduction des jours de vacances en fonction du nombre de jours d'absence.....	77

### LETTRE D'ENTENTE

-	Ajustement des salaires.....	87
-	- Annexe 1 : guide de révision de salaires selon le rendement.....	97
-	Clause remorque ayant trait aux assurances collectives et régime de retraite.....	111
-	Comité conjoint sur le dépassement.....	107
-	Comité conjoint sur l'équité en matière d'emploi.....	118
-	Convention collective intervenue entre le syndicat des agents de maîtrise et Québec-Téléphone et QuébecTel Mobilité Inc.....	116
-	Horaire flexible et semaine de travail de 4 jours.....	113
-	Maintien de salaires.....	105
-	Modifications au régime d'assurance-frais médicaux.....	109
-	Pratiques administratives.....	112
-	Régime de retraite (rachat de service passé).....	85
-	Rémunération incitative (Professionnels).....	98
-	Renégociation des échelles salariales.....	84

✓  
ms

## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.1** La présente convention a pour but d'établir des règlements bien définis régissant les relations entre les parties contractantes, de façon à assurer au public le meilleur service de communications mobiles possible et la rentabilité de QuébecTel Mobilité Inc., dans des conditions qui favorisent le bien-être et la sécurité des salariés.
- 1.2** Elle a aussi pour but d'établir une procédure qui facilite le règlement rapide des griefs qui pourraient surgir entre l'Employeur et les salariés régis par la présente convention.

## ARTICLE 2 DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES

- 2.1** **Assignment spéciale :**  
désignation d'un salarié à différentes fonctions reliées à un projet spécifique et ce, pour une durée déterminée.
- 2.2** **Affectation temporaire :**  
le passage d'un salarié d'une occupation à une autre et ce, pour une durée déterminée ne dépassant pas généralement un (1) an.
- 2.3** **Ancienneté :**  
période totale durant laquelle un salarié a été au service de l'une et/ou l'autre des entreprises suivantes : QuébecTel Mobilité Inc. et/ou Québec-Téléphone et/ou QuébecTel Communications Inc. depuis la date de son dernier embauchage comme salarié régulier et ce, conformément aux modalités prévues à l'article 18 "Ancienneté".  
  
Aux fins d'application du présent paragraphe le terme embauchage exclut le(les) passage(s) d'un salarié régulier de l'une à l'autre des compagnies mentionnées ci-dessus.

2.4

**Changements technologiques :**

aux fins de la présente convention, le terme "changements technologiques" désigne :

- a) l'adoption, par l'Employeur, d'équipements ou de matériel de nature ou de conception différente de ceux qu'il utilisait jusque-là pour assurer la marche de l'entreprise, ou
- b) l'ajout d'équipements ou de matériel, dans un lieu de travail donné, de nature ou de conception similaire à ceux que l'Employeur utilise déjà pour assurer la marche de l'entreprise, ou
- c) un changement dans la marche des affaires de l'Employeur qui est attribuable à l'adoption ou à l'ajout d'équipements ou de matériel prévus aux alinéas a) et b).

2.5

**Classe salariale :**

la classe salariale réfère à une échelle de salaires qui comporte pour chaque occupation le taux de base et l'étendue de la progression allouée aux salariés.

2.6

**Conjoint :**

le mot "conjoint" signifie : le conjoint du salarié qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté ou, dans le cas d'une union non légalement contractée, la personne de sexe opposé, célibataire, veuve ou divorcée que le salarié lui-même célibataire, veuf ou divorcé, présente publiquement comme tel depuis plus d'un (1) an.

La présente définition s'applique à moins qu'une définition différente dans un contrat ou dans le régime de retraite ait été retenue. En pareil cas, cette dernière définition prévaudra.

✓  
MMA

Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur s'engage à ne pas modifier la définition de conjoint dans un contrat ou le régime de retraite de façon à la rendre plus restrictive que celle existant au moment de la signature, à moins d'y être contraint par la loi.

**2.7**

**Convention :**

la présente convention collective de travail.

**2.8**

**Délai :**

à moins de dispositions contraires, les délais sont comptés en jours ouvrables. Par conséquent les samedis, les dimanches et les congés fériés ne sont pas comptés dans le calcul des délais. Toutefois, l'utilisation des termes semaine ou mois réfèrent à une période alors comptée en jours civils.

**2.9**

**Délégué syndical :**

dirigeant syndical qui remplit les fonctions énumérées au paragraphe 11.3 dans QuébecTel Mobilité Inc. pour laquelle il est nommé, auprès des salariés qui y travaillent régulièrement.

**2.10**

**Direction :**

personne représentant l'Employeur dans ses relations avec les salariés.

**2.11**

**Dirigeant syndical :**

salarié nommé comme tel par les salariés ou par le Syndicat et qui remplit les fonctions syndicales énumérées aux sous-paragraphes 11.3.2 et 11.3.3 pour l'ensemble des salariés régis par la convention collective.

**2.12**

**Employeur :**

désigne QuébecTel Mobilité Inc.

2.13

**Étudiant :**

toute personne qui, pour une certaine période, fait un stage à QuébecTel Mobilité Inc. dans le but précis de compléter ou poursuivre son programme de formation académique ou embauchée dans le cadre d'un emploi d'été.

2.14

**Exigences d'admissibilité :**

exigences préalables et essentielles d'une occupation, clairement identifiables et mesurables, visant à statuer sur une candidature à l'étape des priorités (réaffectation) ou aux fins de la présélection suite à un affichage.

2.15

**Formation académique :**

tout cours de formation donné par une maison d'enseignement faisant partie du système d'éducation du Québec ou par des institutions d'enseignement désignées et reconnues par la Direction lorsque le salarié ne peut pas suivre un cours équivalent dans une institution du système d'éducation du Québec. Ces cours sont suivis en dehors des heures de travail.

2.16

**Formation externe :**

tout cours de formation dispensé par d'autres compagnies de télécommunication ou de communications mobiles, par des maisons d'enseignement spécialisé, par des manufacturiers ou autres et jugé nécessaire pour le bon accomplissement du travail du salarié. Ces cours sont habituellement suivis durant les heures normales de travail.

2.17

**Genre :**

à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.

2.18

**Grief :**

mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

2.19 **Horaire hebdomadaire de travail :**

la répartition des journées normales de travail dans une semaine.

2.20 **Horaire quotidien de travail :**

la répartition des heures normales de travail dans une journée. Habituellement, la journée normale de travail se situe entre huit (8) heures et dix-sept (17) heures selon les horaires déterminés par l'Employeur.

2.21 **Licenciement :**

une mise à pied définitive comportant une cessation d'emploi.

2.22 **Mutation :**

le passage d'un salarié d'une occupation à une autre sans changer de classe salariale.

2.23 **Niveau minimal de compétence :**

constitue un seuil issu d'un ensemble conjugué de qualités et d'attributs reconnus et spécifiés dans un profil d'occupation (connaissances, habiletés, comportement au travail (\*) et formation s'il y a lieu) que doit rencontrer un salarié pour pouvoir accéder à un poste. Les exigences d'admissibilité sont comprises dans le niveau minimal de compétence;

est réputé posséder le niveau minimal de compétence requis du poste, le salarié qui est titulaire d'un poste dans la même occupation;

(\*) comportement au travail signifie: manière habituelle d'agir et de réagir vis-à-vis du travail que l'on a à accomplir ainsi que par rapport au milieu de travail dans son ensemble.

2.24 **Occupation :**

groupe de postes de travail identiques quant aux tâches significatives et d'importance majeure qu'ils comportent, lesquelles se regroupent dans une même description de fonction.

2.25 **Période d'essai :**

la durée de la période d'essai commence le premier jour de travail et se termine après six (6) mois de travail.

2.26 **Permutation :**

le passage d'un employé non régi par la présente convention à une occupation régie par la présente convention.

2.27 **Poste :**

l'ensemble des tâches, responsabilités et obligations confiées à un salarié. Un poste se retrouve dans une occupation régie par la convention.

2.28 **Poste disponible :**

un poste défini au paragraphe 2.27 que la Direction décide de combler.

2.29 **Poste permanent :**

emploi dont la durée est indéterminée.

2.30 **Poste temporaire :**

emploi pour une durée déterminée n'excédant pas neuf (9) mois.

2.31 **Promotion :**

le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont la classe salariale est supérieure.

- x  
msl
- 2.32 Recyclage :**  
mise à jour des connaissances d'un salarié dans une discipline, une technique ou un métier en vue de le reclasser à un nouveau poste.
- 2.33 Représentant syndical :**  
salarié nommé à ce titre par le Syndicat pour participer aux divers comités prévus par la présente convention collective.
- 2.34 Rétrogradation :**  
le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre et dont la classe salariale est inférieure.
- 2.35 Salaire normal :**  
salaire que reçoit le salarié, exception faite de tout supplément.
- 2.36 Salarié :**  
toute personne couverte par l'unité de négociation des agents de maîtrise de Québec-Téléphone et qui est régie par la présente convention.
- 2.37 Salarié à l'essai :**  
tout salarié nouvellement embauché pour une période indéterminée qui n'a pas complété sa période d'essai.
- 2.38 Salarié à temps plein :**  
un salarié (régulier, à l'essai ou temporaire) dont la semaine de travail comprend normalement trente-cinq (35) heures.

2.39 **Salarié prêté :**

Nonobstant les dispositions de l'article 23 "Prêt de salarié intersociétés", désigne un salarié dont les services sont prêtés à une autre entreprise ou qui exécute des fonctions à l'extérieur du Québec.

Dans l'un ou l'autre de ces cas, le salarié n'est pas régi par les dispositions de la convention collective, sauf qu'il continue d'accumuler de l'ancienneté et qu'un poste équivalent à celui qu'il détenait lors de son départ lui est garanti à son retour à QuébecTel Mobilité Inc.

2.40 **Salarié régulier :**

désigne un salarié embauché pour un poste permanent ou un stagiaire qui a complété sa période d'essai.

2.41 **Salarié temporaire :**

tout salarié embauché pour une période déterminée, afin d'accomplir un travail spécial et défini, pour parer à un surcroît de travail ou pour remplacer un salarié absent. La période d'emploi temporaire n'excède pas neuf (9) mois à moins d'entente entre les parties.

2.42 **Stagiaire :**

tout diplômé universitaire embauché pour une période indéterminée en vue d'occuper éventuellement un poste défini.

2.43 **Supérieur hiérarchique :**

la personne exclue de la présente unité de négociation et qui, au sens et aux fins de la présente convention, est le représentant de l'Employeur auprès du salarié.

2.44 **Supplément :**

toute rémunération (telle que prime, commission) qui peut s'ajouter au taux de salaire normal mais qui en est distincte.

2.45

**Syndicat :**

désigne le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone (S.A.Q.T.).

2.46

**Taux horaire normal :**

salaire normal que reçoit le salarié et calculé sur une base horaire.

### **ARTICLE 3**

#### **RECONNAISSANCE**

3.1

L'Employeur reconnaît le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone comme le seul agent négociateur et représentant officiel des salariés.

### **ARTICLE 4**

#### **NON-DISCRIMINATION**

4.1

Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

4.2

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

4.3

Nul ne doit harceler un salarié en raison de l'un des motifs visés dans les paragraphes précédents.

4.4

Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

✓  
MSI

**ARTICLE 5 JURIDICTION**

- 5.1** La présente convention s'applique à tous les salariés de QuébecTel Mobilité Inc.
- 5.2** Le salarié à l'essai bénéficie de tous les avantages prévus à la présente convention. Toutefois, durant sa période d'essai, s'il est remercié de ses services, les articles 16 "Procédure de règlement des griefs" et 17 "Arbitrage de grief" ne s'appliquent pas.
- 5.3** Seuls les articles "Cotisation syndicale", "Heures supplémentaires", "Salaires", "Primes", "Allocation spéciale", "Frais de déplacement", "Semaine et heures de travail" et "Mesures disciplinaires" de la présente convention collective régissent le salarié temporaire. Ce dernier est également régi par les dispositions relatives à "Procédure de règlement des griefs" et "Arbitrage de grief" mais uniquement pour les articles mentionnés dans le présent paragraphe.
- 5.4** L'étudiant n'est pas régi par les dispositions de la présente convention.
- 5.5** L'Employeur s'engage à ne pas créer un autre statut de salarié durant la présente convention à moins d'entente avec le Syndicat.

**ARTICLE 6 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION**

- 6.1** La Direction a tous les droits qui lui permettent de gérer ses affaires présentes et à venir et de diriger ses salariés. Toutefois, elle convient que l'exercice de ces droits et pouvoirs ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

**ARTICLE 7 GRÈVE OU LOCK-OUT**

- 7.1** Aucune grève ni aucun ralentissement de travail de la part des salariés ne doivent avoir lieu en aucun moment pendant la durée de la convention.
- 7.2** Aucun lock-out (contre-grève) ne doit avoir lieu en aucun moment pendant la durée de la convention.

- S  
MSA
- 7.3** Durant la période prévue au paragraphe 45.3 de l'article 45 "Durée de la convention", les parties pourront toutefois exercer leurs droits conformément à ce qui est prévu au Code canadien du travail. L.R.C., (1985, c. L-2).

**ARTICLE 8 COOPÉRATION**

- 8.1** Le Syndicat accorde son appui à toute initiative de l'Employeur visant à accroître la compétence des salariés, sous réserve cependant de l'application des autres dispositions de la convention collective.

**ARTICLE 9 COMMUNICATION D'INFORMATION**

- 9.1** Le Syndicat peut afficher sur les tableaux d'affichage de l'Employeur et faire circuler toute information syndicale concernant les relations entre l'Employeur et ses salariés, ainsi que toute convocation pour les assemblées syndicales, en autant qu'elle soit signée par un dirigeant syndical. Tout document doit prévoir une date de fin d'affichage.

- 9.2** Lorsque l'Employeur informe ses salariés en utilisant ses tableaux d'affichage, il envoie copie du document au Syndicat tout comme dans le cas où l'Employeur transmet aux salariés des directives de portée générale.

**ARTICLE 10 COTISATION SYNDICALE**

- 10.1** L'Employeur déduit la cotisation syndicale régulière ou spéciale, ou son équivalent, du salaire et du supplément le cas échéant, de chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation.

- 10.2** Le montant et les modalités de retenue de toute cotisation syndicale régulière ou spéciale sont déterminés par le Syndicat et sont communiqués à l'Employeur, par écrit, par un dirigeant syndical. Les retenues sur le salaire seront effectuées dans les meilleurs délais, au plus tard, quatre (4) semaines après réception par l'Employeur de l'avis.

✓  
MSA

**10.3** Chaque retenue est faite si le montant net de la paie du salarié lui est au moins égal.

**10.4** L'Employeur remet au Syndicat les sommes retenues pour la période de paie précédente, ainsi qu'une liste des salariés participant à la cotisation dans les plus brefs délais, au plus tard dans les deux (2) semaines suivant la retenue de ces sommes. La liste des participants contient:

- les nom et prénom des participants (par ordre alphabétique et avec indication du code salarial (représentant le groupe salarial)) et, pour chacun :
  - . l'adresse domiciliaire et le code postal;
  - . la date d'ancienneté;
  - . la date de départ;
  - . la codification indiquant un poste occupé, un transfert, une promotion ou une mutation, une absence ou un changement de nom, en conformité avec une liste de définition des codes remise séparément lors de changements à la codification;
  - . le montant de la cotisation syndicale à retenir;
  - . les déductions non effectuées;
  - . le montant de la cotisation syndicale retenue;
- en fin de liste, le montant total de la cotisation syndicale retenue pour l'ensemble des participants pour la période de paie.

**10.5** Aux fins du présent article, le Syndicat reconnaît que la responsabilité de l'Employeur est limitée à ses seules fonctions d'agent percepteur des cotisations et d'émetteur du montant total des cotisations syndicales du salarié sur les feuillets T-4 et relevé 1 de l'année d'imposition.

**10.6** Lorsque l'une ou l'autre des deux parties se prévaut de l'article 18 du Code canadien du travail, L.R.C., (1985), c. L-2 pour faire déterminer par le Conseil canadien des relations de travail si un poste doit rester couvert par l'unité de négociation, l'Employeur continue de retenir les

3  
M. H.

cotisations syndicales du titulaire de ce poste et de les remettre au Syndicat jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue. Si le poste est exclu de l'unité de négociation par décision du Conseil canadien des relations de travail, le Syndicat remboursera au titulaire de ce poste, dans les dix (10) jours de la décision finale, tout trop perçu à compter du dépôt d'une requête présentée en vertu de l'article 18 du Code canadien du travail, L.R.C. (1985), c.L-2.

## **ARTICLE 11 REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 11.1** Pour l'exercice des fonctions prévues aux présentes, l'Employeur reconnaît jusqu'à quatre (4) dirigeants syndicaux, salariés de QuébecTel Mobilité Inc. qui ne peuvent toutefois provenir du même supérieur hiérarchique. La répartition des délégués et dirigeants au sein de l'entreprise est à la discrétion du Syndicat.
- 11.2** L'Employeur reconnaît que le président du syndicat peut être employé de Québec-Téléphone ou de QuébecTel Communications Inc. et a le droit d'exercer les fonctions prévues au présent article.
- 11.3** Pour l'exercice des fonctions prévues au paragraphe 11.4, l'Employeur reconnaît un (1) délégué, déjà inclus dans les 4 dirigeants syndicaux mentionnés au paragraphe 11.1, et un (1) substitut désigné par le Syndicat en vue de remplacer le délégué lorsqu'il est dans l'incapacité de remplir ses fonctions.
- 11.4** Un délégué peut :
- 11.4.1** distribuer aux salariés et/ou afficher sur les tableaux d'affichage toute information conformément au paragraphe 9.1, en autant que cette pratique n'entrave pas la marche normale des opérations de l'entreprise;
  - 11.4.2** à la première étape, soumettre un grief écrit à la place d'un salarié;

- ✓  
MMA
- 11.4.3** assister à une rencontre avec la Direction pour discuter des problèmes nés de l'application de la convention.
- 11.5** Le Syndicat informe par écrit le directeur administration et contrôleur du nom des dirigeants syndicaux, du délégué, des représentants syndicaux et de celui du substitut nommé en vertu des paragraphes 2.9, 2.11 et 2.33 dans les dix (10) jours qui suivent la signature de la convention.
- 11.6** De la même manière, le Syndicat informe le directeur administration et contrôleur de tout changement dans sa représentation qui survient pendant la durée de la convention.
- 11.7** L'Employeur reconnaît les dirigeants syndicaux et le substitut à compter de la date à laquelle il reçoit l'avis l'informant des nominations ou des changements à la représentation.
- 11.8** Le salarié occupant une fonction syndicale sur les heures de travail a pour première obligation d'exécuter le travail qui lui est assigné par la Direction. Le salarié doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique pour participer, durant les heures de travail, à une activité syndicale relevant de ses fonctions; quand il a terminé, il doit en informer son supérieur hiérarchique avec diligence. Exception faite des absences prévues au paragraphe 11.10, l'autorisation peut, pour des motifs raisonnables, être retardée à un moment qui compromet le moins la marche normale du travail.
- 11.9** Lorsqu'il s'absente avec autorisation durant ses heures normales de travail afin de remplir les fonctions énumérées au paragraphe 11.4, le délégué ne subit aucune perte de salaire.
- À moins qu'autrement spécifié, il n'est toutefois pas rémunéré pour des activités autres que celles prévues aux paragraphes 11.4 et 11.10.
- 11.10** Lorsqu'il s'absente avec autorisation durant ses heures normales de travail afin d'assister ou participer aux séances de négociation ou de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective, le salarié est

réputé être au travail lorsqu'il assiste à une séance de négociation ou de conciliation; il est rémunéré en demi-journées, mais uniquement pour la période comprise dans les heures normales de travail. Toutefois, le nombre de salariés auxquels s'applique la présente disposition est limité à deux (2).

- 11.11** À moins de circonstances exceptionnelles, le Syndicat informe le directeur administration et contrôleur du nom des salariés qui doivent s'absenter aux fins prévues au paragraphe 11.10 ou aux fins d'activités syndicales autres que celles prévues au paragraphe 11.4, au moins cinq (5) jours avant la tenue de l'événement pour lequel l'absence est prévue. Il en est de même pour l'absence syndicale prévue au paragraphe 11.4.
- 11.12** L'Employeur s'engage à verser le salaire du salarié qui obtient une libération syndicale sans traitement prévue au présent article.
- 11.13** L'Employeur facture le Syndicat pour les gains bruts qu'il aurait payés au salarié pour le temps de sa libération. Les diverses contributions monétaires à prélever sur ces gains sont effectuées par l'Employeur et le salarié reçoit le montant net compte tenu de ses diverses déductions. Le Syndicat s'engage à payer le montant de cette facture dans les trente (30) jours de sa réception.
- 11.14** Le salarié qui s'absente pour exercer une fonction syndicale prévue au présent article ne subit aucune perte des droits et avantages auxquels il peut avoir droit en vertu de la présente convention. L'absence aux fins syndicales n'est pas considérée comme une absence aux fins du paragraphe 32.4 de l'article 32 "Vacances annuelles payées"; de plus, le salarié reste couvert par les divers régimes d'assurances prévus aux présentes, ainsi que par le régime de retraite.
- 11.15** Lorsque le Syndicat désire s'adjoindre les services de personnes ressources pour assister aux divers comités, rencontres et réunions prévus à la présente convention entre la Direction et le syndicat, il avise l'Employeur dans un délai raisonnable.

X  
mba

**ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

- 12.1** Dans le but d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre le Syndicat et l'Employeur et ainsi promouvoir l'esprit de coopération entre les salariés et la Direction, les parties conviennent de maintenir un comité mixte désigné sous le nom de "comité de relations de travail".
- 12.2** Ce comité, à caractère consultatif, a pour objet de discuter toute question relative à la présente convention qu'une partie voudra bien soumettre à l'autre partie.
- 12.3** Sur demande de l'une ou l'autre d'entre elles, les parties établissent conjointement l'ordre du jour, l'endroit, la date et l'heure de la rencontre, au moins cinq (5) jours avant sa tenue. Cependant, les parties peuvent convenir d'un délai plus court à l'occasion de cas spéciaux.
- 12.4** Le comité est composé d'un maximum de deux (2) représentants de l'Employeur et d'un nombre égal de représentants du Syndicat désignés respectivement par chaque partie au plus tard vingt (20) jours après la date de signature de la convention. Cependant, un substitut désigné lors de la convocation d'une réunion peut occasionnellement remplacer un représentant désigné.
- 12.5** Le représentant syndical qui participe aux réunions du comité de relations de travail est réputé être au travail. Il est rémunéré uniquement pour la période comprise dans les heures normales de travail. Il doit toutefois obtenir l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique pour participer à la rencontre.
- 12.6** Les réunions du comité se tiennent normalement dans les locaux de QuébecTel Mobilité Inc. Tous les autres frais propres à chacune des parties sont assumés par chacune d'elles.

✓  
MMA

**ARTICLE 13 COMITÉ DE SÉCURITÉ ET SANTÉ DE SECTEUR**

- 13.1** Dans le but de respecter les dispositions de l'article 135 de la partie II du Code canadien du travail et pour assurer la prise en charge de la prévention par les salariés et les gestionnaires, les parties conviennent de la formation d'un comité de secteur.
- 13.2** Le représentant syndical qui participe aux réunions du comité de sécurité est réputé être au travail. Il est rémunéré uniquement pour la période comprise dans les heures normales de travail. Il doit toutefois obtenir l'autorisation préalable de son supérieur hiérarchique pour participer à la rencontre.
- 13.3** Les réunions du comité se tiennent normalement dans les locaux de QuébecTel Mobilité Inc. Tous les autres frais propres à chacune des parties sont assumés par chacune d'elles.
- 13.4** Il y a lieu de modifier, le cas échéant, la composition et le rôle du comité de sécurité et de santé de secteur pendant la durée de la présente convention, si la formation dudit comité prévu à l'article 135 de la partie II du Code canadien du travail est modifiée.

**ARTICLE 14 DOSSIER DU SALARIÉ**

- 14.1** Le salarié peut consulter son dossier départemental sur demande auprès de son supérieur hiérarchique. Il peut obtenir copie de tout document au coût de douze cents (12 ¢) la copie.
- 14.2** Le salarié peut seul ou accompagné d'un dirigeant syndical et en présence d'un représentant de la Direction, consulter son dossier, sa fiche individu et sa fiche formation, pourvu qu'il en ait informé ce dernier au préalable. Il peut obtenir copie de tout document au coût de douze cents (12 ¢) la copie.
- 14.3** Un dirigeant syndical peut, en présence d'un représentant de la Direction, consulter le dossier d'un salarié et ce,

✓  
msj

avec l'autorisation écrite de ce dernier et à condition d'aviser au préalable le directeur administration et contrôleur. Il peut obtenir copie de tout document au coût de douze cents (12 ¢) la copie.

**14.4** Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié douze (12) mois après son émission, à moins qu'il y ait eu imposition d'une autre mesure disciplinaire de même nature à l'intérieur de ce délai. Dans ce cas, lesdites mesures disciplinaires sont retirées du dossier du salarié douze (12) mois après l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur.

**14.5** Le salarié peut, après entente avec le Service de santé, consulter son dossier médical. Il ne peut utiliser la procédure de règlement des griefs pour contester tout commentaire, remarque ou document qui y est inclus dans le but de le faire modifier ou retirer, selon le cas. Cependant, il peut y faire verser toute contre-expertise médicale.

## **ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES**

**15.1** Quand la Direction désire imposer une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement à un salarié, elle doit convoquer ledit salarié par un avis écrit (annexe G) d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment le directeur administration et contrôleur avise un dirigeant syndical que ce salarié a été convoqué à une rencontre pour la remise du rapport disciplinaire.

**15.1.1** Le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et le motif de la convocation. Lors de ladite rencontre, le salarié peut être accompagné, s'il le désire, d'un dirigeant syndical.

**15.2** La Direction avise par écrit le salarié et le Syndicat de la mesure disciplinaire imposée dans un délai de dix (10) jours à compter de la connaissance par la Direction de la faute commise et ce, par l'utilisation d'un formulaire semblable à celui joint aux présentes (annexe F).

- y  
ms
- 15.3** Sans pour autant restreindre le droit de l'Employeur de présenter une preuve complète et d'invoquer le dossier disciplinaire d'un salarié lors d'un arbitrage de grief, la Direction considère les infractions survenues au cours des douze (12) mois précédant la détermination d'une nouvelle sanction.
- 15.4** Compte tenu de l'importance de la faute commise, la Direction applique les sanctions disciplinaires de façon graduelle.
- 15.5** Une suspension interrompt le salaire du salarié et dépendant de la durée de la suspension, ses vacances sont affectées en conformité avec l'article 32 "Vacances annuelles payées".
- 15.6** Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage; dans ce cas le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

#### **ARTICLE 16 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 16.1** Un grief doit être soumis dans les vingt (20) jours de la connaissance de l'événement qui lui a donné naissance. Il doit être soumis par écrit au directeur administration et contrôleur avec copie conforme au supérieur hiérarchique, par le salarié lui-même ou par un dirigeant syndical. Dès ce moment, le grief peut être soumis, par l'une ou l'autre des parties, au Comité de relations de travail pour consultation et discussion.
- 16.2** Le directeur administration et contrôleur doit donner, par écrit, sa réponse au salarié et au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la soumission du grief.
- 16.3** Dans un esprit de dialogue et de communication directs, les parties (deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de la Direction) peuvent procéder à une médiation pré-arbitrale. Les discussions ont pour objectif de tenter de trouver une solution à la situation de faits.

- 1
- mbd*
- 16.3.1** Les discussions n'engagent aucunement les parties au moment de l'arbitrage, le cas échéant.
- 16.3.2** À moins d'entente contraire entre les parties, les délais de la procédure de règlement des griefs ne sont pas interrompus par la médiation pré-arbitrale.
- 16.4** À défaut de médiation pré-arbitrale ou de réponse dans le délai de 16.2 ou de réponse satisfaisante, si le Syndicat veut soumettre le grief à l'arbitrage, il doit le faire, par écrit, au directeur administration et contrôleur, dans les vingt (20) jours suivant l'expiration du délai mentionné à l'étape précédente, ou, au plus tard, vingt-cinq (25) jours de la soumission initiale du grief.
- 16.5** Le Syndicat peut soumettre un grief collectif qui conteste une décision de portée générale ou une décision qui vise plus d'un salarié; ce grief doit être soumis directement au directeur administration et contrôleur, par écrit, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement et doit comprendre la liste des salariés visés par le grief ou, s'il y a lieu, le nom du ou des secteur(s) en cause. Dès la soumission du grief, le Syndicat a cinq (5) jours pour établir de façon définitive ladite liste. Dans ce délai, les parties peuvent se rencontrer pour discuter cette liste. Le reste de la procédure normale s'applique. Le Syndicat ne peut pas utiliser cette procédure pour soumettre un grief qui aurait pu être soumis par la procédure normale.
- 16.6** Dans le cas d'erreur d'écriture ou de calcul ou de n'importe quelle autre erreur matérielle portant sur le salaire, le délai prescrit pour soumettre un grief commence à courir lors de la réception de l'état du salaire et des retenues qui contient la présumée erreur. Ce délai est de trente (30) jours.
- 16.7** Les délais peuvent être modifiés par entente signée par le directeur administration et contrôleur ou son représentant, et par le président du Syndicat ou son représentant.

- S  
MBA
- 16.8** Tout règlement qui intervient à l'une des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'une entente signée par le directeur administration et contrôleur ou son représentant et par le président du Syndicat ou son représentant.
- 16.9** Tout grief est soumis sur un formulaire de grief tel qu'illustré à l'annexe "F".
- 16.10** La nature du grief, la solution recherchée et le ou les paragraphe(s) de la convention qui est (sont) censé(s) avoir été violé(s), sont énoncés par écrit sur le formulaire de grief.
- 16.11** Il est entendu que le défaut d'inscrire la nature du grief, le ou les paragraphe(s) de la convention qui est(sont) censé(s) avoir été violé(s), n'est pas considéré comme un vice de fond ou de forme, s'il contient un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et les conclusions recherchées.

#### **ARTICLE 17 ARBITRAGE DE GRIEF**

- 17.1** Lorsque le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit l'adresser, par écrit, au directeur administration et contrôleur en indiquant le grief qu'il soumet à l'arbitrage.
- 17.2** Dans les dix (10) jours de la demande d'arbitrage, les parties doivent choisir un arbitre. À défaut d'entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail, Canada de désigner un arbitre. Une copie de la demande doit être transmise à l'autre partie.
- 17.3** L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition. Il a juridiction pour décider du grief tel que soumis selon les termes de la convention et en aucun cas il ne peut ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans la convention.
- 17.4** Les cas de réprimande écrite, suspension ou congédiement disciplinaire constituent un grief arbitrageable. L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler

✓  
Mst

la sanction, ordonner, aux conditions qu'il juge appropriées, la réintégration du salarié et de déterminer, s'il y a lieu, toute indemnité en sa faveur. Cette indemnité ne doit pas dépasser le salaire normal que le salarié aurait gagné s'il n'avait pas subi de sanction et l'arbitre doit en soustraire ce que le salarié a gagné depuis son congédiement ou sa suspension.

- 17.5** La décision de l'arbitre doit être motivée; elle est finale et lie les parties. S'il doit y avoir rétroactivité, celle-ci ne peut s'appliquer antérieurement à la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 17.6** Les délais peuvent être modifiés par entente signée par le directeur administration et contrôleur ou son représentant et par le président du Syndicat ou son représentant.
- 17.7** Chaque partie paie la moitié des honoraires et des frais de séjour et de déplacement de l'arbitre.

#### **ARTICLE 18 ANCIENNETÉ**

- 18.1** Le droit d'ancienneté est reconnu à un salarié dès qu'il a complété sa période d'essai. À compter de ce moment, la durée de la période d'essai est incluse dans le calcul de l'ancienneté.
- 18.2** Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- 18.2.1** dans le cas d'absence au travail en raison de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle;
  - 18.2.2** dans le cas d'absence au travail en raison de lésion professionnelle;
  - 18.2.3** dans le cas d'un retrait préventif d'une travailleuse enceinte, d'un congé de maternité, de l'extension du congé de maternité et d'un congé parental;
  - 18.2.4** dans le cas d'une absence autorisée d'un (1) mois et moins;

- ✓  
ms
- 18.2.5 dans le cas d'un salarié mis à pied sujet à rappel, strictement pour une durée d'un (1) mois et moins;
  - 18.2.6 dans le cas d'un salarié affecté dans une autre unité de négociation ou ailleurs pour les besoins de l'entreprise;
  - 18.2.7 dans le cas d'absence au travail pour fonction syndicale;
  - 18.2.8 dans le cas d'un congé sans traitement aux fins d'études relié à une occupation de QuébecTel Mobilité Inc. pour une période de douze (12) mois et moins.

**18.3**

Le salarié conserve son ancienneté, mais sans accumulation, dans les cas suivants :

- 18.3.1 dans le cas d'un congé sans traitement aux fins d'études relié à une occupation de QuébecTel Mobilité Inc. pour la période excédant douze (12) mois, mais sans excéder dix-huit (18) mois;
- 18.3.2 dans le cas d'un congé sans traitement aux fins d'études non relié à une occupation de QuébecTel Mobilité Inc.;
- 18.3.3 dans le cas d'un salarié mis à pied sujet à rappel de plus d'un (1) mois;
- 18.3.4 dans le cas d'une absence autorisée de plus d'un (1) mois;

**18.4**

Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

- 18.4.1 une démission;
- 18.4.2 un congédiement;
- 18.4.3 un licenciement;
- 18.4.4 dans le cas d'un salarié mis à pied et sujet à rappel, le défaut de se présenter au travail dans

X  
mbl

les quatorze (14) jours qui suivent le rappel, à moins de raisons que la Direction juge valables.

- 18.5** Le salarié mis à pied pour la période prévue au paragraphe 20.6 et qui est rappelé conformément au paragraphe 20.7, accumule son ancienneté proportionnellement au nombre d'heures normales effectuées.
- 18.6** L'ancienneté se calcule en années, en mois et en jours.
- 18.7** Une fois par année, au cours du mois de janvier, la Direction affiche la liste d'ancienneté par courrier électronique. La Direction met à la disposition du Syndicat le tableau électronique pour consultation. Cette liste est affichée l'année durant.
- 18.8** Cette liste est contestable par écrit dans les quarante (40) jours qui suivent la date de l'affichage.
- 18.9** Toutefois, les parties peuvent, après entente écrite, corriger en tout temps la liste d'ancienneté, sans effet rétroactif au-delà de la date de la demande de révision.
- 18.10** De plus, l'Employeur corrige en tout temps la liste d'ancienneté advenant qu'elle soit entachée d'une erreur d'écriture ou de calcul, ou de quelque autre erreur matérielle, sans effet rétroactif au-delà de la date de demande de révision.

## ARTICLE 19 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 19.1** Conscient de l'importance de la conservation des ressources humaines dans l'entreprise, l'Employeur favorise le reclassement et le recyclage de ses salariés suite à une réduction de personnel due à des changements technologiques.

Dans un esprit de communication directe les parties conviennent de se rencontrer (2 représentants de la Direction et 2 représentants du Syndicat) au plus tard à la date d'avis d'abolition de poste du paragraphe 19.2. L'objectif de cette rencontre est de discuter de toute solution possible pour tenter de résoudre la situation et ce, tout en respectant les besoins de l'organisation. Les

✓  
19.2

délais de la procédure prévue au présent article ne sont en aucun temps suspendus.

**19.2** Lorsque la Direction décide d'effectuer des changements technologiques entraînant l'abolition d'un poste occupé par un salarié régulier à temps plein, elle avise le salarié en cause six (6) mois avant la date de l'abolition du poste. Toutefois, lorsqu'une occupation comporte plusieurs postes dans un district, la Direction abolit le poste du salarié qui se porte volontaire ou, à défaut de volontaire, abolit le poste du salarié ayant le moins d'ancienneté. S'il y a plus d'un salarié volontaire, la Direction décide du poste à abolir parmi les volontaires.

**19.3** Aucun salarié régulier à temps plein dont l'ancienneté est d'un (1) an ou plus ne doit être mis à pied ou licencié en raison de changements technologiques, sous réserve des dispositions prévues aux sous-paragraphes 19.6.3, 19.7.3 et 19.7.5; cependant, un salarié peut choisir d'être licencié, conformément aux dispositions du paragraphe 19.4, plutôt que d'être remplacé selon les mécanismes prévus à cet article. Il doit cependant aviser, par écrit, le directeur administration et contrôleur dans les dix (10) jours suivant l'avis de l'abolition de son poste.

**19.4** Une indemnité de cessation d'emploi, prévue au paragraphe 19.5, est versée au salarié qui choisit d'être licencié tel que prévu au paragraphe 19.3, sauf quand :

**19.4.1** le salarié prend sa retraite et la Direction a été prévenue par écrit de son intention de prendre sa retraite, avant d'avoir donné l'avis de changements technologiques conformément au paragraphe 19.2.

Une indemnité de cessation d'emploi n'est pas versée au salarié qui démissionne ou qui est congédié.

**19.5** L'indemnité de cessation d'emploi est de deux (2) semaines de salaire pour chaque année complète d'ancienneté avec un maximum de cinquante-deux (52) semaines. L'indemnité est payée selon le taux de salaire normal en vigueur au moment du départ du salarié.

**19.6**

Lorsqu'un poste est aboli suite à des changements technologiques et que le salarié ne choisit pas d'être licencié tel que prévu au paragraphe 19.3, le processus suivant s'applique durant le délai de six (6) mois prévu au paragraphe 19.2.

**19.6.1** La Direction offre au salarié qui rencontre les exigences d'admissibilité et qui possède le niveau minimal de compétence requis, tout poste disponible permanent de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détient.

**19.6.2** Lorsqu'un poste est disponible et qu'aucun salarié, tel que prévu au sous-paragraphe 21.3.1, alinéas a) et b), ne possède le niveau minimal de compétence requis pour ce poste, la Direction propose, avant de passer à l'étape suivante de la sélection, un recyclage au salarié qui est le plus près du niveau minimal de compétence requis pour ce poste disponible compte tenu de son expérience, de ses capacités et des actions personnelles de développement que le salarié a faites et est disposé à faire.

Tel recyclage est proposé, dans la mesure où l'écart à combler puisse l'être, et ce, dans un délai raisonnable.

**19.6.3** Il y a licenciement à la fin de la période prévue au paragraphe 19.2, si le salarié a refusé pendant cette période :

- le ou les poste(s) disponible(s) permanent(s) qui lui a(ont) été offert(s) de la même classe salariale que le sien, ou
- le recyclage proposé en vue de lui accorder un poste de la même classe salariale que le sien.

✓  
mbs

**19.6.4** Le salarié est libre d'accepter ou de refuser :

- un poste permanent d'une classe salariale inférieure à celui qu'il détient, ou
- le recyclage proposé en vue de lui accorder un poste d'une classe salariale inférieure à celui qu'il détient.

Il doit cependant donner une réponse au directeur administration et contrôleur au plus tard la dixième (10e) journée de l'offre du poste ou du recyclage proposé.

**19.6.5** Le salarié à qui la Direction n'a offert aucun poste permanent de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détient ou, le cas échéant, si ce salarié a refusé le ou les poste(s) permanent(s) d'une classe salariale inférieure qui a(ont) pu lui être offert(s) ou, si le salarié a refusé le recyclage proposé en vue de lui accorder un poste d'une classe salariale inférieure à celui qu'il détient, est, à l'expiration de la période prévue au paragraphe 19.2, affecté à différentes fonctions en attendant de lui trouver un poste permanent.

**19.7** Le processus suivant s'applique après l'expiration du délai de l'avis de six (6) mois prévu au paragraphe 19.2.

**19.7.1** La Direction offre au salarié qui rencontre les exigences d'admissibilité et qui possède le niveau minimal de compétence requis, tout poste disponible permanent de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détient.

**19.7.2** Lorsqu'un poste est disponible et qu'aucun salarié, tel que prévu au sous-paragraphe 21.3.1, alinéas a) et b), ne possède le niveau minimal de compétence requis pour ce poste, la Direction propose, avant de passer à l'étape suivante de la sélection, un recyclage au salarié qui est le plus près du niveau minimal de compétence requis pour ce poste disponible

Y  
mbi  
compte tenu de son expérience, de ses capacités et des actions personnelles de développement que le salarié a faites et est disposé à faire.

Tel recyclage est proposé, dans la mesure où l'écart à combler puisse l'être et ce, dans un délai raisonnable.

**19.7.3** Il y a licenciement du salarié si celui-ci refuse un poste disponible permanent qui lui est offert de la même classe salariale que le sien ou s'il refuse le recyclage proposé en vue de lui accorder un poste de la même classe salariale que le sien.

**19.7.4** Le salarié est libre d'accepter ou de refuser un poste permanent d'une classe salariale inférieure à celui qu'il détient ou le recyclage proposé en vue de lui accorder un poste d'une classe salariale inférieure à celui qu'il détient.

Il doit cependant donner une réponse au directeur administration et contrôleur au plus tard la dixième (10e) journée de l'offre du poste ou du recyclage proposé.

**19.7.5** Si le salarié refuse un poste permanent d'une classe salariale inférieure à celui qu'il détient ou s'il refuse le recyclage proposé en vue de lui accorder un poste d'une classe salariale inférieure à celui qu'il détient, il est mis à pied et régi par les dispositions des paragraphes 20.6 et suivants.

**19.8** Dès qu'il occupe son nouveau poste, le salarié est rémunéré selon les politiques de l'Employeur. Toutefois, si un salarié accepte un poste inférieur et qu'il subit une baisse de salaire, il reçoit une indemnité, versée en une somme globale, laquelle correspond à la moitié de la différence entre son salaire annuel actuel et le nouveau salaire annuel établi, conformément aux politiques de l'Employeur.

19.9

La Direction informe le Syndicat par écrit, normalement dans un délai de cinq (5) jours dès que, en vertu du présent article:

19.9.1 un salarié reçoit un avis que son poste est aboli;

19.9.2 un recyclage est proposé à un salarié ou à un employé sur un poste couvert par la présente unité. En pareil cas, le plan de recyclage sera également transmis;

19.9.3 un poste (permanent ou temporaire) est offert à un salarié;

19.9.4 une indemnité de licenciement est versée à un salarié.

## ARTICLE 20

### CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS ET RÉDUCTION DE PERSONNEL

20.1

Conscient de l'importance de la conservation des ressources humaines dans l'entreprise, l'Employeur favorise le reclassement et le recyclage de ses salariés suite à une réduction de personnel due à des changements technologiques.

Dans un esprit de communication directe les parties conviennent de se rencontrer (2 représentants de la Direction et 2 représentants du Syndicat) au plus tard à la date d'avis d'abolition de poste du paragraphe 20.2. L'objectif de cette rencontre est de discuter de toute solution possible pour tenter de résoudre la situation et ce, tout en respectant les besoins de l'organisation. Les délais de la procédure prévue au présent article ne sont en aucun temps suspendus.

20.2

Quand la Direction fait des changements organisationnels ou quand la Direction juge qu'une réduction de personnel doit durer plus d'un (1) mois, autre que pour un salarié régulier à temps plein admissible aux paragraphes 19.3 et suivants de l'article "Changements technologiques", elle avise le salarié en cause six (6) mois avant la date de l'abolition du poste. Toutefois, lorsqu'une occupation comporte plusieurs postes dans un district, la Direction

x  
msl

abolit le poste du salarié qui se porte volontaire ou, à défaut de volontaire, abolit le poste du salarié ayant le moins d'ancienneté. S'il y a plus d'un salarié volontaire, la Direction décide du poste à abolir parmi les volontaires.

**20.3**

Lorsqu'un poste est aboli suite à des changements organisationnels ou suite à une réduction de personnel, le processus suivant s'applique au cours de la période prévue au paragraphe 20.2 :

**20.3.1** La Direction offre au salarié qui rencontre les exigences d'admissibilité et qui possède le niveau minimal de compétence requis, en respectant l'ordre de priorité établi au sous-paragraphe 21.3.1, tout poste disponible permanent de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détient;

**20.3.2** Lorsqu'un poste est disponible et qu'aucun salarié prévu au sous-paragraphe 21.3.1, alinéas a) et b), ne possède le niveau minimal de compétence requis pour ce poste, la Direction propose, avant de passer à l'étape suivante de la sélection, un recyclage au salarié qui est le plus près du niveau minimal de compétence requis pour ce poste disponible, compte tenu de son expérience, de ses capacités et des actions personnelles de développement que le salarié a faites et est disposé à faire.

Tel recyclage est proposé, dans la mesure où l'écart à combler puisse l'être et ce, dans un délai raisonnable.

**20.4**

Il y a licenciement à la fin de la période prévue au paragraphe 20.2, si le salarié a refusé pendant cette période:

- le ou les poste(s) disponible(s) permanent(s) qui lui a(ont) été offert(s) de la même classe salariale que le sien, ou

- ✓  
mbl
- le recyclage proposé en vue de lui accorder un poste de la même classe salariale que le sien.

Il doit cependant donner une réponse au directeur administration et contrôleur au plus tard la dixième (10<sup>e</sup>) journée de l'offre du poste ou du recyclage proposé.

**20.5** À l'expiration de la période prévue au paragraphe 20.2, le salarié est mis à pied et régi par les dispositions du paragraphe 20.6 :

**20.5.1** si la Direction ne lui a offert aucun poste permanent de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détient, ou;

**20.5.2** s'il a refusé le ou les poste(s) permanent(s) d'une classe salariale inférieure qui a(ont) pu lui être offert(s) ou, s'il a refusé le recyclage proposé en vue de lui accorder un poste d'une classe salariale inférieure à celui qu'il détient.

**20.6** La mise à pied est pour une durée maximale de douze (12) mois. Au cours de cette période, la Direction offre au salarié, à la condition qu'il rencontre les exigences d'admissibilité et qu'il possède le niveau minimal de compétence requis, le ou les poste(s) disponible(s) permanent(s) de la même classe salariale ou d'une classe salariale inférieure à celui qu'il détenait avant sa mise à pied selon l'ordre établi au sous-paragraphe 21.3.1.

**20.7** Au cours de la période prévue au paragraphe 20.6, la Direction peut offrir au salarié qui rencontre les exigences d'admissibilité et qui possède le niveau minimal de compétence requis, tout poste temporaire de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détenait avant sa mise à pied en procédant dans l'ordre suivant :

**20.7.1** les salariés visés par le sous-paragraphe 20.5.1;

**20.7.2** les salariés visés par le sous-paragraphe 20.5.2.

La période de mise à pied sera prolongée du même nombre de semaines que durera le travail à un poste temporaire.

✓  
msl

- 20.8 Toutefois, à la fin de la période prévue au paragraphe 20.6 ou, s'il y a lieu, après l'application du paragraphe 20.7, si aucun poste permanent n'a été offert au salarié ou, le cas échéant, si ce salarié a refusé les postes permanents qui ont pu lui être offerts, il est dès lors licencié et une indemnité de licenciement lui est versée.
- 20.9 L'indemnité de licenciement représente pour le salarié ainsi licencié, deux (2) semaines de salaire par année complète d'ancienneté avec un maximum de cinquante-deux (52) semaines. L'indemnité est payée selon le taux de salaire normal en vigueur au moment de la mise à pied.
- 20.10 La Direction informe le Syndicat par écrit, normalement dans un délai de cinq (5) jours, dès que, en vertu du présent article :
- 20.10.1 un salarié reçoit un avis que son poste est aboli;
  - 20.10.2 un recyclage est proposé à un salarié ou à un employé sur un poste couvert par la présente unité. En pareil cas, le plan de recyclage sera également transmis;
  - 20.10.3 un poste (permanent ou temporaire) est offert à un salarié;
  - 20.10.4 une indemnité de licenciement est versée à un salarié.

## ARTICLE 21 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 21.1 Les dispositions de cet article s'appliquent à tous les postes couverts par l'unité de négociation du Syndicat, sauf ceux occupés par des stagiaires.
- 21.2 Aux fins d'application du présent article, le terme "salarié" comprend également l'employé non régi par l'unité de négociation du Syndicat mais exclut le stagiaire n'ayant pas atteint l'échelon 5 de l'annexe "B".

**21.3**

Lorsqu'un poste devient vacant, la Direction doit décider de le combler dans les six (6) mois de la vacance. Dans le cas contraire, le poste est aboli. Dans le cas où elle décide de le combler, la Direction convient de procéder de la façon suivante :

**21.3.1** dans l'ordre ci-après établi, elle considère, à condition que le poste disponible soit de la même classe salariale ou d'une classe salariale inférieure à celui que les salariés en cause détenaient, exception faite des mutations, et à condition que les salariés en cause rencontrent les exigences d'admissibilité et le niveau minimal de compétence requis pour le poste :

- a) dans un même temps, les salariés visés par l'application de l'un ou l'autre des sous-paragraphes 19.6.1, 19.6.5 et 19.7.1, y incluant l'employé tel que défini au paragraphe 21.2;
- b) dans un même temps, les salariés visés par l'application des dispositions du paragraphe 20.2 et de l'un ou l'autre des sous-paragraphes 20.5.1 et 20.7.1, y incluant l'employé tel que défini au paragraphe 21.2;
- c) dans un même temps, les salariés visés par l'application des dispositions de l'un ou l'autre des sous-paragraphes 19.6.2, 19.7.2 et 20.3.2, y incluant l'employé tel que défini au paragraphe 21.2;
- d) dans un même temps, les salariés visés par l'application des dispositions de l'un ou l'autre des sous-paragraphes 20.5.2 et 20.7.2, y incluant l'employé tel que défini au paragraphe 21.2;
- e) les réaffectations pour cause, y compris la confirmation dans un poste permanent d'un stagiaire rendu au terme de sa progression;

- ✓  
msd
- f) les mutations tout en prenant en considération les demandes inscrites au registre tel que prévu au sous-paragraphe 21.3.2, en autant qu'elle ait obtenu l'accord du salarié visé;

**21.3.2** Tout salarié désireux d'être considéré pour une mutation est invité à faire connaître ses intentions et champs d'intérêts par le biais d'une demande écrite adressée au directeur administration et contrôleur avec copie conforme à son supérieur hiérarchique pour constitution d'un registre. Telle demande est valide pour un (1) an. Après deux (2) refus, le nom du salarié est retiré du registre jusqu'à la date d'échéance prévue. C'est au salarié qu'incombe la responsabilité de réactiver sa demande dans un cas comme dans l'autre et ce, de la façon ci-haut mentionnée. Il est entendu que le bassin de sélection de la Direction, en regard de l'application du sous-paragraphe 21.3.1, "f" ci-dessus, ne se limite pas aux seuls salariés dont le nom apparaît au registre ci-haut mentionné.

Lorsqu'un poste disponible est comblé de la façon prévue aux sous-paragraphe 21.3.1 et 21.3.2, la Direction avise par écrit le Syndicat dans les meilleurs délais à l'intérieur des cinq (5) jours suivant le choix du candidat.

**21.3.3** Si la Direction ne peut combler le poste disponible en vertu des sous-paragraphe 21.3.1 et 21.3.2, elle affiche pour une période de sept (7) jours un avis de poste disponible. Pendant cette période, le salarié régulier (à l'exception du stagiaire qui n'est pas rendu au terme de sa progression) de QuébecTel Mobilité Inc. de même que tout employé régulier (à l'exception du stagiaire qui n'est pas rendu au terme de sa progression) de Québec-Téléphone et de QuébecTel Communications Inc. qui est intéressé à soumettre sa candidature soit pour promotion, mutation, rétrogradation ou permutation, doit la faire parvenir au directeur

✓  
msj

administration et contrôleur sur la formule appropriée. Une copie de l'avis de poste disponible est transmise au Syndicat la première journée de l'affichage.

- 21.4** La Direction considère comme étant admissible à un poste disponible par affichage le salarié tel que défini au paragraphe 21.2 et sous-paragraphe 21.3.3. qui rencontre les exigences d'admissibilité du poste.
- 21.5** Le salarié tel que défini au paragraphe 21.2 et sous-paragraphe 21.3.3 qui rencontre les exigences d'admissibilité sera évalué par la Direction au cours du processus de sélection pour déterminer s'il rencontre le niveau minimal de compétence requis pour le poste.
- 21.6** La Direction accorde le poste disponible au salarié tel que défini au paragraphe 21.2 et sous-paragraphe 21.3.3. le plus compétent parmi ceux qui rencontrent les exigences d'admissibilité et qui possèdent le niveau minimal de compétence ou, s'il y a lieu, et s'il est le seul à être considéré ou à avoir postulé, au salarié tel que défini au paragraphe 21.2 et sous-paragraphe 21.3.3 qui rencontre les exigences d'admissibilité et qui possède le niveau minimal de compétence.
- 21.7** La Direction se réserve le droit d'annuler tout affichage. Si cela se produit, elle avise le Syndicat et le salarié ou les salariés qui a ou ont postulé sur le poste disponible. Sur demande du Syndicat, la Direction l'informe des motifs justifiant l'annulation de l'affichage.
- 21.8** Suite à un affichage, la Direction avise le Syndicat, normalement dans un délai de cinq (5) jours, lorsque le choix du candidat est officiel.
- 21.9** Le salarié choisi doit occuper son nouveau poste au plus tard un (1) mois après que la décision officielle soit communiquée par le directeur, administration et contrôleur.

- ✓  
msl
- 21.10** Aucun salarié ne peut réclamer un poste disponible suite à un affichage s'il ne s'est pas conformé à la procédure prévue au sous-paragraphe 21.3.3.
- 21.11** Le nom du candidat choisi est annoncé sur courrier électronique. Dès qu'il occupe son nouveau poste, le salarié est rémunéré selon les politiques de l'Employeur.
- 21.12** Lorsque la Direction procède à un affichage externe, le niveau de formation académique exigé sera au moins égal à celui qui aura été exigé à l'interne. De plus, une copie de l'affichage externe sera transmise au Syndicat et affichée sur les tableaux d'affichage.
- 21.13** Lors d'un embauchage, la Direction informe par écrit le Syndicat dans les meilleurs délais.
- 21.14** Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux affectations temporaires dont la durée est d'un (1) an ou moins, aux assignations spéciales, ni aux postes dégagés à l'occasion de :
- 21.14.1** maladie ou accident;
  - 21.14.2** absence autorisée;
  - 21.14.3** congé de maternité ou congé parental;
  - 21.14.4** vacances.
- 21.15** L'employé régulier de Québec-Téléphone et de QuébecTel Communications Inc. représenté par le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone peut déposer un grief selon les articles 16 "Procédure de règlement des griefs" et 17 "Arbitrage de griefs" de la présente convention, lorsqu'il a appliqué sur un poste disponible, suite à un affichage et qu'il n'est pas le choix final de la Direction à l'étape de présélection ou de sélection.

## **ARTICLE 22 AFFECTATION TEMPORAIRE ET ASSIGNATION SPÉCIALE**

- 22.1** a) Aux fins d'application de cet article, le terme "salarié" comprend également l'employé non régi par l'unité de négociation.

✓  
msl

b) L'affectation temporaire d'un salarié peut être faite pour combler temporairement un poste vacant, remplacer un salarié absent ou pour un surplus de travail. L'assignation spéciale d'un salarié peut être faite pour pallier à un surplus de travail relié à un projet spécifique.

**22.2**

a) Tout salarié désireux d'être considéré dans le cadre d'affectations temporaires de plus de vingt (20) jours et d'assignations spéciales, est invité à faire connaître ses intentions et champs d'intérêts par le biais d'une demande écrite adressée au directeur administration et contrôleur pour constitution d'un registre. Telle demande est valide pour un (1) an. Après deux (2) refus, le nom du salarié est retiré du registre jusqu'à la date d'échéance prévue. C'est au salarié qu'incombe la responsabilité de réactiver sa demande dans un cas comme dans l'autre et ce, de la façon ci-haut mentionnée. Il est entendu que le bassin de sélection de la Direction, en regard de l'application du sous-paragraphe b) ci-dessous, ne se limite pas aux seuls salariés dont le nom apparaît au registre ci-haut mentionné.

b) Pour affecter un salarié, la Direction prend en considération les besoins des opérations et les éléments, tels que les capacités et les qualifications requises pour exécuter le travail, les salariés en disponibilité ou en prévision de le devenir, la disponibilité du salarié eu égard à son travail et à ses contraintes personnelles, le cheminement logique de carrière pour le salarié, le temps passé par le salarié dans le poste actuel et le besoin de formation et de développement du salarié.

**22.3**

Pour toute affectation temporaire intervenue suite à une réquisition de personnel, la Direction fournira mensuellement, au Syndicat, la liste des salariés ainsi affectés.

**22.4**

Pour une affectation temporaire de plus de vingt (20) jours, le salarié ainsi affecté sur un poste régi par la présente unité de négociation est assujéti aux dispositions de l'article 10 "Cotisation syndicale".

- ✓  
MSJ
- 22.5 À la fin de l'affectation temporaire ou de l'assignation spéciale, le salarié revient au poste qu'il occupait avant ladite affectation ou assignation, à moins que ce poste n'ait été aboli. À ce moment, les dispositions prévues aux articles 19 "Changements technologiques" ou 20 "Changements organisationnels et réduction de personnel" s'appliqueront selon le cas. L'Employeur se réserve le droit de transmettre, s'il y a lieu, l'avis d'abolition de poste au salarié pendant que ce dernier est en affectation ou assignation.

### ARTICLE 23 PRÊT DE SALARIÉ INTERSOCIÉTÉS

- 23.1 Aux fins d'application du présent article le terme "intersociétés" réfère à QuébecTel Mobilité Inc., à Québec-Téléphone et à QuébecTel Communications Inc. à l'exclusion de toute participation de l'une ou l'autre de ces dernières à une entité juridique avec une autre personne morale, société ou entreprise.
- 23.2 Aux fins d'application du présent article, l'expression "prêt de salarié intersociétés" réfère exclusivement au cas où des salariés de QuébecTel Mobilité Inc. sont prêtés à Québec-Téléphone ou à QuébecTel Communications Inc.
- 23.3 Le salarié prêté au terme du présent article est régi par les dispositions de la présente convention, sous réserve des dispositions prévues à la lettre d'entente "Rémunération incitative (professionnels)".
- 23.4 Dans le cas d'un prêt à une occupation qui comporte une classe salariale plus élevée que celle de son occupation régulière, le salarié reçoit un supplément équivalent à la différence entre son taux de salaire normal actuel et le nouveau taux normal correspondant au poste de l'occupation qui comporte une échelle de salaire plus élevée et ce, conformément au "Guide de rémunération" de l'Employeur section affectation temporaire.
- 23.5 À la fin de la période du prêt, le salarié revient à son poste d'attache, à moins que ce poste ait été aboli. En cas d'abolition de poste, les dispositions prévues aux articles 19 "Changements technologiques" ou 20 "Changements organisationnels et réduction de personnel" s'appliquent

selon le cas. L'Employeur se réserve le droit de transmettre, s'il y a lieu, l'avis d'abolition de poste au salarié pendant la période du prêt.

- 23.6** Le salarié peut refuser d'être prêté dans les cas suivants :
- a) la durée du prêt est supérieure à douze (12) mois consécutifs;
  - b) le prêt entraîne un changement de localité.

**23.6.1** Si le salarié accepte un changement de localité prévu au sous-paragraphe 23.6 b), les conditions de gîte, de couvert et de déplacement sont négociées entre le salarié et son supérieur hiérarchique et consignées dans une lettre d'entente entre les parties.

- 23.7** Nonobstant les dispositions du paragraphe 23.6, le salarié ne peut exercer son droit de refus d'être prêté dans les cas suivants :

- a) s'il est en abolition de poste ou en réaffectation pour cause;
- b) s'il possède une expertise requise par la compagnie requérante (Québec-Téléphone ou QuébecTel Communications Inc.).

- 23.8** L'Employeur s'engage à informer le Syndicat de tout prêt survenu durant le mois.

- 23.9** Advenant le cas où le CRTC régleme différemment les conditions de prêt de salarié intersociétés, les parties s'engagent à discuter de l'impact de la réglementation et à conclure une entente, à la satisfaction des parties.

## **ARTICLE 24 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

- 24.1** Cet article régit les cours de formation externe et les cours de formation académique.

- 24.2** Le remboursement des frais pour la formation externe et la formation académique est régi par les politiques de l'Employeur.

S  
mbd

**ARTICLE 25 FRAIS DE DÉPLACEMENT**

**25.1** L'Employeur rembourse les frais inhérents à un déplacement qu'un salarié fait à la demande de celui-ci dans l'exercice de ses fonctions, selon les modalités qui suivent :

**25.1.1** frais encourus par la location d'une chambre, lorsqu'approuvés au préalable par son supérieur hiérarchique, dans la localité où il se trouve ou dans une autre localité déterminée par son supérieur hiérarchique;

**25.1.2** les frais de repas encourus seront remboursés en autant que le salarié présente les pièces justificatives appropriées, le tout, sujet à approbation de son supérieur hiérarchique.

**ARTICLE 26 FRAIS D'USAGE DE VÉHICULE PERSONNEL**

**26.1** L'Employeur verse au salarié autorisé à utiliser un véhicule personnel, une indemnité établie comme suit, pour tout le parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions :

**26.1.1 a)** pour les premiers cinq mille (5 000) kilomètres d'une année (1er janvier au 31 décembre) trente-et-un (31 ¢) cents/km;

**b)** pour tout kilométrage excédentaire à cinq mille (5 000) kilomètres au cours d'une année (1er janvier au 31 décembre) vingt-cinq (25¢) cents/km.

**26.2** En plus de l'indemnité prévue au paragraphe 26.1, l'Employeur verse une indemnité additionnelle de trois (03 ¢) cents/km au salarié dont l'occupation est conseiller, activités de distribution et conseiller, clientèles d'affaires.

**26.3** Le salarié, pour qui un moyen de transport public est désigné dans le cadre d'un voyage pour le compte de la

✓  
MBA

Direction, peut, lorsque préalablement autorisé par cette dernière, utiliser son véhicule personnel. Dans ce cas, il reçoit une compensation équivalente au prix du billet du moyen de transport public le plus économique.

- 26.4** L'Employeur peut en tout temps modifier les dispositions prévues au présent article après en avoir avisé le Syndicat, sous réserve qu'aucune modification ainsi apportée ne doit avoir pour effet de modifier à la baisse le régime d'indemnisation visé au présent article.

## **ARTICLE 27 TEMPS DE VOYAGE**

- 27.1** Le temps de voyage est le temps requis pour voyager à la demande de la Direction.

- 27.2** Le temps de voyage est rémunéré de la façon suivante :

**27.2.1** lorsque le salarié ne conduit pas un véhicule tel que prévu au sous-paragraphe 27.2.2, il est rémunéré au taux normal pour les heures de voyage effectuées à l'intérieur ou en dehors de ses heures normales de travail. Le salarié qui conduit un véhicule à l'intérieur de ses heures normales de travail est rémunéré au taux normal;

**27.2.2** lorsque le salarié conduit un véhicule de QuébecTel Mobilité Inc., un véhicule loué par cette dernière ou son véhicule personnel à la demande de la Direction, il est rémunéré au taux et demi (150 %) du salaire horaire normal pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine normales de travail et ce, conformément aux dispositions du paragraphe 30.5 et des sous-paragraphe 30.5.1, 30.5.2, 30.5.3 et 30.5.4;

**27.2.3** quand le moyen de transport désigné est un moyen de transport public, le temps de voyage est le temps prévu par l'horaire de ce moyen de transport pour se rendre du point de départ au point d'arrivée. Le temps de voyage comprend aussi la durée normale des arrêts prévus entre

les correspondances et jusqu'à deux (2) heures  
de temps d'attente imprévu par jour;

**27.2.4** quand le moyen de transport désigné est un véhicule de QuébecTel Mobilité Inc. ou un véhicule loué par cette dernière (comprenant un véhicule privé d'un salarié ayant un contrat de location avec QuébecTel Mobilité Inc.), le temps de voyage est le temps normalement requis pour se déplacer du point de départ au point d'arrivée;

**27.2.5** quand, à sa demande, un salarié voyage dans un véhicule privé, le temps de voyage est le temps prévu par le moyen de transport désigné;

**27.2.6** lorsque le moyen de transport désigné comprend le coucher en cours de route, seulement le temps mis à voyager entre 7 h et 22 h (y compris la durée normale des arrêts prévus entre les correspondances) est considéré comme temps de voyage;

**27.2.7** lorsque le moyen de transport désigné ne comprend pas le coucher en cours de route, tout le temps mis à voyager (y compris la durée normale des arrêts prévus entre les correspondances) est considéré comme temps de voyage.

**27.3** Aucune autre rémunération ne peut s'appliquer à des heures déjà compensées en vertu du paragraphe 27.2.

## **ARTICLE 28 DÉPENSES INCIDENTES À UN TRANSFERT**

**28.1** Un "transfert" est le passage, pour un temps indéfini, d'un salarié d'une localité à une autre lorsque la distance la plus courte entre les périphéries de ces localités est d'au moins seize (16) kilomètres.

28.2

Aux fins de cet article,

28.2.1 l'expression "personnes à charge du salarié" signifie une ou plusieurs personnes à sa charge et demeurant avec lui;

28.2.2 l'expression "les biens d'un salarié" comprend l'ameublement, les vêtements et les autres articles de nature similaire du salarié et des personnes à sa charge. La Direction peut, suivant les cas, accepter d'autres objets dans cette définition.

28.3

Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié qui est transféré, soit à la demande de la Direction ou soit à la suite de l'application du paragraphe 21.6. Nonobstant ce qui précède, la Direction n'accorde aucun avantage au salarié qui est transféré à la demande de ce dernier.

28.4

L'Employeur rembourse les frais suivants, pourvu qu'il les ait préalablement approuvés :

- a) les frais de transport de ses biens (y compris les frais d'emballage, de déballage et d'assurance normale);
- b) dans certaines circonstances, les frais de transport de ses biens (y compris les frais d'emballage, de déballage et d'assurance normale) occasionnés par un deuxième déménagement dans la même localité, en autant que celui-ci s'effectue à l'intérieur d'une période d'un (1) an à compter de la date effective du transfert;
- c) les frais nécessités pour régler un bail de logement;
- d) les frais de déménagement et de remorquage d'une maison mobile (y compris les frais de blocage et déblocage des roues, le débranchement et le raccordement de l'huile, l'électricité, l'eau, les égouts, la fosse septique) ainsi que le déplacement, le cas échéant, d'une dépendance principale et mobile de la maison mobile. Le remboursement des frais de débranchement et de raccordement est régi par les pratiques de l'Employeur.

- J  
M/A
- 28.5** L'Employeur paie, à titre de compensation pour les autres frais occasionnés par le déménagement :
- a) un montant fixe de quatre mille dollars (4 000 \$), si le salarié emménage dans une maison ou un logement non meublé;
  - b) si le salarié établit son domicile dans une maison mobile ou s'il déménage sa maison mobile, un montant fixe de quatre cents dollars (400 \$).
- 28.6** La Direction accorde au salarié qui doit déménager à l'occasion d'un transfert, un maximum de trois (3) jours de congé payé pour se chercher un nouveau domicile. La Direction accorde également au salarié un maximum de trois (3) jours de congé payé pour déménager et emménager, incluant le temps de voyage.
- 28.7** Lorsque le transfert d'un salarié implique pour ce dernier la vente de sa résidence principale ou l'achat d'une nouvelle résidence, la Direction peut lui accorder certains avantages additionnels en conformité avec les pratiques de l'Employeur.
- 28.8** Les avantages prévus au présent article ne sont acquis au salarié que s'il a obtenu les approbations préalables de la Direction et lorsqu'il s'est conformé aux conditions stipulées par les pratiques de l'Employeur au sujet des déménagements.
- 28.9** Pour être admissible aux avantages prévus par les présentes, le salarié transféré doit déménager dans les douze (12) mois qui suivent un transfert, à moins de raisons que la Direction juge valables.
- 28.10** L'Employeur rembourse, pour le nombre de jours prévu au paragraphe 28.6, les frais de déplacement du salarié et de son conjoint, ou du salarié et d'une personne à sa charge, dans la localité où il doit déménager, selon les pratiques de l'Employeur.

- ✓  
*ms*
- 28.11** Sur réception des reçus et à la condition que ces dépenses aient été préalablement approuvées par la Direction, cette dernière rembourse au salarié les dépenses de voyage et les frais de transport du salarié et des personnes à sa charge à l'occasion du déménagement. Ces frais de transport ne s'appliquent qu'à une seule voiture et le remboursement de ceux-ci est régi par les pratiques de l'Employeur.

#### **ARTICLE 29 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

- 29.1** La durée de la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) journées normales de travail consécutives de sept (7) heures chacune, du lundi au vendredi inclusivement.
- 29.2** Tout salarié a droit à une période non rémunérée pour le repas au cours de sa journée normale de travail. Sauf exception, cette période est d'un minimum de soixante (60) minutes.
- 29.3** Lorsque l'Employeur modifie les horaires existants ou en implante de nouveaux, un avis écrit sera affiché, dans la mesure du possible, et copie de cet avis sera transmise au Syndicat avant la mise en vigueur.
- 29.4** L'Employeur s'engage à ne pas diminuer ni augmenter la durée de la semaine normale de travail durant la présente convention.

#### **ARTICLE 30 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

- 30.1** Les heures supplémentaires sont les heures de travail qu'un salarié accomplit à la demande de la Direction en dehors de sa journée ou de sa semaine normale de travail.
- 30.2** Les heures supplémentaires sont une nécessité dans un service public et le salarié doit se conformer à cette

↓  
m/sj

obligation. Toutefois, sauf en cas d'urgence, aucun salarié n'est tenu de faire plus de huit (8) heures supplémentaires par mois.

**30.3** Un supérieur hiérarchique excuse un salarié de cette obligation lorsqu'il juge les motifs du salarié valables. L'appréciation que le supérieur hiérarchique fait des motifs du salarié est subordonnée aux exigences du travail. Par ailleurs, un supérieur hiérarchique excuse un salarié de cette obligation lorsque sa présence est nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur, bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

**30.4** Lorsqu'un supérieur hiérarchique assigne des heures supplémentaires à des salariés, il répartit équitablement le travail de façon compatible avec l'efficacité des opérations.

**30.5** Les heures supplémentaires sont rémunérées de la façon suivante :

**30.5.1** les heures effectuées en dehors des horaires hebdomadaires et quotidiens de travail sont majorées de cinquante pour cent (50 %) sous réserve des sous-paragraphes 30.5.2, 30.5.3.

**30.5.2 Horaire quotidien**

La rémunération du temps supplémentaire est appliquée au deux tiers (2/3) du taux horaire normal de salaire en vigueur au moment où la prestation de travail est effectuée. Ce taux de salaire modifié est majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes heures excédant le nombre d'heures prévues à l'horaire quotidien jusqu'à concurrence de la 40<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire.

**30.5.3 Horaire hebdomadaire**

la rémunération du temps supplémentaire est appliquée au deux tiers (2/3) du taux horaire normal de salaire en vigueur au moment où la

X  
m/af

prestation de travail est effectuée. Ce taux de salaire modifié est majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures supplémentaires excédant le nombre d'heures prévu à l'horaire hebdomadaire jusqu'à concurrence de la 40<sup>e</sup> heure de travail hebdomadaire.

**30.5.4** au taux double (200 %) du salaire horaire du salarié pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié rémunéré, en plus du paiement de tel jour férié.

**30.6** Le salarié qui fait quinze (15) minutes ou moins de travail en dehors de son horaire quotidien ne reçoit aucune rémunération; lorsqu'il fait plus de quinze (15) minutes de travail en dehors de son horaire quotidien, il est assuré d'une rémunération minimum d'une demi-heure (½) en heures supplémentaires. Dans tous les autres cas, le salarié est rémunéré en heures supplémentaires pour la durée du temps ouvré.

**30.7** Au lieu d'être rémunéré comme prévu au paragraphe 30.5, le salarié peut, s'il le désire, accumuler des heures pour du travail exécuté en dehors de son horaire quotidien, de son horaire hebdomadaire ou un jour de congé férié rémunéré prévu au paragraphe 31.1 de l'article 31 "Jours fériés".

**30.8** Le salarié qui choisit d'accumuler des heures peut le faire jusqu'à un maximum d'heures prévu à son horaire hebdomadaire de travail. Les heures ainsi accumulées peuvent être reprises en congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de cinquante pour cent (50 %) conformément aux dispositions des sous-paragraphe 30.5.1, 30.5.2, 30.5.3 ou 30.5.4 selon le cas.

**30.9** Ce congé doit être pris dans les douze (12) mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'Employeur et le salarié; à défaut de quoi, elles sont alors payées selon les dispositions des sous-paragraphe 30.5.1, 30.5.2, 30.5.3 ou 30.5.4 selon le cas, au taux de salaire en vigueur au moment où telles heures supplémentaires furent effectuées.

J  
M

**30.10** Si le salarié décide de ne pas prendre ses heures accumulées en congé, il est rémunéré selon les dispositions des sous-paragraphes 30.5.1, 30.5.2, 30.5.3 ou 30.5.4 selon le cas, au taux de salaire en vigueur au moment où telles heures supplémentaires ont été effectuées.

**30.11** Le temps consacré à suivre des cours de formation externe ou académique en dehors des heures normales de travail n'est pas rémunéré.

### **ARTICLE 31 JOURS FÉRIÉS**

**31.1** L'Employeur reconnaît comme jours fériés les jours suivants qu'il considère comme congés rémunérés :

le 1<sup>er</sup> janvier  
le 2 janvier  
le Vendredi saint  
le lundi de Pâques  
le lundi qui précède le 25 mai  
le 24 juin  
le 1<sup>er</sup> juillet  
la fête du Travail  
le jour de l'Action de grâces  
l'après-midi du 24 décembre  
le 25 décembre  
le 26 décembre  
l'après-midi du 31 décembre

**31.2** À la place de chacun de ces jours fériés qui coïncide avec un samedi ou un dimanche, l'Employeur reconnaît, à sa discrétion, comme jour férié rémunéré, le vendredi qui le précède ou le lundi qui le suit.

**31.3** À la place de chacun de ces jours fériés rémunérés qui coïncide avec un mardi, un mercredi ou un jeudi, l'Employeur peut, à sa discrétion, reporter le congé à une journée antérieure ou postérieure, soit le lundi ou le vendredi de la semaine du jour férié rémunéré.

**31.4** La paie d'un jour férié rémunéré est le produit du taux horaire normal d'un salarié par le nombre d'heures normales prévu pour lui cette journée-là.

- S  
msd
- 31.5** Pour avoir droit au paiement prévu pour lui à l'occasion d'un jour férié rémunéré, le salarié doit travailler la journée normale de travail précédant le jour férié rémunéré ou la journée normale de travail qui le suit.
- 31.6** Aux fins du paragraphe 31.5, toute journée normale de travail qui précède ou suit un jour férié rémunéré est considérée comme ayant été travaillée lorsque cette journée coïncide avec une période d'absence autorisée sans paie, n'excédant pas deux (2) semaines, pour une raison autre que la maladie, un accident ou une lésion professionnelle.
- 31.7**
- a) Lorsqu'un salarié est absent pour maladie ou à la suite d'un accident les deux (2) journées normales de travail mentionnées au paragraphe 31.6, le salarié est considéré comme invalide ce jour férié rémunéré. Dans ce cas, le jour férié rémunéré est considéré comme une journée normale de travail aux fins du régime d'assurance-salaire.
  - b) Lorsque le salarié est absent en raison d'une lésion professionnelle, il reçoit l'indemnité prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q.c.A-3.001).
- 31.8** Un salarié ne bénéficie pas d'un jour férié rémunéré s'il ne travaille pas ce jour de congé alors qu'il est tenu de le faire, à moins que son supérieur hiérarchique n'ait autorisé son absence.
- 31.9** Lorsqu'un jour férié rémunéré, pour lequel un salarié aurait eu un congé et une paie de jour férié rémunéré en vertu du présent article, coïncide avec une période où le salarié suit un cours, celui-ci reprendra un (1) jour de congé à une date ultérieure choisie par le salarié et approuvée par son supérieur hiérarchique.

✓  
msd

**ARTICLE 32 VACANCES ANNUELLES PAYÉES**

**32.1 Aux fins du présent article :**

- a) une (1) semaine de vacances payées correspond à la durée d'une (1) semaine normale de travail, tandis qu'une (1) journée de vacances payées correspond à la durée d'une (1) journée normale de travail et ce, conformément à l'article 29.1;
- b) la période d'hiver comprend les mois de janvier, février, mars, avril, novembre et décembre ainsi que les deux (2) dernières semaines du mois d'octobre et les deux (2) premières semaines du mois de mai;
- c) la période d'été comprend les autres semaines et mois de l'année.

**32.2** L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit aux vacances. Cette période s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

**32.3** À compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie :

**32.3.1** d'un (1) an mais moins de deux (2) ans d'ancienneté, bénéficie de deux (2) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de deux (2) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;

**32.3.2** de deux (2) ans, mais moins de sept (7) ans d'ancienneté, bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de quatre (4) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;

**32.3.3** de sept (7) ans, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté, bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de quatre (4) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;

- K  
msf
- 32.3.4 de dix (10) ans, mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté, bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;
  - 32.3.5 de vingt (20) ans, mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté, bénéficie de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;
  - 32.3.6 de vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté, bénéficie de six (6) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de six (6) semaines de vacances payées dans la période d'hiver.

**32.4**

Le calcul du nombre de jours de vacances dont bénéficie le salarié, suivant son ancienneté et suivant la période de l'année durant laquelle elles sont prises, doit tenir compte du nombre de jours d'absence dans l'année, à l'exception des absences pour la durée d'un retrait préventif d'une travailleuse enceinte, d'un congé de maternité, de l'extension d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'une maladie couverte par le régime d'assurance-salaire (pour une période qui ne dépasse pas celle prévue au paragraphe 3, sous-paragraphe 3.2 de l'annexe "D", Résumé du régime d'assurance-salaire), d'une lésion professionnelle jusqu'à un maximum des mêmes périodes prévues au résumé du régime d'assurance-salaire, annexe "D", paragraphe 3, sous-paragraphe 3.2 et, d'une libération pour fonction syndicale. Le calcul se fait de la façon indiquée à la table de déduction des jours des vacances apparaissant à l'annexe "C".

**32.5**

Le supérieur hiérarchique considère le choix exprimé par chaque salarié de son équipe de travail, dans la détermination du programme de vacances. La répartition des vacances se fait selon l'ancienneté, tenant compte des besoins des opérations.

**32.6**

- a) Les vacances annuelles ne peuvent être reportées à une année suivante. Toutefois, lors de circonstances

X  
MMA

exceptionnelles, si le salarié n'a pu prendre toutes ses vacances à la fin de l'année courante, il peut, eu égard aux besoins des opérations, en reporter le solde à l'année suivante, sans excéder le 31 janvier, à moins d'une décision contraire de l'Employeur.

b) Dans le cas où le salarié n'a pas pris ses vacances et qu'il est en congé de maladie ou en absence à cause d'une lésion professionnelle à la fin de l'année courante et que son retour au travail s'effectue avant le 31 mars de l'année suivante, les vacances ou le solde de vacances sont ou est accordé(es) conformément au choix exprimé par le salarié et ce, à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée, mais en tenant compte des besoins des opérations. Toutefois, si le retour au travail du salarié se fait à une date à ce point rapprochée du 31 mars qu'il lui est impossible de prendre toutes ses vacances avant cette même date, le salarié a le choix de se faire payer son solde de vacances au 31 mars ou de le prendre sans interruption à sa date de retour au travail.

1. Si le salarié n'est pas revenu au travail au 31 mars, contrairement aux dispositions prévues au paragraphe 32.6 b), mais que ce dernier a déjà pris au moins deux (2) semaines de vacances pendant l'année précédente, le solde de ses vacances lui est payé conformément au programme de vacances approuvé au paragraphe 32.5.

2. Si le salarié n'est toujours pas revenu au travail le 31 mars et que ce dernier n'a pu prendre au moins deux (2) semaines de vacances pendant l'année précédente, il a le choix d'être payé ou de prendre ses vacances, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines, dès son retour au travail, à moins d'entente contraire avec son supérieur hiérarchique. Le solde de ses vacances (vacances totales moins deux (2) semaines) lui est alors payé, eu égard au programme de vacances approuvé au paragraphe 32.5.

- X  
msd
- 32.7** En autant que ceci ne nuise en rien au bon fonctionnement des activités, le supérieur hiérarchique peut autoriser le salarié à fractionner :
- a) en semaines complètes sa période de vacances;
  - b) en jours complets deux (2) de ses semaines de vacances en autant que le fractionnement n'affecte pas les vacances (en semaine complète) d'un/des autre(s) salarié(s) moins ancien(s).
- 32.8** Lorsqu'un jour férié rémunéré, pour lequel un salarié aurait eu un congé et une paie de jour férié rémunéré en vertu de l'article 31 "Jours fériés", coïncide avec les vacances annuelles de ce salarié, celui-ci reprendra un (1) jour de vacances à une date ultérieure choisie par le salarié et approuvée par son supérieur hiérarchique.
- 32.9** Lorsqu'il en fait la demande, au moins trois (3) semaines avant le début de ses vacances, le salarié obtient sa paie de vacances avant son départ. La paie de vacances est l'équivalent du salaire normal qu'aurait reçu le salarié durant cette période.
- 32.10** Les vacances doivent commencer au début d'une semaine de travail, excepté dans le cas où les motifs pour lesquels un salarié désire commencer ses vacances à tout autre moment de la semaine sont jugés valables par le supérieur hiérarchique. L'appréciation que le supérieur hiérarchique fait des motifs du salarié est subordonnée aux exigences du travail.
- 32.11**
- a) Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue en raison de maladie ou d'accident survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur hiérarchique le plus tôt possible avant le début de sa période de vacances à moins qu'il en soit empêché en raison d'incapacité. Ces vacances sont reportées à une date ultérieure déterminée par le salarié sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 32.5 et 32.6. De plus, le salarié n'a pas le droit de faire valoir son

X  
msl

droit d'ancienneté si cela a pour effet de déplacer les vacances d'un autre salarié. Pour bénéficier des dispositions prévues au présent paragraphe, le salarié doit fournir les certifications désignées par l'Employeur afin de justifier son incapacité.

- b) Par ailleurs si, pendant ses vacances, un salarié est hospitalisé par suite d'accident ou de maladie (exception faite d'une hospitalisation en services externes), les vacances de ce salarié sont interrompues pour la durée de telle hospitalisation et de la convalescence y afférente, s'il y a lieu. Les jours de vacances touchés par les présentes dispositions sont reportés à une date ultérieure déterminée par le salarié sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 32.5 et 32.6. De plus, le salarié ne peut faire valoir son droit d'ancienneté si cela a pour effet de faire déplacer les vacances d'un autre salarié. Pour bénéficier des dispositions mentionnées au présent paragraphe, le salarié doit aviser son supérieur hiérarchique dans les plus brefs délais et fournir les certifications désignées par l'Employeur confirmant la durée de son hospitalisation et de la convalescence y afférente, s'il y a lieu.

- 32.12** Lorsqu'une semaine est à la fois dans un mois de la période d'hiver et dans un mois de la période d'été, elle est considérée comme faisant partie du mois dans lequel se situe le mercredi de cette semaine.
- 32.13** Lorsqu'une partie seulement des vacances se situe dans la période d'hiver, la durée totale des vacances est celle qui s'applique à la période d'été plus une (1) journée additionnelle de vacances par semaine de vacances prise dans la période d'hiver. Ces jours de vacances doivent être pris dans cette dernière période.
- 32.14** Le paragraphe 32.13 ne s'applique pas au salarié dont le nombre de semaines de vacances auquel il a droit dans la période d'hiver est le même que dans la période d'été.

✓  
msh

### ARTICLE 33 ÉCHELLES DE SALAIRES

- 33.1** Le 24 août 1998, les échelles de salaires en vigueur deviennent celles apparaissant aux annexes "A" et "B" sous le titre 2 juillet 1995.
- 33.2** Le 29 mars 1998, les échelles de salaires en vigueur deviennent celles apparaissant aux annexes "A" et "B" sous le titre 29 mars 1998.
- 33.3** Le 4 avril 1999, les échelles de salaires en vigueur deviennent celles apparaissant aux annexes "A" et "B" sous le titre 4 avril 1999.
- 33.4** Les échelles de salaires apparaissant aux annexes "A" et "B" représentent des échelles annualisées pour cinquante-deux (52) semaines en fonction de la durée de la semaine normale de travail spécifiée à l'article 29 "Semaine et heures de travail" de la présente convention.

### ARTICLE 34 ÉTAT DU SALAIRE ET DES RETENUES

- 34.1** Les salariés sont payés à toutes les deux (2) semaines. Cependant, l'Employeur peut apporter des changements à son système de paie actuel, mais dès que ces changements sont terminés, la fréquence revient d'une paie toutes les deux (2) semaines.
- 34.2** La Direction continue à fournir sur le relevé des gains et déductions qui accompagne le chèque de paie ou le relevé de salaire, les données qui y apparaissent à la date de la signature de la convention.

### ARTICLE 35 ÉVALUATION DE LA CONTRIBUTION

- 35.1** L'évaluation de la contribution est préparée par le supérieur hiérarchique. L'entrevue d'évaluation est faite à la suite d'une rencontre entre le supérieur hiérarchique et le salarié.
- 35.2** Le salarié qui se croit lésé par l'évaluation reçue peut faire un grief de la façon prévue à l'article 16. Si ce grief

X  
MBL

est soumis à l'arbitrage, l'arbitre ne peut changer la décision que s'il est prouvé qu'il y a eu erreur ou discrimination dans l'application des critères et politiques de l'Employeur.

**35.3** L'Employeur s'engage à ne pas modifier les définitions des niveaux de la contribution globale contenues au formulaire "Évaluation de la contribution".

**ARTICLE 36 CLASSE SALARIALE ET DÉTERMINATION DU SALAIRE NORMAL**

**36.1** Dépendant des tâches et des responsabilités y reliées, chaque occupation est classifiée parmi l'une des classes salariales du système d'évaluation des occupations en vigueur actuellement.

L'employeur s'engage à ne pas modifier le système d'évaluation des occupations convenu entre les parties dans la lettre d'entente 96-02 signée le 4 mars 1996 et ce, pendant la durée de la présente convention.

**36.2** Le salaire normal versé au salarié est déterminé en fonction de l'échelle de salaires prévue à l'article 33 "Échelles de salaires", qui lui est applicable selon le paragraphe 36.1 et selon la progression salariale prévue à la lettre d'entente "Ajustement des salaires" en annexe à la présente convention.

Dans certaines conditions établies lors de l'embauchage, advenant que le candidat ne rencontre pas toutes les exigences du poste requises aux fins de ce concours, le salaire normal versé au salarié pourra être inférieur au minimum de l'échelle sans toutefois aller en dessous de quatre-vingt pour cent (80 %) de la base de son échelle et ce, pour une période déterminée lors de son embauchage, laquelle n'excédera pas vingt-quatre (24) mois.

**36.3** À la signature de la présente convention, les salariés se voient confirmés dans la classe salariale qu'ils occupaient avant la signature jusqu'à modification des tâches du salarié justifiant une révision de classification.

36.4 Pour toute occupation nouvelle ou modifiée régie par la présente convention, la Direction fournira copie de toute description de fonction au Syndicat.

**ARTICLE 37 CLASSIFICATION DES NOUVELLES OCCUPATIONS OU DES OCCUPATIONS MODIFIÉES**

37.1 L'Employeur conserve le droit exclusif du contenu des descriptions des occupations et des exigences d'emploi reliées à ces descriptions. Cependant, il doit décrire les fonctions telles que les salariés sont tenus d'accomplir à la demande de la Direction.

37.2 Le comité conjoint d'évaluation est composé de deux représentants de l'Employeur et de deux représentants syndicaux dont un représentant du S.A.Q.T. et un représentant du S.E.E.Q.T.

37.3 Le comité conjoint d'évaluation des occupations procède à l'évaluation des occupations qui lui sont soumises. La décision du comité est transmise au directeur général afin d'obtenir son approbation finale.

37.4 La décision du directeur général est communiquée au Syndicat dans les meilleurs délais.

37.5 Le Syndicat peut contester par voie de grief la classification modifiée par le directeur général et qui diffère de celle du comité conjoint d'évaluation des occupations.

37.6 Le grief ainsi déposé est considéré comme un grief collectif et doit être soumis dans les vingt (20) jours qui suivent l'avis mentionné au paragraphe 37.3.

37.7 Les parties conviennent, dans les meilleurs délais, de la nomination d'un arbitre unique pour l'arbitrage d'un tel grief.

- S  
M/A
- 37.8** L'arbitre doit siéger et rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa nomination. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du "rangement" du système d'évaluation des occupations en vigueur. L'arbitre ne peut en aucun cas ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans le système d'évaluation.
- 37.9** La décision de l'arbitre qui doit être motivée est sans appel et lie les parties. S'il doit y avoir une rétroactivité, celle-ci s'applique à la date à laquelle l'occupation visée est approuvée par le directeur administration et contrôleur et le directeur général.
- 37.10** Les délais pour soumettre le grief à l'arbitrage peuvent être prolongés par entente écrite signée, d'une part, par le directeur administration et contrôleur ou son représentant et, d'autre part, par le président du Syndicat ou son représentant.
- 37.11** Chaque partie paie la moitié des honoraires et des frais de séjour et de déplacement de l'arbitre. Les autres dépenses sont aux frais de la partie qui les fait.

#### **ARTICLE 38 RÉMUNÉRATION MINIMUM POUR RAPPEL AU TRAVAIL**

- 38.1** Il y a rappel au travail lorsqu'un salarié qui est retourné chez-lui est appelé pour faire un travail en dehors de sa journée ou de sa semaine normale de travail.
- 38.2** Le terme "rappel au travail" ne s'applique pas aux heures de travail effectuées de façon contiguë avant ou après la journée normale de travail.
- 38.3** Un salarié rappelé au travail reçoit ce qui lui est le plus avantageux, à savoir l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux normal de salaire ou la rémunération des heures supplémentaires prévue à l'article 30. Ce minimum garanti s'applique de la même manière au salarié qui est de nouveau rappelé plus de trois (3) heures après le rappel précédent.

ARTICLE 39 ASSURANCES

39.1 Assurance-frais médicaux

39.1.1 Le salarié admissible en vertu du contrat intervenu entre Québec-Téléphone et l'Industrielle-Alliance Compagnie d'assurance sur la vie ou tout autre assureur, bénéficie du régime d'assurance-frais médicaux en vigueur à Québec-Téléphone à la date de la signature sous réserve des modifications suivantes et des modifications prévues à la lettre d'entente.

39.1.2 Du 27 février 1998 au 31 mai 1998

L'Employeur maintient le partage des primes qui existait dans la convention collective précédente.

a) Salarié assuré SANS personne à charge :

L'Employeur et le salarié paient chacun respectivement soixante-dix pour cent (70 %) et trente pour cent (30 %) de la prime d'assurance-frais médicaux.

b) Salarié assuré AVEC personne à charge :

L'Employeur et le salarié paient chacun respectivement soixante-dix pour cent (70 %) et trente pour cent (30 %) de la prime d'assurance en ce qui touche la protection accordée au salarié assuré;

L'Employeur et le salarié paient chacun cinquante pour cent (50 %) de la prime d'assurance en ce qui touche la protection accordée à ses personnes à charge.

À compter du 1<sup>er</sup> juin 1998

**a) Protection individuelle**

L'Employeur paie 100 % de la prime d'assurance-frais médicaux.

**b) Protection familiale**

L'Employeur paie 100 % de la partie de la prime d'assurance-frais médicaux qui équivaut à la protection individuelle et l'excédent est partagé également entre l'Employeur et le salarié.

**39.1.3**

Lorsqu'un service assuré par ce régime devient assuré par le régime public d'assurance-maladie, il n'est pas remplacé par un autre service, mais la prime est diminuée en conséquence, s'il y a lieu. L'Employeur et le salarié continuent à payer chacun la nouvelle prime conformément aux dispositions applicables prévues au sous-paragraphe 39.1.2.

**39.2 Assurance-salaire**

**39.2.1**

Le salarié admissible en vertu des contrats intervenus entre Québec-Téléphone et l'Industrielle Alliance Compagnie d'assurance sur la vie et Québec-Téléphone et la Great-West, Compagnie d'assurance-vie ou tout autre assureur, bénéficie du régime d'assurance-salaire en vigueur à Québec-Téléphone à la date de la signature de la convention et dont les modalités d'application sont résumées à l'annexe 1.

**39.2.2**

L'assurance salaire à court terme et l'assurance-salaire à moyen terme sont payées entièrement par l'Employeur. Le salarié paie 100 % de la prime d'assurance-salaire long terme.

39.3 **Assurance sur la vie**

L'Employeur maintient le régime d'assurance sur la vie dont bénéficie le salarié au moment de la signature de la convention et qui est prévue par le contrat intervenu entre General Telephone and Electronics Service Corporation et la Great-West, Compagnie d'assurance-vie ou tout autre assureur.

a) **Assurance-vie de base**

La protection de base est égale au double du montant obtenu suite à l'application de la formule suivante : salaire de base annuel, arrondi au multiple supérieur de mille dollars (1 000 \$), lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de mille dollars (1 000 \$). La prime reliée à cette protection est payée par l'Employeur.

b) **Assurance-vie complémentaire**

Le régime comporte également un montant d'assurance-vie complémentaire qui peut, au choix du salarié, être égal à une, deux ou trois fois le salaire de base annuel, arrondi au multiple supérieur de mille dollars (1 000 \$), lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de mille dollars (1 000 \$). La prime reliée à cette protection complémentaire est payée par le salarié.

**ARTICLE 40 RÉGIME DE RETRAITE**

40.1 L'Employeur maintient le régime de retraite en vigueur au moment de la signature sous réserve des modifications suivantes et des modifications prévues à la lettre d'entente.

40.2 Cet article s'applique au participant actif le 1<sup>er</sup> mars 1998 et au futur participant.

40.3 À compter du 1<sup>er</sup> mars 1998, pour la période de service au régime postérieure au 31 décembre 1977 et antérieure au 1<sup>er</sup> septembre 1986\* en tant qu'employé d'exécution :

40.3.1 la rente annuelle est égale à un virgule quarante-six pour cent (1,46 %) de la rémunération annuelle moyenne du participant,

✓  
MBA

multipliée par sa période de service ouvrant droit à pension, moins:

à compter du mois coïncidant ou qui suit le mois pendant lequel le participant retraité atteint l'âge de 65 ans ou à la date de mise à la retraite à 65 ans, le montant de la rente annuelle établi à l'alinéa précédent est réduit de zéro virgule six pour cent (0,6 %) de la partie de sa rémunération annuelle moyenne inférieure ou égale à la moyenne du maximum des gains admissibles (au sens du R.R.Q.) des années sur lesquelles sa rémunération annuelle moyenne est basée, multiplié par la période de service considérée à l'alinéa précédent :

**40.3.2** La rente comporte une garantie de cinq (5) ans.

**40.4** À compter du 1<sup>er</sup> mars 1998, pour la période de service au régime antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 1978, en tant qu'employé d'exécution, la rente est réversible au conjoint à cinquante pour cent (50 %).

**40.5** Pour les années de participation au régime après le 1<sup>er</sup> juillet 1995, la rente est réversible au conjoint à soixante pour cent (60 %).

**40.6** les modalités décrites aux paragraphes 40.3, 40.4 et 40.5 s'appliquent également au participant actif le 31 décembre 1996 et qui a pris sa retraite après cette date. Ces modalités sont rétroactives à la date de retraite du participant.

\* La date du 1<sup>er</sup> septembre 1986 est remplacée par le 1<sup>er</sup> janvier 1988 pour les gardiens et le personnel d'entretien.

## **ARTICLE 41 CONGÉS SPÉCIAUX**

### **41.1 Congé pour assister à des funérailles**

**41.1.1** Lorsque le salarié en fait la demande, la Direction lui accorde, à l'intérieur de sa semaine

X  
ms

normale de travail, à condition que le salarié assiste aux funérailles :

- a) cinq (5) jours de congé rémunéré lors du décès des personnes suivantes : conjoint ou enfant (de droit ou de fait);
- b) trois (3) jours de congé rémunéré lors du décès des personnes suivantes : père et mère;

le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé rémunéré additionnel dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- s'il doit se déplacer à plus de 300 kilomètres de sa base pour assister aux funérailles (la Côte-Nord est réputée être à plus de 300 kilomètres) ou;
  - s'il est l'exécuteur testamentaire désigné.
- c) trois (3) jours de congé rémunéré et un jour de congé sans salaire lors du décès des personnes suivantes : frère, soeur;
  - d) trois (3) jours de congé rémunéré lors du décès des personnes suivantes : beau-père, belle-mère, beau-frère ou belle-soeur, gendre ou bru (de droit ou de fait);
  - e) une (1) journée de congé rémunéré lors du décès des personnes suivantes : grands-parents et petits-enfants.

#### 41.1.2

À défaut d'assister aux funérailles, seules les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi

✓  
MBA

s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire;

- b) un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grand-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

#### 41.2

#### Congé de naissance ou d'adoption

- a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de soixante (60) jours de service continu.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.
- c) Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

#### 41.3

#### Congé de mariage

- a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.
- b) Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint.
- c) Le salarié doit aviser l'Employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

41.4

**Congé pour obligations parentales**

- a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.
- b) Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Direction y consent.

41.5

La Direction accorde les congés prévus au sous-paragraphe 41.1.1 en autant que ces journées :

41.5.1 ne coïncident pas avec un jour de congé autorisé non rémunéré du salarié;

41.5.2 ne coïncident pas avec une journée d'absence pour laquelle le salarié est rémunéré ou compensé.

41.6

Aux fins des congés prévus au présent article, le salarié doit, à moins qu'autrement stipulé, aviser la Direction de son absence le plus tôt possible.

**ARTICLE 42 PERMIS D'ABSENCE**

42.1

**Congé sans traitement pour études**

Le salarié régulier qui désire obtenir un congé sans traitement pour études doit faire une demande écrite, adressée au directeur administration et contrôleur, au moins deux (2) mois avant le début de ce congé et motivant les raisons de ce congé. L'Employeur doit répondre au plus tard un (1) mois après la demande du salarié. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

- X  
m
- 42.2 La durée du congé sans traitement pour études est pour une période maximale de dix-huit (18) mois. Le salarié avise l'Employeur de la date de son retour en donnant un avis écrit d'au moins un (1) mois de la date prévue de son retour au travail.
- 42.3 Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.
- 42.4 Lors de son retour au travail, le salarié est réintégré dans le poste qu'il occupait avant son départ. Si ce dernier a été aboli, les mécanismes prévus à l'article 19 "Changements technologiques" ou 20 "Changements organisationnels et réduction de personnel", selon le cas, s'appliquent.
- 42.5 Le salarié qui en fait la demande, par écrit, au directeur administration et contrôleur, peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Employeur.
- 42.6 Sauf toute disposition contraire à la convention, le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention, à l'exception des régimes d'assurances qui lui sont applicables, en autant qu'il assume la totalité des primes.
- 42.7 Un congé sans traitement pour études non reliées aux opérations de l'Employeur sera considéré comme un congé pour affaires personnelles.
- 42.8 Un salarié qui désire obtenir un congé sans traitement pour affaires personnelles doit obtenir l'autorisation de l'Employeur.
- 42.9 **Congé autofinancé**
- Le régime de congé autofinancé permet à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de bénéficier d'un congé.
- 42.10 Le salarié peut bénéficier du régime de congé autofinancé après entente avec l'Employeur si les exigences des

opérations le permettent et si le salarié satisfait aux conditions suivantes :

- a) être un salarié régulier et;
- b) avoir complété cinq (5) ans de service et;
- c) faire une demande écrite à son supérieur immédiat avec copie au directeur administration et contrôleur deux (2) mois avant l'adhésion au régime, en indiquant la durée de participation au régime, la durée du congé ainsi que le moment de la prise du congé.

**42.11** Il est entendu que, durant ledit congé, le salarié doit s'abstenir d'exercer une ou des activités de nature à porter atteinte aux intérêts légitimes de l'Employeur, à défaut de quoi le salarié est réputé avoir donné sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

**42.12** À l'expiration du congé, le salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment de son départ si ce dernier n'a pas été aboli. Dans le cas contraire, le salarié peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 19 ou 20 de la présente convention, selon le cas.

**42.13** Le régime de congé autofinancé est régi par les politiques de l'Employeur.

## **ARTICLE 43 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL**

### **43.1 Durée des congés**

La salariée enceinte qui en fait la demande a droit à un congé de maternité sans paie d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, sous réserve des paragraphes 43.2 et 43.3, avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut pas débuter avant la seizième (16<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

**43.2** Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

- ✓  
mkt
- 43.3** La Direction peut, à compter de la sixième (6e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. S'il y a refus ou négligence de la part de la salariée de fournir ledit certificat médical dans un délai de cinq (5) jours, la Direction peut obliger la salariée à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- 43.4** Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école, ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus trente-quatre (34) semaines continues. Le présent paragraphe ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.
- 43.5** Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec afin que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui ait été confié.
- 43.6** **Avis**
- Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Direction indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.
- 43.7** La salariée enceinte doit fournir à son supérieur hiérarchique un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines, lui indiquant la date à laquelle elle entend se prévaloir du congé de maternité, ainsi que la date prévue de son retour au travail. Ce préavis écrit doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- 43.8** Ce préavis écrit, accompagné d'un certificat médical, peut être fourni au supérieur hiérarchique dans un délai moindre ou le plus tôt possible, lorsque ledit certificat

✓  
m

médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai de moins de trois (3) semaines.

- 43.9** La Direction doit faire parvenir à la salariée, dans la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis écrit rappelant la date prévue de l'expiration du congé de maternité.
- 43.10** Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans le préavis prévu au paragraphe 43.7 après avoir donné à son supérieur hiérarchique un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Il en est de même pour celui ou celle qui s'est prévalu du congé parental prévu au paragraphe 43.4.
- 43.11** **Retour au travail**
- La Direction peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 43.12** La salariée qui se présente au travail après son congé de maternité ou son congé parental prévu au paragraphe 43.4, sans toutefois excéder douze (12) mois de la date de l'accouchement, est réintégrée dans son poste.
- 43.13** Dans le cas où le congé parental n'excède pas trente-quatre (34) semaines, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste.
- 43.14** Si au cours du congé de maternité ou du congé parental, la Direction juge qu'une réduction de personnel doit durer plus d'un (1) mois ou si la Direction fait des changements technologiques ou organisationnels qui entraînent directement l'abolition du poste que détenait le ou la salarié(e) au début de son congé de maternité ou son congé parental et ce, d'une façon que la Direction juge comme étant définitive, elle avise le ou la salarié(e) en cause, tel que prévu au paragraphe 19.2 ou 20.2, selon le cas. Le ou la salarié(e) est également régi(e) par les dispositions prévues aux paragraphes 19.3 ou 20.3 et suivants, selon le cas.

✓  
mbs

**43.15** Le congé de maternité ou le congé parental est annulé et, par conséquent, le départ du ou de la salarié(e) est définitif si le ou la salarié(e) ne se présente pas au travail à l'expiration de l'un ou l'autre des congés, selon le cas, à moins de raisons que la Direction juge valables.

**43.16** En regard de la période des congés prévus aux paragraphes 43.1, 43.2, et 43.4 ou, le cas échéant, pour toute prolongation pour cause de maladie jusqu'à concurrence de six (6) semaines, la Direction accorde au salarié ou à la salariée, à son retour au travail, les avantages dont il ou elle aurait bénéficié si il ou elle était resté(e) au travail quant à l'accumulation des vacances et de l'ancienneté. La progression salariale ne sera pas de ce fait affectée.

**43.17** **Dispositions générales**

Pour toute invalidité survenant au cours de la grossesse, la salariée enceinte sera couverte par le régime d'assurance-salaire de l'Employeur en ce qui a trait à l'assurance-salaire à court terme jusqu'à la date prévue pour l'accouchement, en autant que son congé de maternité n'ait pas débuté. Pour toute invalidité survenant au cours de la grossesse, la salariée enceinte sera couverte par le régime d'assurance-salaire à moyen terme jusqu'à la huitième (8<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. À compter de ce moment, l'absence maladie est réputée être le congé de maternité prévu au paragraphe 43.1.

**43.18** La salariée qui veut bénéficier du congé de maternité doit remplir les conditions suivantes :

**43.18.1** elle ne doit pas retirer ses contributions à la Caisse de retraite, s'il y a lieu;

**43.18.2** elle doit maintenir la protection d'assurance-frais médicaux et d'assurance sur la vie qu'elle détient pour elle-même et, le cas échéant, pour ses personnes à charge, pour la durée de son congé de maternité.

- ✓  
2021/11/11
- 43.19** La salariée qui s'est conformée aux exigences des paragraphes 43.7 et 43.6, s'il y a lieu, et qui n'est pas physiquement apte à reprendre son travail à la fin du congé de maternité et du congé parental, s'il y a lieu, pour le ou la salarié(e), pourra bénéficier du régime d'assurance-salaire de l'Employeur, suivant les modalités et conditions du régime.
- 43.20** La salariée qui désire prendre ses vacances entre son congé de maternité prévu au paragraphe 43.1 et son congé parental prévu au paragraphe 43.4, peut le faire en autant qu'elle se conforme aux dispositions du paragraphe 31.6.
- 43.21**
- a) Pour la salariée ayant au moins un (1) an d'ancienneté et qui est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant son congé de maternité, l'Employeur lui accorde jusqu'à concurrence des quinze (15) semaines où la salariée reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) du salaire normal hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit. En aucun cas le total des prestations d'assurance-emploi, des prestations supplémentaires de chômage et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne pourra excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire normal hebdomadaire.
  - b) La salariée n'a aucun droit acquis aux versements prévus par le régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi de maternité, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage de quinze (15) semaines.
  - c) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime.
- 43.22** Pour être admissible à bénéficier des avantages prévus au paragraphe 43.21, la salariée doit signer une entente avec l'Employeur stipulant que :

- ✓  
2002/01
- a) elle retournera travailler et qu'elle demeurera au service de l'Employeur pendant au moins six (6) mois après son retour au travail;
  - b) elle retournera travailler à la date d'expiration de son congé de maternité ou de son extension selon le paragraphe 43.2 ou de son congé parental;
  - c) elle reconnaît qu'elle est redevable à l'Employeur du montant reçu à titre d'indemnité de maternité supplémentaire advenant le cas où elle ne retourne pas au service de l'Employeur.

**43.23**

Advenant le cas où une loi est adoptée et qu'elle prévoit le versement de prestations d'assurance-emploi additionnelles ou tout autre paiement de salaire pendant la période de quinze (15) semaines à une salariée en raison de sa grossesse, le montant prévu au paragraphe 43.21 sera réduit du montant équivalent à toute prestation d'assurance-emploi additionnelle ou à tout autre paiement auquel elle a droit.

**ARTICLE 44 ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET AMENDEMENTS**

**44.1**

Toutes les annexes et lettres d'entente de cette convention, de même que les amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de la présente convention, en font partie intégrante.

**ARTICLE 45 DURÉE DE LA CONVENTION**

**45.1**

La présente convention entre en vigueur le 24 août 1998 et expire le 30 mars 2002.

**45.2**

Si l'une des parties veut négocier le renouvellement de la convention, elle doit en aviser l'autre partie par écrit, entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour civil qui précède la date d'expiration de la convention.

*K*  
*18/11/2000*

**45.3** La présente convention demeure en vigueur pour la durée des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

**45.4** Les dispositions de la présente convention n'ont aucun effet rétroactif ni rétrospectif à moins de stipulation contraire spécifique à cet égard.

*[Handwritten initials]*

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE (S.A.Q.T.)

*[Signature of Dominique Jalbert]*

Dominique Jalbert,  
Directeur général

*[Signature of Madeleine B. Hudon]*

Madeleine B. Hudon,  
Présidente

*[Signature of Serge Pelletier]*

Serge Pelletier,  
Directeur administration  
et contrôleur

*[Signature of Daniel Pinault]*

Daniel Pinault,  
Membre du comité de négociation

*[Signature of Marcel Bourget]*

Marcel Bourget,  
Membre du comité de négociation

*[Signature of Steve Gauthier]*

Steve Gauthier,  
Membre du comité de négociation

*[Signature of Joane Lévesque]*

Joane Lévesque,  
Conseillère senior R.H.,  
autres filiales  
(porte-parole)

*[Signature of Gilles Dumais]*

Gilles Dumais,  
Conseiller syndical S.C.F.P.  
(porte-parole)

**ÉCHELLE SALARIALE  
PROFESSIONNELS**

	2 juillet 1995		29 mars 1998		4 avril 1999	
Classe	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
7	39 330 \$	52 153 \$	39 527 \$	52 414 \$	40 238 \$	53 357 \$
8	42 897	56 867	43 111	57 152	43 887	58 180
9	46 465	61 597	46 697	61 905	47 538	63 019
10	50 032	66 382	50 282	66 658	51 187	67 858

*Handwritten signature and initials*

**ÉCHELLE SALARIALE  
STAGIAIRES**

**Échelles salariales applicables aux stagiaires embauchés avant le 24 août 1998**

Intervalle	Progression salariale	Stagiaire-génie	Stagiaire - disciplines autres que génie
1	Embauche	34 700 \$	31 900 \$
2	6 mois	36 900 \$	33 900 \$
3	12 mois	39 100 \$	35 900 \$
4	18 mois	41 200 \$	37 900 \$
5	24 mois	43 400 \$	39 900 \$

**Échelles salariales applicables aux stagiaires embauchés à compter du 24 août 1998**

Intervalle	Progression salariale	24 août 1998	4 avril 1999
1	Embauche	31 621 \$	32 191 \$
2	6 mois	33 598 \$	34 202 \$
3	12 mois	35 574 \$	36 214 \$
4	18 mois	37 550 \$	38 226 \$
5	24 mois	39 527 \$	40 238 \$

*K*  
*18/10*

TABLE DE DÉDUCTION DES JOURS DE VACANCES EN FONCTION  
DU NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE

Nombre de jours d'absence		Nombre de jours de vacances payées à déduire pour les salariés qui auraient droit à :			
		3 sem.	4 sem.	5 sem.	6 sem.
Inclus	Exclus				
1 à 35		-	-	-	0
36 à 40		½	½	½	½
41 à 45		1	1	1	1
46 à 50		1½	1½	1½	1½
51 à 55		1½	2	2	2
56 à 60		1½	2	2½	3
61 à 65		2	2½	3	3½
66 à 70		2½	3	3½	4
71 à 75		3	3½	4	4½
76 à 80		3	4	4½	5
81 à 85		3	4	5	6
86 à 90		3½	4½	5½	6½
91 à 95		4	5	6	7
96 à 100		4½	5½	6½	7½
101 à 105		4½	6	7	8
106 à 110		4½	6	7½	9
111 à 115		5	6½	8	9½
116 à 120		5	7	8½	10
121 à 125		5	7½	9	10½
126 à 130		5	8	9½	11
131 à 135		5	8	10	12
136 à 140		5	8½	10½	12½
141 à 145		5	9	11	13
146 à 150		5	9½	11½	13½
151 à 155		5	10	12	14
156 à 160		5	10	12½	15
161 à 165		5	10	13	15½
166 à 170		5	10	13½	16
171 à 175		5	10	14	16½
176 à 180		5	10	14½	17
181 à 185		5	10	15	18
186 à 190		5	10	15	18½
191 à 195		5	10	15	19
196 à 200		5	10	15	19½
201 à 260		5	10	15	20

## RÉSUMÉ DU RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

### 1. Application

Le régime s'applique au salarié pour toute journée ouvrable durant laquelle il est absent pour invalidité causée par une maladie ou un accident.

Toutefois, les prestations d'invalidité sont coordonnées, le cas échéant, avec toute prestation provenant de tout régime public d'indemnisation administré en vertu d'une loi du Québec ou d'ailleurs.

### 2. Admissibilité

Le salarié régulier ou à l'essai est admissible après un (1) mois de service continu, pourvu qu'il soit effectivement au travail à cette date.

Le salarié qui, par suite d'une permutation, devient régi par la présente convention, est couvert par le régime à compter de la date de sa permutation.

Pour bénéficier des prestations prévues, le salarié doit fournir avec diligence les rapports médicaux requis attestant de son invalidité.

### 3. Assurance

Le salarié admissible au régime bénéficie de ce qui suit :

#### 3.1 Court terme

dès la première journée d'invalidité : rémunération au plein salaire des sept (7) premiers jours ouvrables.

#### 3.2 Moyen terme

de la huitième (8<sup>e</sup>) journée ouvrable d'invalidité à la vingt-sixième (26<sup>e</sup>) semaine :

K  
R  
M

**a) prestations versées par l'Assureur**

quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire hebdomadaire normal en vigueur au début de l'invalidité. La prestation maximale est limitée au maximum payable en vertu de la législation de l'Assurance-emploi du Canada;

de la huitième (8<sup>e</sup>) journée ouvrable d'invalidité à la vingt-sixième (26<sup>e</sup>) semaine :

**b) prestations versées par Québec-Téléphone :**

vingt pour cent (20 %) du salaire hebdomadaire normal en vigueur au début de l'invalidité ou l'excédent non remboursé par l'Assureur.

Par conséquent, les primes associées au sous-paragraphe 3.2 seront ajustées conformément aux dispositions prévues au sous-paragraphe 39.2.2 de l'article 39 "Assurances" de la convention collective.

Cette partie du régime est prévue par le contrat intervenu entre Québec-Téléphone et L'Industrielle-Alliance, Compagnie d'assurance sur la vie, ou tout autre assureur.

**3.3**

**Long terme**

de la vingt-septième (27<sup>e</sup>) semaine d'invalidité et, s'il y a lieu, jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans :

conformément aux stipulations du régime :

- a) soixante-cinq pour cent (65 %) du salaire normal en vigueur au début de l'invalidité ;
- b) tous les trois (3) ans ultérieurement, indexation des indemnités ainsi versées de cinq pour cent (5 %).

x  
msj

Cette partie du régime est prévue par le contrat intervenu entre Québec-Téléphone et la Great-West, compagnie d'assurance-vie ou tout autre assureur.

Le partage des primes associées aux protections d'assurance ci-haut mentionnées est défini à l'article 39 " Assurances ".

#### 4. Dispositions générales

##### Salaire de base

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 3, sous-paragraphe 3.2, alinéa a), le taux utilisé pour déterminer le montant des prestations est le salaire normal du salarié en vigueur au début de l'invalidité.

##### Invalidités successives

Le salarié qui a bénéficié de prestations d'invalidité peut bénéficier à nouveau des barèmes complets prévus au :

paragraphe 3, sous-paragraphe 3.1

après trois (3) mois de travail à temps plein et si non déjà couvert en invalidité successive par le régime d'invalidité de longue durée (sous-paragraphe 3.3). Cependant, les sept (7) premiers jours ouvrables ne sont jamais à découvert.

paragraphe 3, sous-paragraphe 3.2

après un (1) mois de travail à temps plein ou lors d'une invalidité résultant d'une cause tout à fait différente.

paragraphe 3, sous-paragraphe 3.3

après six (6) mois de travail à temps plein ou lors d'une invalidité résultant d'une cause tout à fait différente.

*Handwritten marks and signature*

**FORMULAIRE DE GRIEF**

**LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE DE QUÉBEC-TÉLÉPHONE**

Employeur : QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

Salarié ou dirigeant syndical qui soumet le grief : \_\_\_\_\_

Nom du supérieur hiérarchique du salarié : \_\_\_\_\_

Ce grief a été soumis par écrit au supérieur hiérarchique du salarié le :

\_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

Paragraphe violé : \_\_\_\_\_

Nature du grief et solution recherchée:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Salarié

\_\_\_\_\_  
Dirigeant syndical

**RAPPORT DISCIPLINAIRE**  
(Salarié professionnel)

**Confidentiel**

Date : \_\_\_\_\_  
Nom : \_\_\_\_\_ Occupation : \_\_\_\_\_  
Date d'entrée en service : \_\_\_\_\_ Date de l'infraction : \_\_\_\_\_

Raisons ou faits de la mesure disciplinaire :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Date la dernière sanction : \_\_\_\_\_

**Sanction :**

\_\_\_\_\_ Réprimande écrite \_\_\_\_\_ Suspension : \_\_\_\_\_ jour(s) \_\_\_\_\_ Congédiement

\_\_\_\_\_  
Supérieur  
hiérarchique

\_\_\_\_\_  
Directeur administration  
et contrôleur

\_\_\_\_\_  
Directeur général

**AVIS DE CONVOCATION POUR RAISON DISCIPLINAIRE**

Date : \_\_\_\_\_

Nom du salarié : \_\_\_\_\_

Secteur : \_\_\_\_\_

Occupation : \_\_\_\_\_

**Motif de la convocation**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Coordonnées de la rencontre**

Date : \_\_\_\_\_

Heure : \_\_\_\_\_

Endroit : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Supérieur hiérarchique**

LETTRE D'ENTENTE

RENÉGOCIATION DES ÉCHELLES SALARIALES

Nonobstant la durée de la présente convention, les parties conviennent de revoir exclusivement les échelles salariales des Annexes A et B ainsi que la prime de base, la prime plancher et la prime plafond de la lettre d'entente "Rémunération incitative (professionnels)".

L'une ou l'autre des parties pourra moyennant un préavis écrit donné à l'autre partie au moins 30 jours, pas plus de 90 jours, avant le 31 mars 2000, demander à l'autre partie d'entamer la négociation collective dans le but de revoir les échelles salariales et les primes ci-dessus mentionnées, qui s'appliqueront jusqu'au renouvellement de la convention collective venant à échéance le 30 mars 2002.

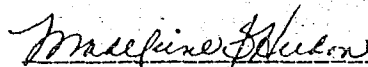
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

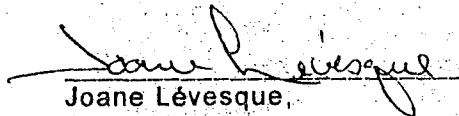


Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE (S.A.Q.T.)



Madeleine B. Hudon,  
Présidente



Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

✓

*MB*

## LETTRE D'ENTENTE

### RÉGIME DE RETRAITE (Rachat de service passé)

Le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone et QuébecTel Mobilité Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998 conviennent de l'entente suivante :

Le 1<sup>er</sup> mars 1998, le régime de retraite de Québec-Téléphone est modifié pour permettre au participant de racheter du service passé, sur une base volontaire, pour les périodes décrites ci-après :

- a) Pour la période de service avant le 1<sup>er</sup> janvier 1982, le participant de sexe féminin pourra racheter la période de service ouvrant droit à pension afin de ramener sa date d'adhésion au régime selon les critères existants à l'époque dans les règlements du régime de retraite pour le participant du sexe masculin.
- b) Pour la période de participation au régime postérieure au 31 décembre 1974 et antérieure au 1<sup>er</sup> mai 1987, le participant pourra racheter du service ouvrant droit à pension afin d'obtenir une majoration de la formule de rente de 1,75 % à 2 % de la rémunération annuelle moyenne. La possibilité de racheter du service s'applique pour chaque année de participation en tant que professionnel. La période de participation au régime en tant qu'employé d'exécution est exclue.

#### LES PARTIES CONVIENNENT QUE :

La présente s'applique au participant actif le 1<sup>er</sup> mars 1998 ainsi qu'au participant actif le 31 décembre 1996 qui est un participant retraité au 1<sup>er</sup> mars 1998. Pour le participant retraité qui se prévaut de l'offre décrite par la présente, le montant de sa rente sera ajusté rétroactivement à la date de sa retraite mais seulement lorsque le paiement des sommes requises aura été versé à la caisse du régime.

Pour les volets mentionnés en a) et b), le participant devra payer 40 % des sommes déterminées par l'actuaire servant à défrayer le coût de ces modifications.

X

Le participant qui désire racheter du service passé doit en informer le Comité de retraite, par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 1998.


Au-delà du 1<sup>er</sup> juin 1998, le participant n'aura plus droit de se prévaloir de la possibilité de racheter du service passé offerte par la présente.

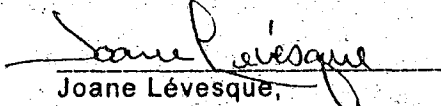
La totalité des sommes déterminées par l'actuaire et requises du participant devra être versée dans la caisse du régime de retraite en date du 28 février 1999 pour le participant actif au 1<sup>er</sup> mars 1998 et en date du 30 septembre 1998 pour le participant actif le 31 décembre 1996 qui est un participant retraité au 1<sup>er</sup> mars 1998. Les modifications entreront en vigueur une fois le paiement effectué et la rente du participant retraité sera ajustée rétroactivement à la date de sa retraite.

Les modalités applicables au versement des sommes requises devront être conformes aux exigences de la loi de l'impôt sur le revenu (Canada).

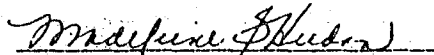
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

  
Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur

  
Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE (S.A.Q.T.)

  
Madeleine B. Hudon,  
Présidente

S  
mba

**LETTRE D'ENTENTE**  
**AJUSTEMENT DES SALAIRES**

Le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone et l'Employeur QuébecTel Mobilité Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 24 août 1998, conviennent de l'entente suivante :

**Première partie: TRAITEMENT SALARIAL DU 2 JUILLET 1995 AU 29 MARS 1997**

1. Aucune augmentation générale n'est accordée pour la période comprise entre le 2 juillet 1995 et le 29 mars 1997.
2. Le salarié qui, le 24 août 1998 :
  - a) est régi par la présente convention; et
  - b) était régi par la convention précédente au 31 mars 1996; et
  - c) est toujours à l'emploi de QuébecTel Mobilité Inc. au 24 août 1998; et
  - d) dont la classe salariale apparaît à l'annexe "A" de la présente convention sous la rubrique " 2 juillet 1995 ";

bénéficie, s'il y a lieu, suite à l'évaluation du rendement, d'une augmentation de salaire établie en fonction de son rendement et du pourcentage de pénétration de son salaire dans la classe salariale de son occupation, sans en excéder le maximum, en conformité avec les politiques de l'Employeur;
3. Le pourcentage d'augmentation au mérite est déterminé en situant les deux résultats indiqués au paragraphe précédent au "Guide de révision de salaires selon le rendement" tel que déposé à l'annexe 1 de la présente.

- 2
- MA*
4. a) Si le nouveau salaire établi ci-dessus excède le maximum de la classe salariale de son occupation apparaissant à l'annexe A sous le titre "2 juillet 1995", le salarié voit son salaire normal majoré jusqu'à concurrence du maximum de sa classe salariale. L'excédent lui est versé sous la forme d'un montant forfaitaire non intégré, le tout ne devant pas excéder le pourcentage d'augmentation au mérite prévu au paragraphe 3 ci-dessus.
- b) Le salarié dont le salaire annuel excède le maximum de la classe salariale de son occupation apparaissant à l'annexe "A" sous la rubrique " 2 juillet 1995 " reçoit un montant forfaitaire pouvant aller jusqu'à un (1%) pour cent de son salaire normal au 31 mars 1996.

5. Aux fins d'application de la première partie de la présente lettre d'entente :

a) l'augmentation de salaire découlant, s'il y a lieu, de l'évaluation du rendement du 1<sup>er</sup> avril 1996 (pour la période d'évaluation du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1995), est établie sur la base du salaire normal du salarié au 31 mars 1996 suite à l'application des nouvelles classes salariales tel que déposé à l'annexe "A" de la présente convention;

b) l'ajustement de salaire qui découle, s'il y a lieu, de l'application du paragraphe "a" ci-dessus est calculé de la façon suivante :

- le salaire normal du salarié au 31 mars 1996 majoré, le cas échéant, du pourcentage d'augmentation au mérite établi selon le "Guide de révision de salaire selon le rendement" tel que déposé à l'annexe 1 de la présente lettre d'entente;

- moins le salaire normal du salarié au 31 mars 1996;

Cet ajustement de salaire est versé au salarié sous la forme d'un montant forfaitaire et le

↙  
salaire normal du salarié est ajusté en conséquence.

- c) Le montant forfaitaire présenté ci-dessus est assujéti aux retenues en vigueur le tout conformément aux lois applicables dans la province de Québec au moment où il est versé.

Le montant forfaitaire ne constitue pas un ajustement rétroactif du salaire passé. Il représente un montant forfaitaire versé suite à la signature de la convention collective. Ainsi, il n'a aucun effet rétroactif ni rétrospectif sur les salaires et les avantages sociaux ou autres entre le 31 mars 1996 et le 24 août 1998.

**Deuxième partie: TRAITEMENT SALARIAL DU 30 MARS 1997 AU 28 MARS 1998**

1. Aucune augmentation générale n'est accordée pour la période comprise entre le 30 mars 1997 et le 28 mars 1998.
2. Le salarié qui, le 24 août 1998 :
  - a) est régi par la présente convention; et
  - b) était régi par la convention précédente au 30 mars 1997;
  - c) est toujours à l'emploi de QuébecTel Mobilité Inc. au 24 août 1998; et
  - d) dont la classe salariale apparaît à l'annexe "A" de la présente convention sous la rubrique "2 juillet 1995";

bénéficie, s'il y a lieu, suite à l'évaluation du rendement, d'une augmentation de salaire établie en fonction de son rendement et du pourcentage de pénétration de son salaire dans la classe salariale de son occupation, sans en excéder le maximum, en conformité avec les politiques de l'Employeur;

✓

3. Le pourcentage d'augmentation au mérite est déterminé en situant les deux résultats indiqués au paragraphe précédent au "Guide de révision de salaires selon le rendement" tel que déposé à l'annexe 1 de la présente.

4. a) Si le nouveau salaire établi ci-dessus excède le maximum de la classe salariale de son occupation apparaissant à l'annexe A sous le titre "2 juillet 1995", le salarié voit son salaire normal majoré jusqu'à concurrence du maximum de sa classe salariale. L'excédent lui est versé sous la forme d'un montant forfaitaire non intégré, le tout ne devant pas excéder le pourcentage d'augmentation au mérite prévu au paragraphe 3 ci-dessus.

b) Le salarié dont le salaire annuel excède le maximum de la classe salariale de son occupation apparaissant à l'annexe "A" sous la rubrique " 2 juillet 1995 " reçoit un montant forfaitaire pouvant aller jusqu'à un (1%) pour cent de son salaire normal au 31 mars 1997.

5. Aux fins d'application de la deuxième partie de la présente lettre d'entente :

a) l'augmentation de salaire découlant, s'il y a lieu, de l'évaluation de rendement du 1<sup>er</sup> avril 1997 (pour la période d'évaluation du rendement du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1996), est établie sur la base du salaire normal du salarié au 31 mars 1997;

b) l'ajustement de salaire qui découle, s'il y a lieu, de l'application du paragraphe "a" ci-dessus est calculé de la façon suivante :

- le salaire normal du salarié au 31 mars 1997 (établi après l'application du paragraphe "5b" de la première partie ci-dessus) majoré, le cas échéant, du pourcentage d'augmentation au mérite établi selon le "Guide de révision de salaire selon le rendement" joint à la présente lettre d'entente;

- ✓
- moins le salaire normal du salarié au 31 mars 1997;

Cet ajustement de salaire est versé au salarié sous la forme d'un montant forfaitaire et le salaire normal du salarié est ajusté en conséquence.

- c) Le montant forfaitaire présenté ci-dessus est assujéti aux retenues en vigueur le tout conformément aux lois applicables dans la province de Québec au moment où il est versé.

Le montant forfaitaire ne constitue pas un ajustement rétroactif du salaire passé. Il représente un montant forfaitaire versé suite à la signature de la convention collective. Ainsi, il n'a aucun effet rétroactif ni rétrospectif sur les salaires et les avantages sociaux ou autres entre le 30 mars 1997 et le 24 août 1998.

**Troisième partie : AUGMENTATION D'ÉCHELLE, AUGMENTATION GÉNÉRALE ET PROGRESSION SALARIALE POUR LA PÉRIODE DU "29 MARS 1998 AU 3 AVRIL 1999"**

**1. Augmentation d'échelle et augmentation générale**

Le salarié autre que celui couvert par les paragraphes "4" et "5" ci-dessous qui, le 29 mars 1998, est régi par la présente convention et qui était régi par la convention collective précédente le 31 mars 1997 ou qui a été embauché après le 31 mars 1997 voit, s'il y a lieu, le 29 mars 1998, son salaire normal du 28 mars 1998 ajusté à la hausse de zéro virgule cinq (0,5 %), jusqu'à concurrence du maximum de sa nouvelle classe salariale présentée à l'annexe "A" sous la rubrique "29 mars 1998";

- 2.** Si le nouveau salaire établi au paragraphe 1 ci-dessus est inférieur au minimum de la classe salariale de son occupation, il y est porté automatiquement à moins d'indications contraires établies ou mentionnées lors de son embauchage;

- ✓  
MSA
3. a) Si le nouveau salaire établi ci-dessus excède le maximum de la classe salariale de son occupation apparaissant à l'annexe A sous le titre "29 mars 1998", le salarié voit son salaire normal majoré jusqu'à concurrence du maximum de sa classe salariale. L'excédent lui est versé sous la forme d'un montant forfaitaire non intégré, le tout ne devant pas excéder le pourcentage d'augmentation au mérite prévu au paragraphe 2 ci-dessus.
- b) Le salarié dont le salaire normal au 28 mars 1998 excède le maximum de la classe salariale de son occupation apparaissant à l'annexe "A" sous la rubrique "29 mars 1998" reçoit un montant forfaitaire équivalent à zéro virgule cinq (0,5 %) de son salaire normal du 28 mars 1998;
4. Le salarié qui, le 29 mars 1998, est régi par la présente convention collective suite à une permutation intervenue depuis un (1) an ou moins après la dernière augmentation générale qu'il a touchée dans son occupation d'origine reçoit, à la date effective de la prochaine augmentation générale de son occupation d'origine, l'augmentation générale précédente des agents de maîtrise, calculée au prorata du nombre de semaines comprises entre l'échéance de sa dernière augmentation générale et la date effective de la prochaine augmentation générale des agents de maîtrise. Une augmentation générale couvre normalement une période de douze (12) mois.
5. Le salaire du stagiaire est fixé à l'intervalle correspondant, en conformité avec la classe salariale stagiaire, tel qu'indiqué à l'annexe "B", selon le cas, sous le titre " 24 août 1998 ".
6. **Progression salariale pour l'année 1998**
- Le salarié qui, le 29 mars 1998, :
- a) est régi par la présente convention; et
- b) est à l'emploi de QuébecTel Mobilité Inc; et

c) a complété sa période d'essai; et

d) dont la classe salariale apparaît à l'annexe "A" de la présente convention sous la rubrique "29 mars 1998",

progresses dans sa classe salariale en fonction du pourcentage de pénétration de son salaire dans la classe salariale de son occupation, sans en excéder le maximum, selon la "Grille de progression du salaire normal" ci-dessous, le tout conformément aux politiques de l'Employeur.

**Grille de progression du salaire normal**

Progression 0 à 33,33 %	Progression 33,34 à 66,67%	Progression 66,68 à 100 %
4 %	3 %	2 %

En vigueur pour évaluation (période d'évaluation 97-01-01 à 97-12-31) applicable en avril 1998. Le formulaire d'évaluation du rendement utilisé contient cinq (5) cotes (les employés obtenant des cotes 1, 2 ou 3 sont considérés comme "Répondant aux attentes de QuébecTel Mobilité Inc.")

**Quatrième partie: AUGMENTATION D'ÉCHELLE, AUGMENTATION GÉNÉRALE ET PROGRESSION SALARIALE POUR LA PÉRIODE DU 4 AVRIL 1999 AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2000**

**1. Augmentation d'échelle et augmentation générale**

Le salarié autre que celui couvert par les paragraphes "4" et "5" ci après qui, le 4 avril 1999 est régi par la présente convention collective se voit attribuer une augmentation générale de un virgule huit (1,8 %) sur son salaire normal en vigueur le 3 avril 1999, jusqu'à concurrence du maximum de sa nouvelle classe salariale présentée à l'annexe "A" sous la rubrique "4 avril 1999".

**2.** Si le nouveau salaire établi au paragraphe 1 ci-dessus est inférieur à la base de la classe salariale de son occupation, il y est porté automatiquement à

✓

moins d'indications contraires établies ou mentionnées lors de son embauchage.

3. a) Si le nouveau salaire établi ci-dessus excède le maximum de la classe salariale de son occupation apparaissant à l'annexe A sous le titre "2 juillet 1995", le salarié voit son salaire normal majoré jusqu'à concurrence du maximum de sa classe salariale. L'excédent lui est versé sous la forme d'un montant forfaitaire non intégré, le tout ne devant pas excéder le pourcentage d'augmentation au mérite prévu au paragraphe 2 ci-dessus.
- b) Le salarié dont le salaire normal au 3 avril 1999 excède le maximum de la classe salariale de son occupation apparaissant à l'annexe "A" sous la rubrique "4 avril 1999" reçoit un montant forfaitaire équivalent à un virgule huit pour cent (1,8 %) de son salaire normal du 3 avril 1999;
4. Le salarié qui, le "4 avril 1999", est régi par la présente convention collective suite à une permutation intervenue depuis un (1) an ou moins après la dernière augmentation générale qu'il a touchée avec son occupation d'origine reçoit, à la date effective de la prochaine augmentation générale de son occupation d'origine, l'augmentation générale précédente des agents de maîtrise, calculée au prorata du nombre de semaines comprises entre l'échéance de sa dernière augmentation générale et la date effective de la prochaine augmentation générale des agents de maîtrise. Une augmentation générale couvre normalement une période de douze (12) mois.
5. Le salaire du stagiaire est fixé à l'intervalle correspondant, en conformité avec la classe salariale stagiaire, tel qu'indiqué à l'annexe "B" selon le cas, sous le titre "4 avril 1999".
6. Le salarié qui, le 4 avril 1999, est régi par la présente convention bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions relatives à l'évaluation de la contribution décrite au paragraphe 35 de la présente convention;

7. **Progression salariale pour l'année 1999**

Le salarié qui, le 4 avril 1999, :

- a) est régi par la présente convention; et
- b) est à l'emploi de QuébecTel Mobilité Inc; et
- c) a complété sa période d'essai; et
- d) dont la classe salariale apparaît à l'annexe "A" de la présente convention sous la rubrique "4 avril 1999",

progresses dans sa classe salariale en fonction du pourcentage de pénétration de son salaire dans la classe salariale de son occupation, sans en excéder le maximum, selon la "Grille de progression du salaire normal" ci-dessous le tout conformément aux politiques de l'Employeur.

**Grille de progression du salaire normal**

Progression 0 à 33,33 %	Progression 33,34 à 66,67%	Progression 66,68 à 100 %
4 %	3 %	2 %

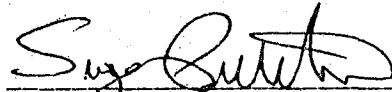
En vigueur pour évaluation (période d'évaluation 98-01-01 à 98-12-31 applicable en avril 1999).

x

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998. *MB*

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE (S.A.Q.T.)



Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur



Madeleine B. Hudon,  
Présidente



Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

**LETTRE D'ENTENTE  
AJUSTEMENT DES SALAIRES**

**ANNEXE 1**

**GUIDE DE RÉVISION DE SALAIRES**

**SELON LE RENDEMENT**

<b>Position dans l'échelle salariale</b>					
<b>Cote d'évaluation</b>	<b>0 % à 20 %</b>	<b>20,01 % à 40 %</b>	<b>40,01 % à 60 %</b>	<b>60,01 % à 80 %</b>	<b>80,01 % à 100 %</b>
<b>1</b>	6	5	4	3	2
<b>2</b>	4	4	3	2	1
<b>3</b>	3	3	2	1	1
<b>4</b>	0	0	0	0	0
<b>5</b>	0	0	0	0	0

En vigueur pour évaluation (période d'évaluation : 1<sup>er</sup> janvier 1995 au 31 décembre 1995) payable en avril 1996

En vigueur pour évaluation (période d'évaluation : 1<sup>er</sup> janvier 1996 au 31 décembre 1996) payable en avril 1997.

*K*  
*1996*

✓  
MSH

## LETTRE D'ENTENTE

### RÉMUNÉRATION INCITATIVE (Professionnels)

Le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone et QuébecTel Mobilité Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 24 août 1998, conviennent de l'entente suivante :

Au sens de la présente lettre d'entente, les termes suivants désignent :

- Année de référence :** La période du 1<sup>er</sup> janvier d'une année au 31 décembre de la même année.
- Indicateur de base :** Désigne un pourcentage (%) du bénéfice net obtenu en regard du bénéfice net approuvé par le Conseil d'administration de QuébecTel Mobilité Inc. au début de chacune des années de référence, sous réserve des ajustements approuvés par celui-ci en cours d'année.
- Masse contrôle :** Une somme correspondant au maximum de chacune des classes salariales en vigueur au 31 décembre de l'année de référence et apparaissant aux Annexes A et B de la convention, multipliée par le nombre de salariés réguliers de chacune des classes au prorata du nombre de mois complets de service de l'année de référence.
- Masse monétaire :** La masse contrôle multipliée par la prime réelle applicable.
- Masse monétaire résiduelle :** La différence obtenue en soustrayant de la masse monétaire le total des primes versées aux salariés dont le salaire excède le maximum de leur classe salariale.
- Part moyenne:** Le résultat de la masse monétaire divisé par le nombre de salariés réguliers ayant servi à calculer la masse contrôle avec le même prorata du nombre de mois complets de service de l'année de référence.

- X  
M
- Prime réelle :** Un pourcentage (%) variant entre la prime plancher et la prime plafond obtenue en multipliant la prime de base par l'indicateur de base.
- Prime de base :** Pour l'année de référence 1997, 4 %; pour l'année de référence 1998, 5 %; pour l'année de référence 1999, 6 %; elle s'applique lorsque l'indicateur de base atteint est de 100 %.
- Prime plafond :** Pour l'année de référence 1997, 4,8 %; pour l'année de référence 1998, 6 %; pour l'année de référence 1999, 7,2 %; elle s'applique lorsque l'indicateur de base atteint est de 120 %.
- Prime plancher :** Pour l'année de référence 1997, 3,2 %; pour l'année de référence 1998, 4 %; pour l'année de référence 1999, 4,8 %; elle s'applique lorsque l'indicateur de base atteint est de 80 %.
- Prime minimum :** Elle correspond à cinquante pour cent de la valeur monétaire d'une part moyenne, arrondie à la centaine supérieure, mais n'est pas inférieure à une somme minimale de 1 200. \$, sous réserve de l'alinéa b) de la première partie ci-dessous.

#### **PREMIÈRE PARTIE : ADMISSIBILITÉ AU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE DE L'EMPLOYEUR**

1. Le salarié admissible au régime de rémunération incitative de l'employeur est celui qui rencontre les conditions suivantes :
  - a) Il est salarié régulier à l'emploi le 31 décembre de l'année de référence, mais exclut le salarié de QuébecTel Communications Inc. ou Québec-Téléphone prêté à l'employeur;
  - b) Il a travaillé une période minimale de quatre (4) mois pendant l'année de référence sur un poste régi par l'unité de négociation du SAQT.
  - c) Il a obtenu pour l'année de référence 1997 une cote 3 minimum et, pour les années de référence 1998 et 1999, une contribution qui répond aux attentes de l'employeur.

- ✓  
mba
- d) Le 31 décembre de l'année de référence, il est en affectation temporaire sur un poste régi par l'unité de négociation du SEEQT sous réserve de l'alinéa b) précédent.
- e) Sous réserve de l'alinéa b) précédent, le salarié qui n'a pas travaillé douze (12) mois dans l'année de référence reçoit une prime réelle au prorata des mois complets de travail sur un poste régi par l'unité de négociation du SAQT, en tenant compte exclusivement des conditions suivantes :
- l'absence en maladie couverte par le régime d'assurance-salaire court terme, le congé spécial tel que prévu à l'article 41 de la convention et la période de vacances sont inclus aux conditions d'admissibilité de la présente partie.
- f) Il a été à l'emploi de l'employeur au cours de l'année de référence, sous réserve de l'alinéa b) précédent, et au 31 décembre de l'année de référence, il travaille à QuébecTel Communications Inc. ou à Québec-Téléphone.

✓

*MSA*

**DEUXIÈME PARTIE : CALCUL DE LA VALEUR MONÉTAIRE DE LA PRIME À ÊTRE VERSÉE SOUS FORME DE MONTANT FORFAITAIRE À TITRE DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE POUR L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE 1997**

**Étape 1**

**a) Établissement du nombre de parts :**

Le nombre total de parts obtenu par l'ensemble des salariés admissibles à la rémunération incitative de l'employeur correspond à la sommation des éléments ci-dessous (i+ii+iii):

- i) (Nombre de salariés admissibles ayant obtenu une cote 3 multiplié par 1,00) multiplié ((nombre total de mois travaillés par les salariés admissibles) divisé (12 X nombre de salariés admissibles))

PLUS (+)

- ii) (Nombre de salariés admissibles ayant obtenu une cote 2 multiplié par 1,25) multiplié ((nombre total de mois travaillés par les salariés admissibles) divisé (12 X nombre de salariés admissibles))

PLUS (+)

- iii) (Nombre de salariés admissibles ayant obtenu une cote 1 multiplié par 1,50) multiplié ((nombre total de mois travaillés par les salariés admissibles) divisé (12 X nombre de salariés admissibles)).

**b) Établissement de la valeur monétaire d'une part :**

La masse monétaire divisée par le nombre de parts obtenu à l'alinéa a) précédent.

**c) Établissement d'une prime à être versée :**

Le nombre de part qu'un salarié a obtenu conformément à l'alinéa a) précédent multiplié par la valeur monétaire d'une part.

↙  
msl

**Étape 2 :** Calcul de la prime à être versée aux salariés dont le salaire normal excède le maximum de sa classe salariale

Le salarié dont le salaire normal excède le maximum de sa classe salariale reçoit une prime calculée de la façon suivante :

- la valeur monétaire d'une part calculée à l'étape 1 de la deuxième partie à laquelle s'applique le facteur multiplicateur approprié (1,0 ou 1,25 ou 1,50) moins l'écart entre le salaire normal du salarié et le maximum de la classe salariale de son occupation, sans être inférieure à la prime minimum.

**Étape 3** Calcul de la prime à être versée au salarié dont le salaire normal n'excède pas le maximum de sa classe salariale et au salarié couvert par le 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 36.2

a) Établissement du nombre de parts :

Le nombre total de parts obtenu par les salariés admissibles à la rémunération incitative de l'employeur dont le salaire normal n'excède pas le maximum de la classe salariale de leur occupation et le salarié couvert par le 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 36.2 correspond à la sommation des éléments ci-dessous (i+ii+iii) :

- i) (Nombre de salariés admissibles\* ayant obtenu une cote 3 multiplié par 1,00) multiplié ((nombre total de mois travaillés par les salariés admissibles) divisé (12 X nombre de salariés admissibles))

PLUS (+)

- ii) (Nombre de salariés admissibles\* ayant obtenu une cote 2 multiplié par 1,25) multiplié ((nombre total de mois travaillés par les salariés admissibles) divisé (12 X nombre de salariés admissibles))

PLUS (+)

- iii) (Nombre de salariés admissibles\* ayant obtenu une cote 1 multiplié par 1,50) multiplié ((nombre total de mois travaillés par les salariés admissibles) divisé (12 X nombre de salariés admissibles)).

✓  
DBK

(\*excluant les salariés dont le salaire normal excède le maximum de la classe salariale de leur occupation.)

b) Établissement de la valeur monétaire d'une part :

La masse monétaire résiduelle divisée par le nombre de parts obtenu à l'alinéa a) de l'étape 3 de la deuxième partie.

c) Établissement de la prime à être versée :

Le nombre de parts qu'un salarié, autre qu'un salarié dont le salaire normal excède le maximum de la classe salariale de son occupation, a obtenu conformément à l'alinéa a) de l'étape 3 de la deuxième partie multiplié par la valeur monétaire d'une part calculée à l'alinéa b) de l'étape 3 de la deuxième partie.

Les primes sont versées, dans la mesure du possible, à la seconde paie de février suivant l'année de référence. Aucun intérêt ne sera versé s'il y a un retard.

**TROISIÈME PARTIE - CALCUL DE LA VALEUR MONÉTAIRE DE LA PRIME À ÊTRE VERSÉE SOUS FORME DE MONTANT FORFAITAIRE À TITRE DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE DE L'EMPLOYEUR POUR LES ANNÉES DE RÉFÉRENCE 1998 ET 1999**

Pour établir la prime à être versée aux salariés admissibles, sous réserve, s'il y a lieu, des conditions spécifiques applicables aux salariés dont le salaire normal excède le maximum de la classe salariale de leur occupation, reprendre les étapes prévues à la deuxième partie de la présente lettre d'entente en tenant compte des modifications suivantes :

a) Établissement du nombre de parts :

Le nombre total de parts obtenu par l'ensemble des salariés admissibles à la rémunération incitative de l'employeur correspond à la sommation des éléments ci-dessous (i+ii) :

- i) (Nombre de salariés admissibles qui répondent aux attentes de l'employeur" conformément à l'article 35 de la convention collective multiplié par 1,00) multiplié ((nombre total de mois travaillés par les salariés admissibles) divisé (12 X nombre de salariés admissibles))

*Handwritten initials and scribbles in the top right corner.*

PLUS (+)

- ii) (Nombre de salariés admissibles qui répondent aux attentes de l'employeur" conformément à l'article 35 de la convention collective multiplié par 1,50) multiplié ((nombre total de mois travaillés par les salariés admissibles) divisé (12 X nombre de salariés admissibles)).

Les primes versées sous forme de montants forfaitaires par suite de l'application des dispositions de la présente lettre d'entente sont assujetties aux retenues en vigueur et applicables au moment où elles sont versées.

Elles n'ont aucun effet rétroactif sur les salaires et les avantages sociaux pour la période couverte par l'année de référence auxquelles elles se rattachent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE (S.A.Q.T.)

*Handwritten signature of Serge Pelletier*

Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur

*Handwritten signature of Madeleine B. Hudon*

Madeleine B. Hudon,  
Présidente

*Handwritten signature of Joane Lévesque*

Joane Lévesque,  
Conseillère senior,  
Ressources humaines  
autres filiales

L  
7/21/98

**LETTRE D'ENTENTE**

**MAINTIEN DE SALAIRES**

Le syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone et QuébecTel Mobilité Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 24 août 1998 conviennent de l'entente suivante:

**CONSIDÉRANT** que l'Employeur a créé un document appelé "Guide de rémunération" et que la gestion relève de l'Employeur;

**CONSIDÉRANT** que le Syndicat reconnaît que le "Guide de rémunération" ne fait pas partie de la convention collective;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :**

**1. QuébecTel Mobilité s'engage pour la durée de la présente convention à :**

**1.1 Ne pas diminuer le salaire des salariés qui se retrouvent hors échelle suite à l'application des échelles salariales résultats du processus d'équité salariale:**

**1.2 Ne pas diminuer le salaire des salariés qui se retrouvent hors échelle suite aux ajustements salariaux résultats de la signature de la présente convention collective;**


**1.3 Ne pas modifier la table de diminution du salaire en fonction de l'ancienneté selon la politique de l'Employeur appelée "Guide de rémunération" existante à la date de la signature de la présente, et utilisée lors d'une rétrogradation.**

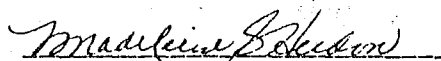
X  
M/A

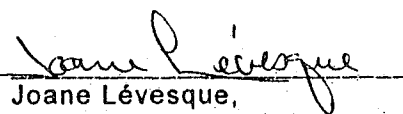
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE (S.A.Q.T.)

  
Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur

  
Madeleine B. Hudon,  
Présidente

  
Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

L

*M. B.*

**LETTRE D'ENTENTE**  
**COMITÉ CONJOINT SUR LE DÉPASSEMENT**

**CONSIDÉRANT** que l'employeur a adopté une nouvelle méthode d'évaluation de la contribution des salariés professionnels à compter de l'année 1998;


**CONSIDÉRANT** que les parties ont convenu à la table de négociation de faire du dépassement prévu à la méthode d'évaluation de la contribution un indicateur individuel et un élément déclencheur de la rémunération incitative;

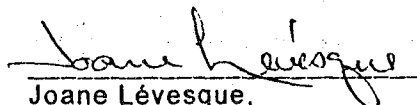
**LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :**

1. Il y a formation d'un comité conjoint qui doit travailler à déterminer les modalités d'applications de dépassement dans le cadre de l'évaluation de la contribution.
2. Le comité est composé de deux (2) représentants du S.A.Q.T. et de deux (2) représentants de l'Employeur.
3. Le comité a pour mandat de définir les critères rendant admissible le salarié au dépassement.
4. Le comité doit avoir terminé ses travaux au plus tard le 31 octobre 1998.
5. Le comité doit faire des recommandations au directeur général en cours ou au terme de ses travaux.
6. Le processus d'attribution du dépassement relève exclusivement de la Direction et le résultat final ne peut faire l'objet d'aucun recours ni au grief, ni à l'arbitrage.

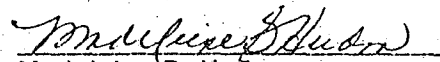
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

  
Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur

  
Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE (S.A.Q.T.)

  
Madeleine B. Hudon,  
Présidente

✓

*Handwritten initials*

**LETTRE D'ENTENTE**  
**MODIFICATIONS AU RÉGIME**  
**D'ASSURANCE-FRAIS MÉDICAUX**

Le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone et QuébecTel Mobilité Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 24 août 1998 conviennent de l'entente suivante:

**CONSIDÉRANT** que la gestion du régime d'assurance-frais médicaux relève de l'Employeur;

**CONSIDÉRANT** que le régime d'assurance-frais médicaux est distinct de la présente convention collective;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :**

1. Aux fins d'application de l'article 39 "Assurances", Québec-Téléphone s'engage à modifier le contrat existant avec l'Industrielle-Alliance afin d'y inclure les éléments suivants le 1<sup>er</sup> juin 1998.
  - 1.1 Assurance médicaments
    - 1.1.1 Paiement d'une franchise mensuelle de 8,33 \$ applicable lors d'une réclamation pour un mois donné;
    - 1.1.2 Remboursement des frais de médicaments à 75 % après l'application de la franchise.
  - 1.2 Assurance-frais médicaux
    - 1.2.1 Remboursement d'un montant de 20,00 \$ par traitement pour les honoraires d'un orthophoniste, d'un audiologiste, d'un chiropraticien, d'un ostéopathe, d'un psychologue, d'un podiatre et d'un physiothérapeute, jusqu'à un maximum de trente (30) traitements par année civile.
  - 1.3 Allocation reliée à la promotion de l'activité physique et/ou sportive.

X

1.3.1 À compter du 1<sup>er</sup> juin 1998 (couvre du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1998), une allocation pouvant aller jusqu'à 75,00 \$ par année civile et par certificat d'assurance-frais médicaux est versée à titre de remboursement de frais d'inscription à une ou plusieurs activités physiques ou sportives.

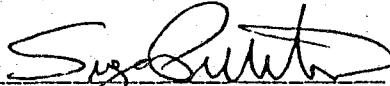
Le remboursement est fait sur présentation de pièces justificatives par compte de dépenses présenté au supérieur hiérarchique.

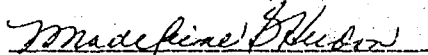
La fiscalité reliée à ladite allocation sera celle édictée par les différentes lois applicables.

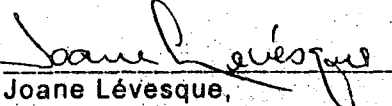
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE (S.A.Q.T.)

  
Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur

  
Madeleine B. Hudon,  
Présidente

  
Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

X  
m

**LETTRE D'ENTENTE**

**CLAUSE REMORQUE AYANT TRAIT AUX ASSURANCES  
COLLECTIVES ET RÉGIME DE RETRAITE**

CONSIDÉRANT que les salariés de QuébecTel Mobilité Inc. ont manifesté le désir de profiter de l'expérience des régimes d'assurances collectives et du régime de retraite de Québec-Téléphone.


NONOBTANT la durée de la convention collective, les parties conviennent d'une clause remorque en ce qui a trait au régime d'assurances collectives et au régime de retraite.

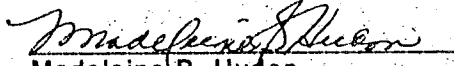
EN CONSÉQUENCE, les parties adoptent intégralement toutes les modifications faites au régime d'assurances collectives et au régime de retraite de Québec-Téléphone au cours de la durée de la convention collective.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE (S.A.Q.T.)

  
Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur

  
Madeleine B. Hudon,  
Présidente

  
Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

S

mbt

**LETTRE D'ENTENTE**  
**PRATIQUES ADMINISTRATIVES**


Le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone et QuébecTel Mobilité Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 24 août 1998 conviennent de l'entente suivante:

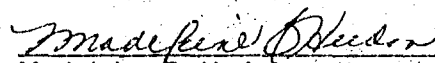
Pendant la durée de la présente convention collective, QuébecTel Mobilité Inc. s'engage à ne pas diminuer dans ses pratiques administratives les avantages à caractères monétaires existant à la date de signature de la présente, à l'exception de ceux régissant les vacances annuelles.

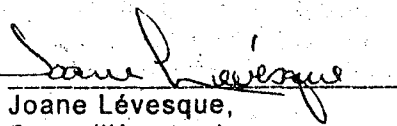
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE (S.A.Q.T.)

  
Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur

  
Madeleine B. Hudon,  
Présidente

  
Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

✓

**LETTRE D'ENTENTE**

m

**HORAIRE FLEXIBLE ET SEMAINE DE TRAVAIL DE 4 JOURS**

**CONSIDÉRANT** que depuis 1995, l'horaire flexible est appliqué dans l'entreprise;

**CONSIDÉRANT** que le choix d'un horaire de travail par un employé a un impact pour les opérations de son équipe de travail;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :**

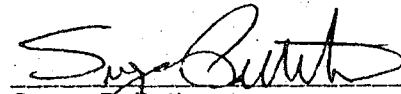
1. La mise en place de l'horaire flexible et de la semaine de travail de quatre (4) jours doit se faire selon les paramètres suivants :
  - se fait sur une base volontaire;
  - permet de répondre et de satisfaire les besoins des clients et partenaires internes/externes;
  - permet l'atteinte des objectifs de qualité du service;
  - est accordé après discussion entre le supérieur hiérarchique et son équipe, au cours de laquelle discussion, il doit y avoir entente sur le choix et la répartition de l'horaire de travail.
2. Les modalités régissant l'horaire flexible prévues à la lettre d'entente collective S.E.E.Q.T. et S.A.Q.T. 95-02 sont maintenues.
3. La durée de la semaine normale de travail est de 35 heures.
4. La répartition de la semaine normale de travail peut se faire sur quatre (4) jours consécutifs de travail d'une durée de huit virgule soixante quinze (8,75 heures) heures chacune.
5. Lorsque du temps supplémentaire est accordé, il est rémunéré selon les dispositions de l'article 30 "Heures supplémentaires".

- ✓  
MBA
6. Les avantages sociaux tels que jours fériés, vacances annuelles, etc. et assurances collectives telles que assurance-salaire, etc. prévus dans la convention collective sont toujours régis selon l'horaire de travail normal prévu pour l'occupation du salarié.

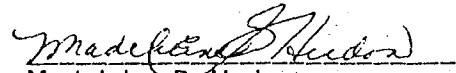
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.


SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE(S.A.Q.T.)



Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur



Madeleine B. Hudon,  
Présidente



Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

✓  
mbd


## NORMES GÉNÉRALES DE L'APPLICATION DE L'HORAIRE FLEXIBLE


- Journée de travail :** la journée de travail normale est de sept heures, de sept heures et demie ou de huit heures, selon le cas. Le nombre d'heures ouvrées pourra varier d'une journée à l'autre, mais en aucun cas elle ne sera inférieure à 4 h 45, soit le nombre total des deux périodes fixes. La journée de travail s'effectuera normalement entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi.
- Plage fixe :** période de la journée pendant laquelle tout le personnel doit être présent au travail, à moins d'une autorisation du superviseur.
- Plage transformable:** période entre l'horaire normal et la plage fixe qui, selon les besoins des opérations et les exigences du poste, peut être transformée en plage mobile avec l'accord du superviseur.
- Plage mobile :** période de la journée pendant laquelle un individu peut être ou ne pas être présent au travail.
- Plage médiane:** période correspondant au temps d'arrêt pour le repas du midi.
- Période de référence:** période de paie correspond, selon le cas, à :
- ⇒ dix jours de sept heures totalisant soixante-dix heures ou
  - ⇒ dix jours de sept heures et demie totalisant soixante-quinze heures ou
  - ⇒ dix jours de huit heures totalisant quatre-vingt heures.
- Banque de temps :** la banque de temps est le résultat des écarts en terme de surplus ou de déficit des heures normales de travail par période de référence (+ ou - une journée par mois).
- Crédit d'heures :** normalement, limite de 1 jour de congé accumulé par mois, à moins qu'une entente contraire ne soit conclue entre l'employé et son supérieur hiérarchique.

- ✓
6. Les avantages sociaux tels que jours fériés, vacances annuelles, etc. et assurances collectives telles que assurance-salaire, etc. prévus dans la convention collective sont toujours régis selon l'horaire de travail normal prévu pour l'occupation du salarié.

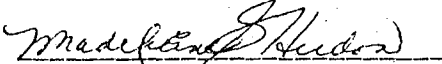
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

  
Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur

  
Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE(S.A.Q.T.)

  
Madeleine B. Hudon,  
Présidente

X  
msl

**NORMES GÉNÉRALES DE L'APPLICATION  
DE L'HORAIRE FLEXIBLE**

- Journée de travail :** la journée de travail normale est de sept heures, de sept heures et demie ou de huit heures, selon le cas. Le nombre d'heures ouvrées pourra varier d'une journée à l'autre, mais en aucun cas elle ne sera inférieure à 4 h 45, soit le nombre total des deux périodes fixes. La journée de travail s'effectuera normalement entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi.
- Plage fixe :** période de la journée pendant laquelle tout le personnel doit être présent au travail, à moins d'une autorisation du superviseur.
- Plage transformable:** période entre l'horaire normal et la plage fixe qui, selon les besoins des opérations et les exigences du poste, peut être transformée en plage mobile avec l'accord du superviseur.
- Plage mobile :** période de la journée pendant laquelle un individu peut être ou ne pas être présent au travail.
- Plage médiane:** période correspondant au temps d'arrêt pour le repas du midi.
- Période de référence:** période de paie correspond, selon le cas, à :
- ⇒ dix jours de sept heures totalisant soixante-dix heures ou
  - ⇒ dix jours de sept heures et demie totalisant soixante-quinze heures ou
  - ⇒ dix jours de huit heures totalisant quatre-vingt heures.
- Banque de temps :** la banque de temps est le résultat des écarts en terme de surplus ou de déficit des heures normales de travail par période de référence (+ ou - une journée par mois).
- Crédit d'heures :** normalement, limite de 1 jour de congé accumulé par mois, à moins qu'une entente contraire ne soit conclue entre l'employé et son supérieur hiérarchique.

✓  
msl

**LETTRE D'ENTENTE**

**CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE ENTRE  
LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE  
DE QUÉBEC-TÉLÉPHONE ET  
QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.**

CONSIDÉRANT que le Conseil canadien des relations de travail a émis le certificat d'accréditation pour une unité du S.A.Q.T. regroupant des salariés professionnels et superviseurs;

CONSIDÉRANT que les parties sont parvenues à une entente de principes avant l'émission du certificat d'accréditation;

CONSIDÉRANT que les conditions de travail visées par l'entente de principes ont été négociées et entendues pour des salariés titulaires de postes professionnels;

CONSIDÉRANT qu'au moment de la signature de la convention il n'y a pas de poste de superviseur dans l'organisation;

Dans l'hypothèse où l'Employeur crée un poste de superviseur, les parties conviennent de se rencontrer :

- 1) pour déterminer les conditions de la convention qui sont applicables au salarié superviseur et;
- 2) pour négocier les autres conditions de travail qui devraient s'appliquer à ces salariés.

*S*  
*MBA*

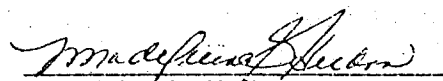
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

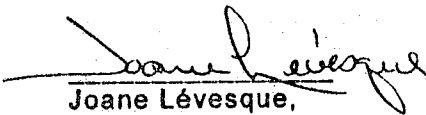
SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE(S.A.Q.T.)



Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur



Madeleine B. Hudon,  
Présidente



Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

S  
M/A

**LETTRE D'ENTENTE**  
**COMITÉ SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Le Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone et QuébecTel Mobilité Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 24 août 1998 conviennent de l'entente suivante:

Nonobstant les dispositions des points 1.1 et 1.2 de la présente et sous réserve des dispositions de la loi sur l'équité en matière d'emploi, le comité formé en vertu de la présente exercera un rôle de vigie et ce, tant et aussi longtemps que le nombre total d'employés de QuébecTel Mobilité sera inférieur à cent (100).

**1. Comité conjoint d'accès à l'égalité en emploi**

**1.1 Mandat**

Le mandat de ce comité consiste à procéder à un examen global de la situation des membres des groupes cibles, y incluant les femmes, au sein de l'Entreprise en vue de corriger, s'il y a lieu, les situations identifiées comme nécessitant corrections par des mesures appropriées et intégrées dans un plan d'actions cohérent.

Afin de rencontrer ce mandat, les membres du comité doivent :

- a) établir un plan de travail;
- b) procéder à un diagnostic qui consiste à évaluer, par rapport à l'organisation, la situation des femmes et des groupes préalablement choisis comme devant faire l'objet du programme. Il s'agit de déterminer si les membres des groupes visés par le programme sont "sous-utilisés" par rapport à leur disponibilité;
- c) analyser si nos pratiques en matière d'exigences d'emploi et de dotation comportent des éléments discriminatoires reconnus par la loi;

- X  
MBA
- d) faire des recommandations à l'Employeur sur des mesures possibles d'égalité, de redressement et de soutien;
  - e) assurer le suivi du programme.

### 1.2 Composition du comité

Ce comité est composé d'un représentant de QuébecTel Mobilité Inc et d'un représentant du S.A.Q.T.

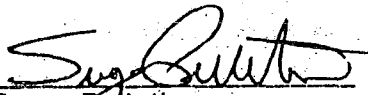
Ce comité se réunit au maximum six fois par année.

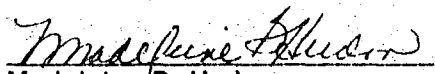
Le salarié qui participe aux réunions de ce comité est réputé être au travail. Il est rémunéré uniquement pour la période comprise dans les heures normales de travail.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE(S.A.Q.T.)

  
Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur

  
Madeleine B. Hudon,  
Présidente

  
Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

LETTRE D'ENTENTE

**CONGÉ AUTORISÉ AVEC SOLDE DU PRÉSIDENT ÉLU DU  
SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE DE QUÉBEC-  
TÉLÉPHONE**

**NOTE: LA FORME MASCULINE UTILISÉE DANS CE DOCUMENT DÉSIGNE,  
LORSQU'IL Y A LIEU, AUSSI BIEN LES FEMMES QUE LES HOMMES.**

Consécutivement à la réorganisation administrative d'août 1998 en cours, des discussions et une entente sont à finaliser et, c'est sous réserve de cette nouvelle entente, que l'Employeur et le Syndicat conviennent des modalités suivantes concernant une banque de journées autorisées avec solde, prévue pour le président élu, lequel est en fonction et salarié de QuébecTel Mobilité Inc.

Ce type de congé n'est pas régi par convention collective. Il est accordé par l'Employeur pour que le président puisse vaquer à ses occupation syndicales directement reliées à la convention des agents de maîtrise.

**LES PARTIES CONVIENNENT** que les conditions suivantes vont prévaloir en autant que le président élu et en fonction assume son rôle.

**1. Congé autorisé payé pour affaires syndicales**

À compter du 24 août 1998, l'Employeur accorde au président du Syndicat un maximum de cent (100) jours payés par année civile.

Pour bénéficier des avantages prévus aux alinéas a) et b), le président doit suivre la procédure de libération prévue à l'article 11 « Représentation syndicale » de la convention collective.

**2. Retenues et contributions**

L'Employeur s'engage à faire les retenues sur le salaire aux fins des impôts provincial et fédéral, l'assurance-emploi et du Régime des rentes du Québec.

---

x  
msl

L'Employeur maintient ses contributions concernant les taxes sur les salaires et la part de l'Employeur en ce qui a trait à l'assurance-maladie, l'assurance-vie ainsi que l'assurance-salaire à moyen terme et contribuera au fonds de pension selon le régime en vigueur pour la durée des présentes. Le président paiera aussi sa part de contribution auxdits régimes sur la même base que s'il était salarié à temps plein.

**3. Assurance-salaire**

S'il advenait que le président soit absent pour maladie, il devra en aviser la chef de secteur, Relations de travail et Soutien administratif. Pour bénéficier de la rémunération du régime d'assurance-salaire, il doit, à la satisfaction de la Direction ou de l'assureur lorsque ceux-ci l'exigent, fournir une ou plusieurs des certifications désignées par ces derniers.

**4. Ancienneté**

Pendant ses absences aux fins syndicales, le président conserve et accumule son ancienneté. De plus, tel que prévu au paragraphe 11.17 de l'article 11 « Représentation syndicale » de la convention collective des agents de maîtrise, les absences prévues aux présentes n'affectent ni la durée des vacances, ni la participation aux régimes d'assurance et de retraite de l'Employeur.

**5. Lien de subordination**

Les parties conviennent que, lors d'une absence prévue par les présentes, le Syndicat sera employeur du président et que, de ce fait, l'Employeur n'aura aucun lien d'autorité sur ce travailleur.

Étant donné l'absence de lien de subordination entre l'Employeur et le président pour la durée des présentes, le Syndicat et le président dégagent l'employeur de toute réclamation pour lésion professionnelle pendant la durée de l'entente.

---

6. **Durée**

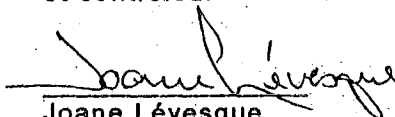
Cette entente est valide à compter de la date de signature jusqu'au 30 mars 2002. La présente lettre d'entente demeure en vigueur pour la durée des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des agents de maîtrise jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention. Nonobstant la date de terminaison ci-haut mentionnée, l'entente deviendra caduque dès que le président ne sera plus uniquement président élu et en fonction du Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 24<sup>e</sup> jour du mois d'août 1998.

QUÉBECTEL MOBILITÉ INC.

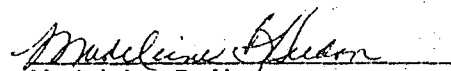


Serge Pelletier,  
Directeur Administration  
et contrôleur



Joane Lévesque,  
Conseillère senior  
Ressources humaines  
autres filiales

SYNDICAT DES AGENTS DE  
MAÎTRISE DE  
QUÉBEC-TÉLÉPHONE(S.A.Q.T.)



Madeleine B. Hudon,  
Présidente



STATUTS  
ET  
RÈGLEMENTS

amendés par l'Assemblée générale

le 24 février 1997

S.A.Q.T.

TABLE DES MATIÈRES

	page
Préambule.....	1
Chapitre I- Dispositions générales.....	2
. Nom.....	1.00
. Siège social.....	1.01
. Juridiction.....	1.02
. Buts.....	1.03
. Moyens.....	1.04
. Genre.....	1.05
Chapitre II- Les membres.....	4
. Éligibilité.....	2.00
. Droit d'entrée.....	2.01
. Cotisation régulière.....	2.02
. Privilèges et avantages.....	2.03
. Sanction disciplinaire.....	2.04
Chapitre III- Direction et administration.....	7
. Organismes.....	3.00
Chapitre IV- L'assemblée générale.....	8
. Composition.....	4.00
. Attributions.....	4.01
. Réunion annuelle de l'assemblée générale.....	4.02
. Réunions spéciales de l'assemblée générale.....	4.03

S.A.Q.T.

TABLE DES MATIÈRES

	page
. Réunion constitutive.....	4.04
. Quorum.....	4.05
. Règles de procédure.....	4.06
<b>Chapitre V- Le conseil syndical.....</b>	<b>12</b>
. Composition.....	5.00
. Attributions.....	5.01
. Réunions.....	5.02
Fréquence.....	5.02 a
Quorum.....	5.02 b
Convocation.....	5.02 c
Décisions.....	5.02 d
Règles de procédure.....	5.02 e
<b>Chapitre VI- Le comité exécutif.....</b>	<b>14</b>
. Composition.....	6.00
. Attributions.....	6.01
. Le président.....	6.02
. Le vice-président.....	6.03
. Le trésorier.....	6.04
. Les conseillers.....	6.05
. Les réunions.....	6.06
. Quorum.....	6.07

S.A.Q.T.

TABLE DES MATIÈRES

	page
. Convocations.....	6.08
. Décisions.....	6.09
<b>Chapitre VII- Élection des membres du comité exécutif.....</b>	<b>20</b>
. Nomination et élection.....	7.00
. Durée du mandat.....	7.01
. Éligibilité des membres élus par l'assemblée générale.....	7.02
. Procédure d'élection.....	7.03
. Destitution d'un membre du comité exécutif.....	7.04
<b>Chapitre VIII- Les délégués syndicaux.....</b>	<b>23</b>
. Délégation.....	8.00
. Élection des délégués.....	8.01
. Responsabilités.....	8.01 a
. Procédures.....	8.01 b
. Date d'élection.....	8.01 c
. Durée du mandat et répétition.....	8.01 d
. Éligibilité (candidature et vote).....	8.01 e
. Attributions.....	8.02
<b>Chapitre IX- Les comités.....</b>	<b>26</b>
. Formation.....	9.00
. Responsabilités.....	9.01

**S.A.Q.T.**

**TABLE DES MATIÈRES**

	page
<b>Chapitre X- Dispositions particulières .....</b>	<b>27</b>
. Conseiller technique.....	10.00
. Rémunération.....	10.01
. Amendements aux statuts.....	10.02

## PRÉAMBULE

Les statuts et règlements suivants ont été établis afin de protéger et de faire progresser les intérêts des membres du Syndicat et de faire réaliser à ces derniers les droits et obligations qu'ils ont envers le Syndicat et que le Syndicat a envers eux.

Nous invitons les membres à étudier attentivement ce qui suit, afin de participer à la vie du Syndicat et en retirer les pleins bénéfices.

**CHAPITRE I**  
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**Article 1.00 NOM**

Le Syndicat sera connu sous le nom de : Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone. Pour les besoins des présents statuts, il sera désigné simplement comme le "syndicat".

**Article 1.01 SIÈGE SOCIAL**

Le siège social du syndicat est situé à Rimouski, Qué., à l'adresse désignée par le comité exécutif.

Toute correspondance devra être expédiée au casier postal 126 (G5L 7B7).

**Article 1.02 JURIDICTION**

M La juridiction du syndicat s'étend à tous les salariés visés par les certificats d'accréditation émis par le Conseil Canadien des Relations de Travail (CCRT) en date du 24 octobre 1996.

**Article 1.03 BUTS**

Le syndicat a pour buts :

- a) la sauvegarde et la promotion des intérêts professionnels, scientifiques, économiques, sociaux, culturels et politiques de ses membres;
- b) faire bénéficier les membres et les travailleurs en général des avantages de l'entraide et des négociations collectives;

- c) obtenir pour ses membres un meilleur niveau de vie et de meilleures conditions de travail;
- d) représenter les membres auprès de l'employeur.

**Article 1.04 MOYENS**

Le syndicat se propose d'atteindre ces buts particulièrement par les moyens suivants :

- a) la négociation, la conciliation, la conclusion, l'application de conventions collectives et par la représentation de ses membres auprès de l'employeur;
- b) l'application de programmes d'action et d'éducation afin d'améliorer la formation de ses membres;
- c) développer la solidarité des membres en encourageant leur participation aux différentes activités syndicales;
- d) tout autre moyen jugé opportun.

**Article 1.05 GENRE**

À moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.

**CHAPITRE II**  
**LES MEMBRES**

**Article 2.00**    **ÉLIGIBILITÉ**

Pour être membre du Syndicat, il faut :

- M
- a) être actuellement salarié ou mis à pied en conservant un droit de rappel, ou en congé (incluant tous les types de congés et libérations); en affectation temporaire/assignation spéciale à un poste dans une unité d'accréditation autre que celle du Syndicat, en cas de congédiement, le salarié demeure membre du syndicat pourvu qu'il ait déposé un grief soutenu par le syndicat;
  - b) avoir rempli et signé la fiche de demande d'adhésion; avoir payé les droits d'entrée et la cotisation régulière;
  - c) avoir adhéré et dit se conformer aux présents statuts et aux règlements du syndicat;
  - d) avoir été accepté comme membre par le comité exécutif.

Article 2.01 **DROIT D'ENTRÉE**

- M
- 1) Le droit d'entrée est établi à cinq dollars (5,00\$).
  - 2) Pour tous les types de salariés, une fois le premier droit d'entrée acquitté, ceux-ci n'auront plus à le verser lors d'embauchage(s) subséquent(s) si la période d'absence n'excède pas six (6) mois. Si la période excède six (6) mois, le salarié devra signer une nouvelle fiche d'adhésion et payer à nouveau le droit d'entrée avant d'être accepté par le Comité exécutif.
  - 3) Durant toute absence prévue à la convention collective (incluant tous les types de congés et libérations), le salarié conserve son statut de membre.
  - 4) Durant une période d'affectation temporaire/assignation spéciale à un poste couvert par un autre certificat d'accréditation, le salarié conserve son statut de membre.

Article 2.02 **COTISATION RÉGULIÈRE**

- M
- 1) Pour toutes les périodes de paie, à toutes les deux semaines régulières de travail, la cotisation sera de neuf dixième de un pour cent (.9%) du salaire brut du salarié. Toute cotisation spéciale peut être décrétée par l'assemblée générale, au besoin.
  - 2) Pour un salarié en affectation temporaire/assignation spéciale à un poste couvert par un autre certificat d'accréditation, la cotisation sera d'un dollar (1\$) par mois complet d'affectation.

**Article 2.03 PRIVILÈGES ET AVANTAGES**

Tous les membres bénéficient des privilèges et avantages conférés par les présents statuts et règlements du syndicat.

**Article 2.04 SANCTION DISCIPLINAIRE**

Est passible de sanction disciplinaire par l'assemblée générale, tout membre qui :

- a) refuse de se conformer aux présents statuts et règlements du syndicat;
- b) cause un préjudice grave au syndicat;
- c) néglige ou refuse de se conformer aux décisions de l'assemblée générale dans le cadre de ses attributions.

**CHAPITRE III**  
**DIRECTION ET ADMINISTRATION**

**Article 3.00 ORGANISMES**

Le syndicat est dirigé et administré par les organismes suivants :

- a) l'assemblée générale en réunion spéciale ou annuelle;
- b) le conseil syndical;
- c) le comité exécutif.

## CHAPITRE IV

### L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

#### Article 4.00 COMPOSITION

M L'assemblée générale se compose de tous les membres du syndicat.

#### Article 4.01 ATTRIBUTIONS

L'assemblée générale constitue l'autorité suprême du syndicat. En particulier, les attributions de l'assemblée générale en réunion annuelle ou spéciale sont les suivantes :

- a) mandater les autres instances du syndicat (conseil syndical et comité exécutif) pour toute activité qu'elle juge opportune;
- b) décider de la teneur des clauses générales des négociations collectives, sous réserve des dispositions du Code du travail;
- c) modifier et amender les présents statuts;
- d) décider des sanctions disciplinaires;
- e) procéder à l'élection des membres suivants du comité exécutif : président, vice-président et trésorier;
- f) ratifier la composition des comités tel que proposé ou réalisé par le comité exécutif conformément aux règlements de formation des comités.

**Article 4.02 RÉUNION ANNUELLE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

**M** La réunion annuelle de l'assemblée générale se tient dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de l'année financière, après un avis officiel de convocation d'au moins dix (10) jours ouvrables. L'année financière du syndicat se termine le 31 décembre de chaque année.

**Article 4.03 RÉUNIONS SPÉCIALES DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

Les réunions spéciales de l'assemblée générale peuvent être convoquées par le Comité exécutif, après avis officiel d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Cependant, en cas d'urgence, le Comité exécutif peut convoquer une telle réunion dans un délai raisonnable.

En tout temps, vingt (20) membres réguliers ou deux (2) membres du conseil syndical peuvent obtenir la convocation d'une réunion spéciale de l'assemblée générale. Pour ce faire, il faudra procéder de la façon suivante :

- a) Un mandataire devra être nommé pour représenter les vingt (20) membres réguliers ou les deux (2) membres du conseil syndical.
- b) Le mandataire devra faire parvenir une demande écrite au président du syndicat pour l'obtention d'une rencontre avec l'exécutif et le cas échéant à son délégué. Cette rencontre devra avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande à défaut de quoi, on procède tel que décrit au paragraphe d).

- c) Lors de la réunion spéciale de l'exécutif, le mandataire donnera les motifs de la demande de convocation pour une assemblée générale spéciale. Si l'exécutif n'a pas pris action ou fourni des explications satisfaisantes dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, on procédera tel que décrit à l'étape suivante.
- d) Le mandataire fait parvenir au président du syndicat une demande de convocation écrite (voir annexe 1) mentionnant la ou les raison(s) d'une telle demande ainsi que la signature des vingt (20) membres réguliers ou des deux (2) membres du conseil syndical.
- e) La réunion doit se tenir dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de ce même avis. Aucun autre sujet que ceux apparaissant à l'ordre du jour ne pourra être discuté lors d'une réunion spéciale.

#### **Article 4.04 RÉUNION DE CONSTITUANTE**

**N Les réunions de constituante peuvent être convoquées par le Comité exécutif par un avis officiel d'au moins cinq (5) jours ouvrables à tous les salariés de la constituante. Cependant, en cas d'urgence, le Comité exécutif peut convoquer une telle réunion dans un délai raisonnable.**

**Telles réunions seront organisées, entre autres, pour décider de la composition des comités propres à la constituante visée par telle convocation. Elles seront également convoquées pour discuter et décider de la teneur des négociations collectives propres à la constituante, sous réserve des dispositions du Code Canadien du Travail.**

**Article 4.05 QUORUM**

**M** Aux réunions spéciales ou annuelles de l'assemblée générale, le quorum est constitué de vingt-cinq (25) membres du syndicat. Aux réunions de constituante, le quorum est constitué des membres présents.

**Article 4.06 RÈGLES DE PROCÉDURE**

**M** Les délibérations de l'assemblée générale se font selon les règles du Code Morin et sont présidées par un président d'assemblée nommé par l'assemblée générale.

Les délibérations des réunions de constituante se font également selon les règles du Code Morin et sont présidées par un président d'assemblée nommé par les membres présents.

**CHAPITRE V**  
**LE CONSEIL SYNDICAL**

**Article 5.00 COMPOSITION**

**M** Le conseil syndical est formé de seize (16) membres à savoir :

- les trois (3) membres du comité exécutif élus par l'assemblée générale;
- les treize (13) délégués syndicaux élus par les sections.

Le président du comité exécutif est d'office président du conseil syndical.

**Article 5.01 ATTRIBUTIONS**

Le conseil syndical a les pouvoirs qui lui sont conférés par les présents statuts et règlements et ceux pour lesquels il a été mandaté par l'assemblée générale, pour donner suite aux recommandations et aux décisions de l'assemblée générale ainsi que de définir les grandes orientations du syndicat.

En particulier, les attributions du conseil syndical sont :

- a) la supervision de l'application des politiques, des recommandations et des décisions de l'assemblée générale ainsi que de la gérance des affaires du syndicat.
- b) exercer au besoin un droit de veto sur les décisions du comité exécutif, lequel droit a pour effet de suspendre l'application des dites décisions jusqu'à la ratification ou au rejet de ces décisions par l'assemblée générale des membres du syndicat;
- M** c) la nomination de cinq (5) des délégués membres du conseil syndical aux cinq (5) postes de conseillers du comité exécutif;

- d) surveillance et coordination de l'élection de remplacement d'un délégué syndical jugé inopérant à la majorité des deux (2) tiers du conseil syndical;
- e) le remplacement de tout poste vacant au sein du comité exécutif jusqu'à ratification par l'assemblée générale;

#### Article 5.02 RÉUNIONS

M

a) Fréquence

Le conseil syndical se réunit aussi souvent que nécessaire et au moins une fois tous les quatre (4) mois. En cas d'urgence, quatre (4) membres du conseil peuvent en exiger la réunion dans les dix (10) jours ouvrables en déposant la raison par écrit, au président.

b) Quorum

Le quorum est de neuf (9) membres.

c) Convocation

Les avis de convocation sont transmis, par écrit, par le vice-président, sur demande du président, au moins dix (10) jours ouvrables avant les réunions du conseil syndical. Cependant, en cas d'urgence, le président peut convoquer verbalement ou par écrit une telle réunion, dans un délai raisonnable.

d) Décisions

Les décisions sont prises au vote à majorité simple, excepté pour les cas autrement spécifiés.

e) Règles de procédure

Les règles de procédure aux réunions du conseil syndical devront se conformer au code Morin.

**CHAPITRE VI**  
**LE COMITÉ EXÉCUTIF**

**Article 6.00 COMPOSITION**

- M Le comité exécutif est formé de huit (8) membres, à savoir :
- président
  - vice-président
  - trésorier
  - cinq (5) conseillers, dont au moins un représentant de chaque constituante du groupe QuébecTel Inc.

À partir de leur nomination, les trois (3) membres du comité exécutif nommés conformément à l'article 4.01, alinéa (e), lors de la première assemblée générale de tous les membres du syndicat, assument par exception, avec les cinq (5) conseillers terminant leur mandat, tous les pouvoirs du comité exécutif et du conseil syndical prévus aux articles 6.01 et 8.01 jusqu'à l'élection par le conseil syndical de cinq (5) nouveaux conseillers prévus à l'article 5.01, alinéa (c).

**Article 6.01 ATTRIBUTIONS**

Le comité exécutif a les pouvoirs qui lui sont confiés soit par l'assemblée générale, soit par le conseil syndical, pour donner suite aux décisions, et ceux nécessaires pour assurer l'administration courante et la bonne marche du syndicat.

En particulier, les attributions du comité exécutif sont les suivantes :

- a) voir à la bonne marche du syndicat entre les assemblées générales et entre les réunions du conseil syndical;
- b) régler les problèmes qui exigent des décisions immédiates;
- c) gérer les affaires du syndicat;
- d) déterminer les dates des réunions annuelles ou spéciales de l'assemblée générale;
- e) voir à l'exécution des décisions de l'assemblée générale;
- f) soumettre à l'assemblée générale ou au conseil syndical toutes les questions litigieuses;
- g) étudier et recommander à l'assemblée générale la politique à suivre en matière de négociation au chapitre des clauses générales;
- h) établir les règlements concernant la rémunération et les frais de déplacements et de séjour, de régie interne, de déboursés et de salaires et les soumettre à l'approbation du conseil syndical;
- i) recevoir et prendre position concernant les plaintes des membres;
- j) recommander un budget à l'assemblée générale;
- k) former tout comité nécessaire pour l'assister dans sa tâche immédiate;
- l) présenter à la réunion annuelle de l'assemblée générale et du conseil syndical un rapport de ses activités.
- m) modifier au besoin la répartition des sections de délégation.

## Article 6.02 **LE PRÉSIDENT**

Les devoirs du président du comité exécutif sont les suivants :

- a) Sous réserve de dispositions contraires prévues dans les présents statuts et règlements, présider les réunions de l'assemblée générale, du conseil syndical et du comité exécutif et en diriger les débats; nonobstant ce qui précède le président peut déléguer un membre du syndicat pour présider la réunion annuelle de l'assemblée générale et/ou la réunion spéciale de l'assemblée générale sous réserve de l'approbation de la dite assemblée;
- b) représenter le syndicat dans ses actes officiels;
- c) ordonner la convocation des réunions;
- d) se prévaloir du droit de vote prépondérant dans le cas d'égalité des voix (quand il préside);
- e) signer les procès-verbaux ainsi que les rapports financiers conjointement, selon les cas, avec le vice-président ou le trésorier;
- f) être membre d'office de tous les comités, personnellement ou par délégation d'un conseiller;
- g) surveiller l'exécution des règlements et voir à ce que les officiers s'occupent avec soin de leur charge respective;
- h) surveiller les activités générales du syndicat;
- i) transmettre à son successeur, à la fin de son mandat, toutes les propriétés du syndicat qui étaient sous sa garde.

### Article 6.03 LE VICE-PRÉSIDENT

Les devoirs de vice-président du comité exécutif sont les suivants :

- a) remplacer de facto le président lorsque ce dernier est absent;
- b) assister le président dans ses tâches;
- c) mettre à jour le livre des fiches d'adhésion des membres de syndicat;
- d) transmettre à son successeur à la fin de son mandat, toutes les propriétés du syndicat qui étaient sous sa garde.

De plus, le vice-président doit :

- a) superviser la rédaction des procès-verbaux des réunions de l'assemblée générale, des réunions du conseil syndical et du comité exécutif et les signer conjointement avec le président et veiller à ce qu'ils soient acheminés aux intéressés;
- b) convoquer, à la demande du président, les réunions de l'assemblée générale et les réunions du conseil syndical et du comité exécutif;
- c) donner accès aux registres des procès-verbaux à tous les membres qui désirent en prendre connaissance;
- d) rédiger et expédier la correspondance;
- e) classer et conserver toutes les communications;
- f) donner lecture de tous les documents qui doivent être communiqués aux organismes de direction;
- g) transmettre à son successeur, à la fin de son mandat, toutes les propriétés syndicales qui étaient sous sa garde.

#### **Article 6.04 LE TRÉSORIER**

Le trésorier du comité exécutif doit :

- a) tenir à jour la caisse et en faire la comptabilité;
- b) percevoir toutes les sommes d'argent;
- c) fournir au comité exécutif, à chaque mois, un  
compte exact des finances du syndicat;
- d) faire tous les déboursés autorisés par le comité exécutif;
- e) donner accès aux livres à tous les membres qui désirent en prendre connaissance;
- M f) déposer à une institution bancaire, aussitôt que possible, les fonds qu'il a en  
main;
- g) préparer les rapports financiers;
- h) préparer le budget et le soumettre au comité exécutif avant de le présenter à  
l'assemblée générale annuelle;
- i) transmettre à son successeur, à la fin de son mandat, toutes les propriétés du  
syndicat qui étaient sous sa garde.

#### **Article 6.05 LES CONSEILLERS**

Les conseillers du comité exécutif doivent :

- a) participer aux réunions du comité exécutif;
- b) participer aux réunions des comités permanents ou spéciaux pour lesquels ils  
sont délégués par le président.

**Article 6.06 LES RÉUNIONS**

Le comité exécutif se réunit aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par mois. Le comité exécutif rencontre au moins une fois par quatre (4) mois le conseil syndical et au moins une fois par année les membres des comités permanents. Les réunions du comité exécutif peuvent être concurrentes à celles du conseil syndical.

**Article 6.07 QUORUM**

**M** Le quorum du comité exécutif est de cinq (5) membres.

**Article 6.08 CONVOCATIONS**

Les convocations de réunions du comité exécutif seront faites par communication verbale, par le vice-président, au moins vingt-quatre heures avant la tenue de la réunion.

**Article 6.09 DÉCISIONS**

Les décisions seront prises par vote à la majorité simple excepté dans les cas spécifiés autrement.

## CHAPITRE VII

### ÉLECTION DES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

#### Article 7.00 NOMINATION ET ÉLECTION

**M** Le président, le vice-président et le trésorier du comité exécutif sont élus par les membres du syndicat lors de la réunion annuelle de l'assemblée générale. Les cinq (5) conseillers sont élus par le conseil syndical parmi les délégués; la procédure d'élection prévue à l'article 8.01, alinéa (b), doit être suivie pour combler tout poste susdit laissé vacant à l'élection tenue lors de la réunion annuelle de l'assemblée générale.

#### Article 7.01 DURÉE DU MANDAT

Le mandat des membres du comité exécutif élus par l'assemblée générale est de deux (2) ans. Ce mandat débute et se termine aux millésimes impairs pour le président et le trésorier et aux millésimes pairs pour le vice-président. Celui des conseillers désignés parmi les délégués se termine et débute aux millésimes impairs. Le mandat demeure en fonction jusqu'au moment où le remplaçant est élu ou nommé.

#### Article 7.02 ÉLIGIBILITÉ DES MEMBRES ÉLUS PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

- M**
- a) tout membre du syndicat est éligible à un poste du comité exécutif.
  - b) les membres sortants du comité exécutif sont rééligibles;
  - c) ceux dont le mandat n'est pas terminé peuvent être élus à une autre fonction;

- d) un membre absent de l'assemblée générale annuelle peut être mis en nomination s'il est expressément représenté par un autre membre autorisé à le porter candidat en vertu d'une procuration écrite et signée;

### Article 7.03 PROCÉDURE D'ÉLECTION

L'assemblée se choisit un président et un secrétaire d'élection qui peuvent être proposés par le président d'assemblée. Le président d'élection nomme le nombre approprié de scrutateurs. Le président et le secrétaire d'élection ne peuvent être candidats à aucun poste. L'élection aux différents postes se fait séparément pour chacun des postes à combler. Les candidats devront être proposés oralement. Tout membre proposé devra accepter ou refuser sa mise en candidature. Le vote se fait par scrutin secret, par voie postale.

Si, lors de la présentation des candidats à l'un ou l'autre des postes, il n'y a qu'un candidat mis en nomination, ce candidat se trouve élu par acclamation.

S'il n'y a pas de candidat ou si celui qui est proposé refuse le poste, le président d'élections prévoira une période de mise en candidature par voie postale d'une durée maximale de quinze (15) jours. Si aucune candidature n'est reçue durant cette période, le comité exécutif verra à combler le poste et fera ratifier sa décision par le conseil syndical en attendant l'acceptation des membres lors de la prochaine assemblée générale.

Dans le cas où il y a plus d'une mise en candidature pour combler le même poste, le vote se prend par scrutin secret. Pour être élu, un candidat doit obtenir la majorité absolue des votes exprimés. Dans le cas où il y a plusieurs candidats et où aucun n'obtient la majorité absolue, un autre tour de scrutin est tenu entre les deux (2) candidats ayant obtenu le plus de votes; les autres candidats sont éliminés.

**Article 7.04    DESTITUTION D'UN MEMBRE DU COMITÉ EXÉCUTIF**

**M** L'assemblée générale peut demander la destitution d'un membre du comité exécutif pour raisons graves et sérieuses. Sur un vote à majorité des 2/3 (deux tiers) des membres présents, l'assemblée peut exiger un vote postal auprès de tous les membres du syndicat pour confirmer cette décision. Cette destitution doit être entérinée par une majorité des 2/3 de tous les membres lors du vote postal.

**CHAPITRE VIII**  
**LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX**

**Article 8.00**    **DÉLÉGATION**

**M**            Les délégués syndicaux sont au nombre de treize (13) et chacun représente une section. L'identification et la définition des treize (13) sections représentées par ces treize (13) délégués sont déterminées par l'Exécutif et peuvent être modifiées au besoin, en autant qu'il y ait toujours au moins un représentant de chaque constituante du groupe QuébecTel Inc.

**Article 8.01**    **ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS**

a)    **Responsabilités**

Le comité exécutif est responsable de l'organisation des élections des délégués, de l'information et des échanges postaux qu'elles impliquent. Le président d'élection fixe les dates et les délais de procédure dont l'ensemble ne doit pas excéder deux (2) mois et il signe les rapports conjointement avec le secrétaire d'élection. Ils sont conjointement responsables du dépouillement du scrutin.

Le conseil syndical en exercice rend une décision finale en cas de litige provenant d'une contestation d'élection ou d'une double égalité de scrutin ou d'une absence de mise en candidature.

b) Procédures

- 1) Lancement d'une période de mise en candidature d'une durée de deux (2) semaines.
- 2) Les mises en candidature devront être faites par un membre en règle pour lui-même ou pour un autre membre en règle duquel il devra alors obtenir la signature d'acceptation. Ces mises en candidature devront respecter le délai de deux (2) semaines allouées et afficher une date d'envoi officielle, sceau postal ou autre.
- 3) S'il n'y a qu'une mise en candidature, le candidat est élu par acclamation.
- 4) Le vote se fait par correspondance à l'adresse du président d'élection et dans les délais déterminés par le président d'élection.
- 5) Est élu le candidat qui obtient la majorité absolue des votes exprimés.
- 6) Dans le cas où il y a plusieurs candidats et où aucun n'obtient la majorité absolue, un autre tour de scrutin est tenu entre les deux (2) candidats ayant obtenu le plus de votes; les autres candidats sont éliminés.
- 7) Le président d'élection émet un rapport d'élection incluant la proclamation d'élection d'un candidat ou une égalité au deuxième tour de scrutin. Le comité exécutif reçoit ce rapport et publie les résultats de l'élection aux membres de toutes les sections.
- 8) Le président d'élection remet aussi les bulletins de vote sous enveloppe scellée et initialée par lui-même et le secrétaire d'élection. Le comité exécutif les conservera un (1) mois à compter de la date du rapport d'élection pour les cas où il y aurait contestation.

9) Le conseil syndical sera responsable de rendre une décision finale en cas de contestation ou d'égalité au deuxième tour de scrutin.

c) Date d'élection

La date d'élection doit être déterminée par le comité exécutif et ne doit pas dépasser de plus de deux (2) mois la fin du mandat des délégués en exercice.

Les élections se tiennent à tous les deux (2) ans aux millésimes impairs pour les délégués dont le groupe représenté porte un numéro impair et aux millésimes pairs pour les délégués dont le groupe représenté porte un numéro pair.

d) Durée du mandat et répétition

La durée normale du mandat d'un délégué est de deux (2) ans. Un délégué peut être réélu aussi souvent que les membres de sa section le désirent et qu'il l'accepte.

e) Éligibilité (candidature et vote)

**M** Seuls les membres de la section concernée sont éligibles comme candidats et comme votants.

**Article 8.02** **ATTRIBUTIONS**

- a) Représentant des membres de sa section auprès du comité exécutif;
- b) Représentant consultatif des membres de sa section auprès des comités permanents ou spéciaux;
- c) Membre d'office du conseil syndical.

## CHAPITRE IX

### LES COMITÉS

#### Article 9.00 FORMATION

Le syndicat peut former tout comité qui lui semble nécessaire. Le Comité exécutif aura le mandat de nommer les membres de ces comités parmi les membres disponibles et intéressés. Au cas où le nombre de membres intéressés à siéger sur ce (ces) comité(s) est plus grand que le nombre de postes disponibles, le comité exécutif nommera un président et un secrétaire d'élection. Ceux-ci se conformeront alors à la procédure d'élection prévue à l'article 7.03, dernier paragraphe, pour trouver le nombre de candidats souhaités.

La durée du mandat est de un (1) an. Toute vacance survenant à un poste de l'un ou l'autre des comités doit être comblée par le comité exécutif.

#### ARTICLE 9.01 RESPONSABILITÉS

Les comités ne doivent assumer aucune responsabilité sans l'autorisation du comité exécutif.

**CHAPITRE X**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**

**Article 10.00 CONSEILLER TECHNIQUE**

Le conseiller technique du syndicat peut assister à toutes les réunions du syndicat, prendre part aux délibérations mais n'a pas droit de vote.

**Article 10.01 COMPENSATION POUR LES FRAIS ENCOURUS DANS L'EXERCICE DES DIFFÉRENTES FONCTIONS SYNDICALES**

- a) Les officiers du syndicat ont droit à la compensation suivante pour les frais encourus dans l'exercice de la fonction de :
- membres d'un comité : 25\$ par réunion (max. : 10 réunions), en autant que la réunion ait été approuvée par le Comité exécutif;
  - délégués substitués : 100\$ par année;
  - délégués : 250\$ par année;
  - Conseillers à l'exécutif : 1000\$ par année;
  - Vice-président, trésorier : 1500\$ par année;
  - Président : 4000\$ par année.
- b) Le président reçoit également un montant de 6000\$ par année à titre de rémunération.

**Article 10.02 AMENDEMENTS AUX STATUTS**

**M** a) Toute proposition, ayant pour effet de modifier les présents statuts, doit apparaître à l'ordre du jour d'une réunion de l'assemblée générale et être approuvée par les 2/3 des membres présents.

Elle devra avoir été préalablement annoncée par un communiqué écrit aux membres, au moins vingt (20) jours avant la tenue de l'assemblée générale.

b) Tout membre en règle peut soumettre à son délégué une proposition de modification aux statuts. Cette proposition est soumise à l'approbation du conseil syndical. Pour être traitée à l'assemblée générale, elle doit être soumise au moins deux (2) mois avant sa tenue.