

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

DÉVELOPPEMENT INNOVATIONS HAUT-RICHELIEU (IHR TÉLÉCOM)
Ci-après appelée : « L'EMPLOYEUR »

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 6001 (FTQ)
Ci-après appelé : « LE SYNDICAT »

2022-2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - CHAMPS D'APPLICATION	1
ARTICLE 2 - DISCRIMINATION	1
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS	1
ARTICLE 4 - COTISATIONS SYNDICALES.....	3
ARTICLE 5 - DOCUMENTATION	4
ARTICLE 6 - NOTIFICATION AU SYNDICAT	4
ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES	4
ARTICLE 8 - TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES	5
ARTICLE 9 - RÉUNIONS DE NÉGOCIATION.....	7
ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE NÉGOCIATION.....	7
ARTICLE 11 - DROIT DE LA DIRECTION	8
ARTICLE 12 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	8
ARTICLE 13 - CONGÉS PARENTAUX	10
ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES	10
ARTICLE 15 - GRIEFS	12
ARTICLE 16 - ARBITRAGE	13
ARTICLE 17 - REMANIEMENT DU PERSONNEL.....	14
ARTICLE 18 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	14
ARTICLE 19 - TAUX DE SALAIRE	15
ARTICLE 20 - MODALITÉS SALARIALES	15
ARTICLE 21 - PRIMES	16
ARTICLE 22 - ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 23 - HEURES DE TRAVAIL.....	17
ARTICLE 24 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	18
ARTICLE 25 - JOURS FÉRIÉS.....	19
ARTICLE 26 - JOURS DE MALADIE.....	20
ARTICLE 27 - VACANCES	20
ARTICLE 28 - CONGÉS	22
ARTICLE 29 - CONGÉ EN CAS DE DEUIL.....	23
ARTICLE 30 - DIVERSITÉ DE L'EFFECTIF	23
ARTICLE 31 - FORMATION	23
ARTICLE 32 - DROITS ACQUIS	24

ARTICLE 33 - AVANTAGES SOCIAUX.....	24
ARTICLE 34 - AFFICHAGE DE POSTE	24
ARTICLE 35 - AUTRES DISPOSITIONS.....	25
ARTICLE 36 - VALIDITÉ DE LA CONVENTION	26
ARTICLE 37 - DURÉE DE LA CONVENTION	26
ANNEXE «A» SALAIRE ET CLASSES D'EMPLOIS	28
ANNEXE «B» LISTE D'ANCIENNETÉ	30
ANNEXE «C» DESCRIPTIONS DE TÂCHES	31
MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE PERSONNELLE.....	35
MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT L'INTERVENANTE DE SOUTIEN AUX FEMMES.....	36
MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT LE HARCÈLEMENT, LA VIOLENCE ET L'INTIMIDATION EN MILIEU DE TRAVAIL	37
MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT LE CELLULAIRE	38
MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL	39

ARTICLE 1 - CHAMPS D'APPLICATION

- 1.01 L'Employeur s'engage à reconnaître le Syndicat comme seul agent négociateur des employés visés par la présente convention et ceci s'applique à tous les employés.
- 1.02 Lorsque l'Employeur ajoute un nouvel emploi à l'unité de négociation, l'Annexe A et l'annexe D seront réputées modifiées afin d'inclure ce nouvel emploi dès que le Syndicat en aura été avisé.
- 1.03 Sauf pour fins de formation des nouveaux employés ou dans des cas d'urgence, un employé au service de l'Employeur, non régi par la présente convention collective, ne doit pas exécuter un travail normalement fait par les employés régis par la présente convention collective.

ARTICLE 2 - DISCRIMINATION

- 2.01 L'Employeur s'engage à ne pas prendre de mesures discriminatoires contre un employé parce qu'il est membre du Syndicat ou parce qu'il occupe, au nom du Syndicat des activités autorisées aux présentes.
- 2.02 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas se livrer à des actes de menace, d'intimidation ou de mesure discriminatoire illégale à l'endroit d'un employé à cause de son âge, de son sexe, de son état civil, de sa race, de sa religion, de son identité de genre, de la couleur de sa peau, de son origine nationale ou ethnique, d'un handicap physique, de son état de grossesse, de son orientation sexuelle, d'une déficience, de ses affiliations politiques avec un parti politique légitime, d'une condamnation pour laquelle il a été gracié ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective.
- 2.03 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement.
- 2.04 Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

3.01 Conjoint

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée ou séparée de résider en permanence depuis plus d'une (1) année avec une personne non mariée ou séparée de même sexe ou sexe opposé qu'elle présente publiquement comme son conjoint

3.02 Délégué syndical

Toute personne mandatée par le Syndicat pour représenter les employés couverts par la présente convention.

3.03 Département

Il existe deux (2) départements :

- Le département des techniciens en installation;
- Le département du service à la clientèle.

3.04 Employé

Toute personne travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération et couverte par le certificat d'accréditation.

3.05 Employé étudiant

Toute personne membre de l'accréditation qui est aux études et qui doit travailler à temps partiel à des heures et des journées qui respectent le cadre de son horaire de cours.

3.06 Employé étudiant stagiaire

Étudiant effectuant un stage afin de répondre aux exigences de son programme d'enseignement pour une durée déterminée ne pouvant excéder trois (3) mois et qui est accompagné en tout temps d'un employé régulier dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

L'Employeur peut employer jusqu'à un maximum de trois (3) employés étudiants stagiaires à la fois.

L'employé étudiant stagiaire n'est pas couvert par la convention collective et doit compléter sa période d'essai s'il est embauché au terme de sa période de stage.

En aucun temps l'emploi de cet employé étudiant stagiaire ne pourra avoir pour effet d'entraîner la mise à pied d'employés qualifiés, la perte d'heures régulières de travail, ou d'empêcher le rappel au travail d'un employé qualifié du département concerné compris dans l'unité de négociation.

3.07 Employé en période d'essai

Tout employé nouvellement embauché et qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 3.14.

3.08 Employé régulier

Employé à temps plein ou à temps partiel ayant complété la période d'essai prévue à la clause 3.14.

3.09 Employé à temps partiel

Employé qui travaille moins d'heures que le nombre d'heures prévu à la clause 23.

L'employé à temps partiel a droit au minimum à 20 h de travail par semaine à moins que l'employé ne s'y oppose et/ou à moins que l'employé ait été embauché spécifiquement pour faire un nombre d'heures moindre que 20 h par semaine.

L'employé à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

Les avantages, incluant notamment, les vacances, les jours fériés et les congés maladie lui sont applicables suivant les modalités établies à la présente convention collective, et ce, au prorata des heures travaillées.

3.10 Employé à temps plein

Employé qui travaille quarante (40) heures par semaine.

3.11 Employé temporaire

Employé embauché selon un contrat à durée déterminée pour une durée inférieure à douze (12) semaines en vue, notamment, de remplacer un employé absent, d'occuper un poste temporairement vacant, d'effectuer des travaux saisonniers ou encore de répondre à un surcroît occasionnel de travail.

3.12 Employeur

Développement Innovations Haut-Richelieu.

3.13 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective. Le terme grief comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant aux conditions de travail.

3.14 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle un employé est soumis pour devenir un employé régulier.

Cette période est de soixante (60) jours travaillés.

3.15 Urgence

Situation non prévue qui requiert une action immédiate.

ARTICLE 4 - COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Sous réserve des dispositions du présent article, l'Employeur retient, à chaque période de paie, une somme équivalente à la cotisation ordinaire du Syndicat sur le salaire de base de tous les employés de l'unité de négociation.

4.02 L'Employeur cesse d'effectuer ces retenues lorsqu'un employé est affecté à un poste qui n'est pas visé par une convention avec le Syndicat, sauf dans le cas des employés qui sont affectés à un poste temporaire ou intérimaire de cadre.

- 4.03 Le montant des cotisations ordinaires sera le montant que le Syndicat attestera à l'Employeur par écrit;
- 4.04 Dans les quinze (15) premiers jours du mois, l'Employeur doit remettre via transfert électronique, les sommes ainsi perçues au cours du mois précédant, au trésorier du Syndicat.
- 4.05 L'Employeur identifie sur les formulaires T4 et le relevé 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque employé.
- 4.06 Le nouvel employé, dès son embauche, sera requis de signer une carte de demande d'adhésion au Syndicat et d'autoriser la déduction sur son salaire de la somme équivalente au droit d'entrée fixé par le Syndicat.

ARTICLE 5 - DOCUMENTATION

- 5.01 L'Employeur convient d'imprimer, à ses frais, sur du papier fabriqué par des membres d'Unifor et fourni par le Syndicat, le texte de la présente convention collective ainsi qu'une brochure retraite et assurance collective et d'en remettre gratuitement au Syndicat et aux employés des copies en nombre suffisant.

ARTICLE 6 - NOTIFICATION AU SYNDICAT

- 6.01 Dans les quinze (15) premiers jours du mois, l'Employeur fournit au Syndicat le rapport de remise des cotisations syndicales, avec une liste détaillée mentionnant :
 - a) les noms des employés ayant cotisé et les montants ainsi retenus;
 - b) les noms et les dates de départ des employés qui ont quitté leur emploi;
 - c) le nom des nouveaux employés et leur date d'embauche, la fonction assignée et le taux de salaire;
 - d) les changements d'adresse, d'adresse courriel et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.
- 6.02 Lorsqu'un employé est muté, reclassé, promu à un poste de cadre ou promu à un autre poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation, l'Employeur convient d'en aviser le Syndicat intéressé au moment où l'employé en est informé ou dans les meilleurs délais possibles.
- 6.03 Sous réserve des dispositions de la section 6.04, l'Employeur convient de donner un préavis, dans les meilleurs délais possibles, au délégué de l'employé à qui on envisage de donner une réprimande ou un avertissement par écrit, ou dont on envisage le congédiement ou la suspension ou toute autre mesure administrative;
- 6.04 Lorsque l'Employeur juge nécessaire de congédier ou de suspendre un employé sur le champ, il doit en aviser le délégué syndical dans les meilleurs délais possibles

ARTICLE 7 - AFFAIRES SYNDICALES

- 7.01 Le Syndicat fournit à l'Employeur, dans les quatorze (14) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction et l'avise de tout changement par la suite.

- 7.02 Seul l'employé dûment mandaté par l'exécutif du Syndicat ou son président est habilité à demander à l'Employeur les libérations pour activités syndicales prévues au présent article.
- 7.03 Avant que ne soit modifié le statut d'un délégué syndical qui demeure au service de l'Employeur, un délai raisonnable doit être accordé au délégué pour lui permettre de transmettre sa charge à son successeur.
- 7.04 L'Employeur met à la disposition exclusive du Syndicat un tableau d'affichage placé en évidence dans chaque centre de travail où un employé est attitré. Le Syndicat peut y afficher tout document de nature syndicale ou bulletin d'information syndicale.
- 7.05 L'Employeur fournira au Syndicat un classeur barré et fermé aux fins de la conservation de ses registres. L'Employeur s'engage également à mettre à la disposition du Syndicat un local pour tenir des entretiens privés selon les disponibilités desdits locaux et après entente avec l'Employeur.
- S'il se tient une rencontre reliée à une mesure administrative ou disciplinaire ou une rencontre de validation de faits, le délégué pourra demeurer avec l'employé afin d'avoir un entretien dans la salle utilisée par l'Employeur pour les trente (30) minutes suivant la rencontre.
- Si les délégués doivent se déplacer, après entente avec l'Employeur, pour tenir une rencontre avec un membre ou avec l'Employeur en lien avec cette convention collective, l'Employeur paiera le temps de déplacement ainsi que le kilométrage selon les tarifs établis par le Gouvernement du Canada.
- 7.06 Le nombre de délégués syndicaux ne doit pas excéder deux (2), soit un (1) pour le département du service à la clientèle et un (1) pour le département des techniciens en installation. Nonobstant ce qui précède, un (1) délégué supplémentaire pourra être ajouté pour un département lorsque le nombre de membres dudit département atteint trente (30) membres.
- 7.07 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur convient de ne pas imposer de lock-out et le Syndicat convient qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt temporaire ou ralentissement de travail;

ARTICLE 8 - TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 8.01 L'Employeur convient que, dans les circonstances suivantes, le temps utilisé sera payé par l'Employeur :
- a) Un employé qui a ou qui croit avoir un grief peut discuter avec son délégué durant ses heures de travail normales, sans que ce temps soit déduit de ses heures de travail et sans perte de salaire;
 - b) Un délégué peut discuter d'un grief avec un plaignant ou avec la direction, ou assister à des réunions ou tout type de rencontre avec des représentants de l'Employeur au nom du Syndicat, y compris la procédure d'arbitrage, incluant le temps de préparation, durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit de ses heures de travail et sans perte de salaire.

Les parties conviennent que toute demande en application des paragraphes a) et b) doit, sauf en cas d'urgence, se faire quarante-huit (48) heures à l'avance. L'Employeur peut refuser la demande si cette demande a pour effet de nuire aux opérations de l'Employeur. L'Employeur devra alors, dans un délai de quarante-huit (48) heures, proposer un autre moment où ladite rencontre pourra avoir lieu. Il est convenu que les articles 8.05 et 8.07 trouvent application en l'espèce.

- 8.02 Un délégué négociateur autorisé du Syndicat peut, après avoir avisé le représentant de l'Employeur, s'absenter de son travail sans perte de salaire, pour participer aux séances de négociation et de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective, en autant que ces rencontres soient tenues sur leurs heures de travail normalement cédulées. Également, l'Employeur accorde au comité syndical une libération, sans perte de rémunération, pour une journée afin de préparer la négociation.
- 8.03 Le représentant national du Syndicat et/ou de la section locale peut assister à toute réunion conjointe tenue entre l'Employeur et le Syndicat, à condition d'aviser l'Employeur dans un délai raisonnable.
- 8.04 Le représentant national du Syndicat et/ou de la section locale peut rencontrer toute personne couverte par la présente convention en avisant la direction de l'Employeur.
- 8.05 Il est reconnu que les délégués ont une obligation légale de s'acquitter de leur devoir de représentant et les demandes d'allocations de temps pour affaires syndicales ne seront pas refusées inconsiderément.

À cette fin, le délégué du Syndicat avisera la direction de l'Employeur afin que celui-ci puisse faire les arrangements nécessaires pour lui permettre de laisser son travail, dans les meilleurs délais, pourvu que les besoins du service soient assurés.

- 8.06 Les délégués ou autres membres de l'accréditation désignés par le Syndicat peuvent s'absenter, sans que le temps ainsi employé soit déduit de leurs heures de travail et sans perte de salaire, de leur travail pour assister aux réunions de comité, aux conférences du Syndicat, aux congrès des diverses instances syndicales, aux cours d'éducation syndicale ainsi qu'à d'autres activités liées aux affaires syndicales pourvu qu'une entente intervienne au préalable avec la direction de l'Employeur, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence pour les fins précitées, qui ne doit pas excéder cinq (5) jours civils consécutifs.

Ces demandes d'autorisation d'absence pour participer à d'autres activités syndicales doivent être soumises à la direction de l'Employeur au moins vingt-et-un (21) jours avant la date du début de l'absence non payée.

L'Employeur dispose alors de cinq (5) jours ouvrables afin de donner sa réponse quant à la demande d'autorisation d'absence, et ce, en respectant la clause 8.05 de la convention collective. Si l'Employeur accepte la demande d'autorisation d'absence, celui-ci ne peut retirer son consentement.

- 8.07 Le Syndicat et l'Employeur conviennent que l'allocation de temps pour affaires syndicales et l'emploi de ce temps ne feront pas l'objet d'abus.

8.08 Lorsqu'un délégué ou un membre de l'accréditation s'absente en vertu de la clause 8.06, l'Employeur:

- a) paiera le délégué ou le membre de l'accréditation, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour toute la durée de l'absence qui lui aura été accordée pour s'occuper d'autres activités syndicales;
- b) facturera au Syndicat le salaire ainsi versé, plus la partie de la cotisation de l'Employeur exigible de tel salaire en vertu des lois d'assurance-emploi, de la Régie des rentes du Québec et des autres avantages sociaux prévus à la présente convention.

L'Employeur accepte de procéder ainsi uniquement afin de faciliter la gestion administrative de ces absences par le Syndicat. Cela ne doit pas être interprété comme une reconnaissance que l'employé demeure au service de l'Employeur durant de telles absences, et ce, aux fins de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du Québec* ou de toute autre loi.

ARTICLE 9 - RÉUNIONS DE NÉGOCIATION

9.01 Les réunions entre les délégués négociateurs autorisés du Syndicat et les représentants négociateurs désignés de l'Employeur sont tenues après préavis raisonnable communiqué par une des parties.

9.02 À ces réunions, le nombre de personnes ne doit pas excéder quatre (4) pour l'Employeur et quatre (4) pour le Syndicat, incluant le président de la section locale ou son représentant, s'il souhaite assister aux réunions.

Toute augmentation du nombre de personnes à la table de négociation devra être convenue par entente mutuelle entre les parties.

9.03 L'Employeur convient d'assumer les frais communs inhérents aux réunions ou aux travaux de délibération relatifs à la présente convention.

9.04 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à mettre en place un comité conjoint sur une base trimestrielle afin de discuter des litiges pouvant survenir entre les parties. Les participants à ces rencontres seront désignés par le Syndicat et l'Employeur.

L'Employeur convient d'assumer les frais communs inhérents à ces réunions et à ces travaux.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

10.01 Toutes les négociations en vue de conclure une convention collective ou d'apporter des changements ou des modifications à la présente convention doivent être menées entre les délégués négociateurs autorisés du Syndicat, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de l'Employeur, d'autre part.

10.02 Aucune convention résultant de négociations collectives, comme il est prévu aux présentes, ne peut être considérée comme conclue à moins d'être consignée par écrit et

signée par les délégués négociateurs autorisés du Syndicat, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de l'Employeur, d'autre part. Une convention ainsi conclue entre en vigueur à la date qui y est indiquée.

ARTICLE 11 - DROIT DE LA DIRECTION

- 11.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 11.02 Tout règlement de l'Employeur contraire aux dispositions de la présente convention collective est inapplicable aux employés visés par celle-ci à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention. Avant d'émettre un nouveau règlement, l'Employeur convient de transmettre une copie du projet de règlement au Syndicat quinze (15) jours avant son entrée en vigueur.

Tout règlement peut être révisé par la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 12 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 12.01 Les deux (2) parties à la présente convention expriment leur volonté commune de maintenir un milieu de travail favorable à la santé et à la sécurité et exempt de harcèlement et d'intimidation.

Pour ce faire, un comité paritaire de santé et sécurité au travail (SST) sera constitué avec une co-présidence patronale et syndicale agissant de façon conjointe et sera constitué en vertu des dispositions des articles 135 et 135.1 de la partie II du *Code canadien du travail*. Le comité se réunit conformément à l'article 135(10) du Code.

Ce comité aura, entre autres, comme fonctions :

- établir les règles et procédures quant à l'étendue des responsabilités, la fréquence des rencontres ainsi que toute autre question du même ordre conformément aux lois du travail;
- l'élaboration des programmes de formation et d'information en matière de SST;
- participer à la sélection des équipements et protection individuelle;
- l'inspection des lieux de travail;
- l'identification des risques reliés au travail;
- recevoir les copies des avis d'accidents;
- enquêter sur les événements qui ont causé ou auraient été susceptibles de causer un accident;
- soumettre des recommandations à l'Employeur;
- recevoir les suggestions et les plaintes d'employés, du Syndicat et de l'Employeur;
- étudier les rapports d'inspection effectués contenant des recommandations de correctifs à apporter.

Les membres du comité peuvent consacrer, sur leurs heures de travail, le temps nécessaire :

- a) à l'exercice de leurs fonctions au comité, notamment pour assister aux réunions;
- b) aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents.

Pour le total des heures qu'il consacre aux activités du comité, l'employé a le droit d'être rémunéré par l'Employeur au taux régulier.

12.02 L'Employeur accepte la responsabilité de veiller à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail, y compris la santé mentale.

12.03 Si un employé subit un accident ou une blessure au travail, l'Employeur lui paiera son plein salaire pour le jour de cet accident. L'Employeur avance chaque semaine un montant d'argent équivalent au montant prévu par la CNESST à un employé qui a été victime d'un accident du travail compensable, lorsque cet employé en fait la demande.

Dans un tel cas, l'employé remplit le formulaire de remboursement qui fait état de la somme reçue.

ÉQUIPEMENTS DE SÉCURITÉ

12.04 L'Employeur fournit gratuitement aux employés tous les équipements de protection individuelle jugés utiles par le comité de santé et de sécurité du travail et répondant aux normes.

12.05 L'employé s'engage à porter les équipements de sécurité fournis par l'employeur, et à respecter toutes les lois, normes ou directives en vigueur.

12.06 L'Employeur fournit gratuitement aux employés du département des techniciens en installation les articles suivants et ils seront remplacés, au besoin, sur réception de l'article brisé ou usé :

- un maximum de deux cent cinquante dollars (250 \$) taxes incluses, par année pour contribuer à l'achat de bottes de sécurité et accessoires sur présentation des pièces justificatives;
- une paire de couvre-botte hivernal;
- une paire de gants en cuir;
- une paire de gants en cuir doublés;
- une paire de lunettes de sécurité standard;
- un casque de sécurité;
- un harnais de sécurité, au besoin;
- un imperméable haute visibilité;
- une veste haute visibilité (dossard).

- 12.07 L'Employeur change les vêtements, uniformes et équipements de protection, au besoin, sur remise de l'article à changer.
- 12.08 L'employé à temps partiel a droit à ces vêtements, uniformes et équipements de protection selon l'utilisation faite au cours de l'année civile précédente, et ce au prorata des heures travaillées l'année précédente.

ARTICLE 13 - CONGÉS PARENTAUX

- 13.01 Les modalités du congé de maternité et du congé parental seront celles prévues par les dispositions du *Code canadien du travail*.

Durant ce congé, l'employé sera indemnisé par le Régime québécois d'assurance parentale, le cas échéant.

De plus, durant ce congé, l'employé acquiert de l'ancienneté et, à son retour, a droit au poste qu'il occupait au moment de son départ ou suivant la procédure de déplacement si son poste est discontinué.

- 13.02 L'Employeur offre à l'employé en congé pour soins d'enfants, une indemnité hebdomadaire égale à la différence entre 80% de son salaire hebdomadaire de base courant et la prestation hebdomadaire qu'il reçoit du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et ce, pendant une période maximale de vingt (20) semaines.
- 13.03 En plus de cinq (5) jours de congé de paternité payés à 100% à l'employé dont la conjointe vient d'accoucher, l'Employeur offre à l'employé en congé une indemnité hebdomadaire égale à la différence entre 80% de son salaire hebdomadaire de base courant et la prestation hebdomadaire qu'il reçoit du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et ce, pendant une période maximale de cinq (5) semaines.
- 13.04 L'Employeur offre à l'employé en congé pour adoption une indemnité hebdomadaire égale à la différence entre 80% de son salaire hebdomadaire de base courant et la prestation hebdomadaire qu'il reçoit du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et ce, pendant une période maximale de quatorze (14) semaines.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

Mesures disciplinaires

- 14.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs, avec copie au Syndicat;
- 14.02 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout employé pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées avec justice et équité, de façon progressive et uniforme, en prenant notamment en compte la gravité et la fréquence des offenses, sauf en cas de faute grave.

- 14.03 Tout employé convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires sera accompagné de son délégué syndical ou par toute autre personne autorisée par le Syndicat à cette fin, s'il le désire.

À moins que l'employé ne s'y oppose, le délégué syndical se voit accorder un maximum de quinze (15) minutes pour s'entretenir avec l'employé, immédiatement avant la réunion.

Le délégué syndical présent assiste à la rencontre à titre d'observateur et non à titre de participant. Il est entendu que le délégué syndical peut poser des questions de clarification.

- 14.04 Aucune offense ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire s'il s'est écoulé plus de trente (30) jours depuis la connaissance de l'incident.
- 14.05 Toute mesure disciplinaire sera retirée du dossier de l'employé après une période de douze (12) mois.
- 14.06 S'il se tient une rencontre pour valider la version des faits d'un employé, incluant, mais sans s'y limiter, suite à une violation présumée du code de conduite ou de tout autre règlement de l'Employeur, l'employé devra être accompagné par son délégué à moins que l'employé ne s'y oppose.

Mesures administratives

- 14.07 Toute mesure administrative adressée à un employé doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs, avec copie au Syndicat.

Les mesures administratives doivent être appliquées avec justice, équité et de façon progressive.

- 14.08 Tout employé convoqué par l'Employeur en lien avec une mesure administrative sera accompagné de son délégué syndical ou par toute autre personne autorisée par le Syndicat à cette fin, s'il le désire, sauf dans le cadre des rencontres d'évaluation annuelles de rendement.

À moins que l'employé ne s'y oppose, le délégué syndical se voit accorder un maximum de quinze (15) minutes pour s'entretenir avec l'employé, immédiatement avant la réunion.

Le délégué syndical présent assiste à la rencontre à titre d'observateur et non à titre de participant. Il est entendu que le délégué syndical présent peut poser des questions de clarification.

- 14.09 Tout employé qui est l'objet d'une mesure administrative peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe alors à l'Employeur.
- 14.10 Nonobstant les clauses 14.01 à 14.08 de la présente convention, l'Employeur se réserve le droit de mettre fin à l'emploi d'un employé à l'essai à sa seule discrétion.

Accès au dossier

- 14.11 Sur demande au responsable du personnel, un employé peut consulter son dossier d'employé.

Un employé peut également, sur demande, obtenir une copie de son dossier d'employé sans frais une fois tous les douze (12) mois. Si plus d'une demande est présentée à l'intérieur de cette période, des frais raisonnables pourront être exigés par l'Employeur.

ARTICLE 15 - GRIEFS

- 15.01 Les parties tentent de régler les griefs aussi rapidement que possible. Tout employé ayant un problème pouvant donner naissance à un grief doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler. Il peut alors être accompagné, s'il le désire, de son délégué. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé ou au Syndicat.

Griefs individuels et de groupe

Étape 1

- 15.02 Lorsque, à la demande de l'employé ou des employés, le Syndicat prend en main un grief, le délégué ou un représentant désigné par le Syndicat doit soumettre son grief, dans les trente (30) jours civils de la survenance ou de la connaissance du fait dont le grief découle, au cadre sous l'autorité duquel est (sont) le (les) plaignant(s) ou d'un autre cadre désigné.

L'Employeur dispose de quinze (15) jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre par écrit une décision. L'Employeur doit signer le grief et y indiquer la date à laquelle il rend une décision.

Étape 2

- 15.03 Quand un grief n'a pas été réglé à l'étape 1, un représentant désigné par le Syndicat doit le soumettre à un autre cadre désigné, dans les trente (30) jours civils qui suivent l'issue de l'étape 1. L'Employeur dispose de quinze (15) jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. L'Employeur doit soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat.

Congédiement

- 15.04 Les cas de congédiement peuvent être soumis directement à l'étape 2 de la procédure de griefs, comme il est prévu aux termes de la section 15.03. Dans un tel cas, le grief doit être soumis dans les trente (30) jours civils qui suivent la date du fait qui a donné lieu au grief.

Griefs de principe

- 15.05 Si les intérêts du Syndicat en qualité de partie à la présente convention sont touchés par l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de l'une ou l'autre disposition de la présente convention, le Syndicat peut présenter un grief directement en 2e étape. Le grief doit être présenté comme un grief soulevant une question de principe

et doit être soumis par un représentant désigné par le Syndicat et signé au nom du Syndicat. Le cadre dispose de quinze (15) jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision et doit soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat.

Délais

- 15.06 Si l'Employeur omet de donner suite à un grief ou si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus, le grief sera considéré comme ayant été dûment soumis à la prochaine étape.
- 15.07 Les délais ci-haut mentionnés sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les deux (2) parties.

Généralités

- 15.08 Lorsqu'un représentant du Syndicat prend un grief en main, l'Employeur ne doit pas chercher à régler le différend directement avec l'employé en cause et doit contacter le délégué responsable du dossier, la section locale ou le représentant national pour toutes discussions en lien avec le grief.
- 15.09 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief. Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme.

ARTICLE 16 - ARBITRAGE

- 16.01 Si un grief n'a pas été réglé selon la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 15, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage en avisant obligatoirement par écrit l'autre partie dans les trente (30) jours civils suivant la décision prévue à l'étape 2 de la procédure de griefs.
- 16.02 Si le recours à l'arbitrage s'avère nécessaire, les parties doivent s'efforcer dans chaque cas de s'entendre sur la nomination d'un seul arbitre dans les dix (10) jours civils qui suivent l'avis écrit de demande d'arbitrage, communiqué par une partie à l'autre. S'il n'y a pas accord à cet égard, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail, et en donner avis par écrit à l'autre partie, de nommer comme arbitre, une personne experte dans l'interprétation des textes de conventions collectives.
- 16.03 L'arbitre n'est habilité à modifier aucune clause de la présente convention ni à substituer quelque clause nouvelle aux clauses existantes, et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de la présente convention.
- 16.04 Avant la séance d'arbitrage, l'arbitre demande aux représentants des parties de comparaître devant lui pour exposer le cas relatif à l'interprétation, au champ d'application, à l'application ou à la présumée violation et établir la procédure d'audition. Toutes les dispositions relatives à l'arbitrage doivent être prises dans les meilleurs délais possibles.
- 16.05 Les parties doivent assumer à parts égales la rémunération et les frais de l'arbitre. Toutefois, chaque partie doit payer toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et représentants, de même que les frais relatifs à ses pièces justificatives et les autres frais de même nature.

16.06 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les deux parties.

ARTICLE 17 - REMANIEMENT DU PERSONNEL

17.01 Lorsque le volume de travail baisse au point où il est envisagé un programme général de licenciement ou une nouvelle répartition du travail, l'Employeur s'engage à rechercher une entente avec le Syndicat pour l'établissement d'un régime de travail à temps partiel ou de licenciement, ou d'un régime comportant les deux mesures.

17.02 Les rappels au travail doivent se faire par ordre d'ancienneté en fonction des besoins opérationnels dans le département concerné.

Un employé a droit à une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables lorsqu'il est rappelé à un autre poste que son poste régulier.

17.03 L'Employeur doit aviser les employés devant être mis à pied quinze (15) jours civils avant leur mise à pied. À défaut d'avis, une indemnité compensatrice leur sera versée.

17.04 Advenant une fermeture de l'Employeur, l'Employeur avisera, dans la mesure du possible, les Employés et le Syndicat par écrit au moins un (1) mois avant la date prévue de la fermeture.

L'Employeur s'engage à verser aux employés licenciés une indemnité de départ correspondant au plus élevé des deux montants suivants :

- a) deux jours de salaire par année d'ancienneté;
- b) cinq jours de salaire.

17.05 L'Employeur remet à tout employé dont l'emploi prend fin, un certificat de travail faisant état de la nature de la durée de son emploi.

ARTICLE 18 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

18.01 Aux fins de la présente convention collective, les parties entendent, par changement technologique, toute modification apportée aux opérations de l'entreprise par l'introduction ou l'ajout de nouveaux équipements, machinerie ou matériel, occasionnant une nouvelle technique d'opération qui peut avoir pour effet de modifier les conditions de travail des employés et d'occasionner des mises à pied.

L'Employeur doit aviser le Syndicat, par écrit, deux (2) mois à l'avance de son intention de procéder à l'introduction d'un changement technologique.

18.02 Suite au changement technologique, l'Employeur accorde une période d'entraînement raisonnable à tout employé qui n'est pas mis à pied, mais qui est affecté à un travail touché par ce changement technologique.

Sous-traitance

18.03 L'Employeur convient de n'avoir recours à aucune sous-traitance pour des travaux normalement faits par ses employés, qui aurait pour effet d'entraîner la mise à pied

d'employés qualifiés, la perte d'heures régulières de travail ou d'empêcher le rappel au travail d'un employé qualifié compris dans l'unité de négociation.

Advenant le cas où l'Employeur décide d'avoir recours à la sous-traitance pour des travaux normalement faits par ses employés, l'Employeur s'engage à offrir d'abord ce temps de travail à ses employés en heures supplémentaires.

Nonobstant ce qui précède, l'application du paragraphe 2 de la présente clause ne peut avoir pour effet de faire en sorte qu'un employé travaille plus d'heures que le maximum d'heures de travail hebdomadaire prévu au *Code canadien du travail*.

Transfert d'opération

18.04 L'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique, par fusion ou autrement, ne met pas fin aux contrats de travail. À cet effet, l'article 44 du *Code canadien du travail* trouve application, le cas échéant.

ARTICLE 19 - TAUX DE SALAIRE

19.01 Les salaires horaires en vigueur sont ceux prévus à l'échelle salariale de l'annexe A.

19.02 L'intervalle de temps entre chaque échelon de l'échelle salariale et la progression d'un échelon à un autre est celui prévu à l'annexe A.

ARTICLE 20 - MODALITÉS SALARIALES

Promotions

20.01 Au moment où un employé est promu, son salaire est porté au prochain taux plus élevé du groupe salarial du poste auquel elle accède tel que défini à l'annexe A.

Affectations temporaires

20.02 Quand un employé est affecté temporairement à un groupe salarial supérieur, la rémunération est déterminée conformément à l'annexe A.

Versement du salaire

20.03 Un employé sera payé par virement automatique tous les deux (2) jeudis, un montant incluant son salaire au taux de base, la rémunération de ses heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période de deux (2) semaines qui se termine douze (12) jours précédant le jour de paie.

20.04 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'Employeur s'entend avec l'employé et le Syndicat sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, l'Employeur fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'un employé ne rembourse jamais plus de quinze pour cent (15%) de son salaire brut par paie, sans intérêts.

Nonobstant ce qui précède, à défaut d'entente, l'employé doit rembourser à l'Employeur les sommes ainsi dues dans les meilleurs délais lorsque les montants versés en trop excèdent une somme équivalente à trois (3) fois son salaire bi-hebdomadaire.

20.05 Dans le cas d'une erreur du salaire régulier (temps supplémentaire exclu) équivalente à un jour de salaire, l'employé sera remboursé dans les sept (7) jours suivant le moment où l'employé en avise l'Employeur.

ARTICLE 21 - PRIMES

21.01 L'employé dont l'horaire est de soir ou de fin de semaine aura droit à une prime selon les modalités suivantes :

- i) soir : une prime de 0,50 \$ de l'heure pour le travail effectué à compter de 18 h;
- ii) fin de semaine : une prime de 0,75 \$ de l'heure pour le travail effectué les samedis et les dimanches.

21.02 Lorsqu'il effectue des tâches de technicien spécialisé en installation sans fil telles que décrites à l'annexe D de la présente convention, le technicien en installation reçoit une prime de 1,00 \$ de l'heure.

ARTICLE 22 - ANCIENNETÉ

22.01 Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de la convention, l'Employeur affichera la liste d'ancienneté pour vérification par les employés. La liste d'ancienneté sera affichée deux fois par année, soit une fois en avril et une fois en septembre, pour une période de trente (30) jours. Une copie de l'affichage sera acheminée au Syndicat.

Pendant la période d'affichage, la liste peut faire l'objet d'une demande de correction. Une fois la période d'affichage terminée, la liste est valable jusqu'au prochain affichage.

22.02 L'ancienneté est établie en fonction de la date d'entrée en service.

22.03 Si deux (2) employés ou plus ont la même ancienneté dans le poste, une pige au sort sera faite pour déterminer qui sera réputé avoir le plus d'ancienneté.

22.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté s'il occupe un poste à l'extérieur de l'unité de négociation pour plus de six (6) mois.

22.05 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son emploi lorsqu'il quitte volontairement son emploi ou lorsqu'il fait l'objet d'un congédiement justifié.

22.06 L'ancienneté s'accumule :

- a) dans le cas d'un employé absent pour cause de maladie, d'accident ou de lésion professionnelle, dans la mesure où la durée de cette absence n'excède pas vingt-quatre (24) mois ;
- b) dans le cas d'une employée en congé de maternité sans solde ou dans le cas d'un employé en congé parental ;
- c) dans le cas d'un employé mis à pied pour moins de six (6) mois;
- d) dans le cas de suspension disciplinaire.

- 22.07 Dans le cas d'un congé sans solde, l'ancienneté est maintenue, mais cesse de s'accumuler.
- 22.08 L'Employeur prendra en considération l'ancienneté acquise dans les questions qui la concernent, notamment, mais sans s'y limiter : l'attribution des heures de travail, les tours de services, le temps supplémentaire, les vacances, ainsi que les congés.

ARTICLE 23 - HEURES DE TRAVAIL

Pour le département des techniciens en installation

- 23.01 Les heures normales de travail d'un employé à temps plein sont de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi. Le quart de travail se situe entre 8 h et 17 h. Celui-ci comprend une pause repas de trente (30) minutes non rémunérée et deux pauses de quinze (15) minutes.

L'Employeur pourra proposer des horaires de travail alternatifs à la suite d'une entente avec le Syndicat, et ce, selon les besoins du service.

- 23.02 Les heures où les techniciens en installation peuvent être placés sur appel sont de 17 h à 8 h, du lundi au vendredi et en tout temps les samedis, les dimanches et les jours fériés.

Si l'Employeur désire placer des techniciens en installation sur appel, une rotation équitable sera effectuée entre les techniciens qui sont volontaires pour ce faire. Toutefois, en l'absence de volontaires, l'Employeur se réserve le droit d'assigner les quatre employés les moins anciens sur rotation.

Les techniciens recevront une prime de disponibilité de vingt-cinq dollars (25 \$) pour chaque journée de semaine et de vingt-cinq dollars (25 \$) pour chaque tranche de douze (12) heures pour les journées de fin de semaine et pour chaque jour férié où ils seront placés sur appel.

Lorsque le technicien doit se déplacer durant la période où il est sur appel afin de répondre à une demande, il recevra au minimum l'équivalent de trois (3) heures de travail à son salaire horaire habituel majoré de cinquante pourcent (50 %)

- 23.03 Le technicien doit avoir en tout temps, sauf en cas de force majeure, un minimum de 8 h de repos entre les quarts de travail, peu importe que ce soit selon l'horaire de base ou pour les techniciens qui doivent effectuer du travail sur appel.

Pour le département du service à la clientèle

- 23.04 Les heures normales de travail d'un employé à temps plein sont de quarante (40) heures par semaine. Les heures d'ouverture sont de 8 h à 21 h du lundi au vendredi et de 8 h à 17 h les samedis, dimanches ainsi que les jours fériés durant lesquels l'Employeur décide de maintenir le service.
- 23.05 Les périodes/quarts de travail des employés sont réparties au fil de la semaine selon l'horaire établi par l'Employeur, en tenant compte de l'ancienneté et des préférences des employés. L'Employeur s'efforcera d'octroyer deux (2) journées de congé consécutives aux employés.

- 23.06 Deux employés peuvent s'entendre sur un échange de quart de travail. Toutefois, cette entente doit être préalablement soumise à la direction de l'Employeur et approuvée par celle-ci pour être effective.
- 23.07 L'Employeur avisera les employés au minimum quatorze (14) jours à l'avance de leur horaire de travail. Si l'employé n'est pas avisé cinq (5) jours calendrier à l'avance d'une modification à son horaire ou à son quart de travail, il reçoit une rémunération supplémentaire équivalant à cinquante pour cent (50 %) de son salaire horaire habituel pour les heures effectuées en dehors du quart de travail initialement prévu à son horaire pour cette journée. Ne sont pas visées par cette disposition les modifications effectuées à la suite d'une entente entre deux (2) employés pour un échange de quart de travail et les modifications effectuées à la demande de l'employé.
- 23.08 Quatre fois par année, soit lors des mois de janvier, d'avril, de juillet et de septembre, l'Employeur donnera l'occasion à l'employé d'exprimer ses préférences quant aux types de quarts de travail qu'il souhaite effectuer en fonction des horaires de travail disponibles. Ces préférences sont valables jusqu'à la prochaine période de choix de préférences. Les quarts/horaires de travail sont par la suite déterminés par l'Employeur en fonction des préférences des employés et de l'ancienneté.
- Si l'employé ne modifie pas ses préférences durant la période de choix de préférence, les dernières préférences exprimées par l'employé demeurent en vigueur jusqu'à la prochaine période de choix de préférences.
- 23.09 Les horaires de travail complets et détaillés seront en tout temps accessibles à l'ensemble des employés.

Repas et pauses

- 23.10 L'Employé a droit, durant chaque période de cinq (5) heures de travail consécutives, à une pause repas non rémunérée de trente (30) ou soixante (60) minutes planifiées conformément à l'article 23.11.

L'employé a également droit, durant chaque période de trois (3) heures de travail consécutives, à une pause rémunérée de quinze (15) minutes.

Il est entendu que durant un quart de travail de 8 h, l'employé a droit à une pause rémunérée de quinze (15) minutes dans la première moitié du quart de travail, une pause repas non rémunérée de trente (30) minutes minimum vers la moitié du quart de travail et à une pause rémunérée de quinze (15) minutes dans la deuxième moitié du quart de travail.

- 23.11 Les pauses seront programmées par l'Employeur en tenant compte des besoins opérationnels et de l'ancienneté.

ARTICLE 24 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 24.01 Le terme « heures supplémentaires » désigne les heures de travail effectuées en sus de quarante (40) heures par semaine.

Lorsque l'Employeur doit attribuer du temps supplémentaire, ces heures seront offertes selon les exigences du travail, par ancienneté et sur une base volontaire.

24.02 Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au taux horaire de base de l'employé multiplié par une fois et demie (1 ½) les heures effectuées.

Les heures supplémentaires qui excèdent huit (8) heures au cours d'une (1) semaine, doivent être rémunérées au taux du salaire de base de l'employé multiplié par deux (2) fois les heures excédentaires effectuées.

24.03 Lorsqu'un employé doit effectuer deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire continues, il a droit, pendant ces heures, à une période de repos rémunérée d'une durée de quinze (15) minutes.

24.04 Si l'employé doit effectuer plus de quatre (4) heures de travail supplémentaire continues il a droit à une pause repas rémunérée de trente (30) minutes.

ARTICLE 25 - JOURS FÉRIÉS

25.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés :

- le 1^{er} janvier
- le 2 janvier
- le Vendredi Saint
- la Journée nationale des Patriotes
- la Fête Nationale
- la fête du Canada
- la fête du Travail
- La journée de vérité et réconciliation (30 septembre)
- L'Action de grâce
- Le jour du souvenir
- Le 24 décembre
- Le 25 décembre
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre

25.02 Sous réserve des dispositions de la loi, si l'un ou l'autre des jours fériés prévus à la clause précédente tombe le dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant et s'il tombe le samedi, il est alors reporté au jour ouvrable précédant ou à tout autre jour convenu entre les parties.

25.03 Si l'un des jours fériés prévus à cet article coïncide avec la période des vacances de l'employé, l'employé concerné bénéficie à son choix, d'un (1) jour additionnel de vacances ou de la remise du congé à une date ultérieure convenue avec l'Employeur, selon les besoins opérationnels.

25.04 Si un employé est appelé à travailler une des journées suivantes : 24, 25, 26, 31 décembre, 1^{er} ou 2 janvier, l'Employeur doit permettre à l'employé de reprendre ces congés entre le 18 décembre et le 6 janvier de l'année en cours.

Rémunération des heures de travail un jour férié

25.05 Lorsque l'employé doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire et selon la préférence de l'employé;

- i) il doit être rémunéré au taux double et demi (2 ½) de salaire de base pour les heures travaillées pour cette journée;
- ii) il doit être payé au taux et demi (1 ½) de salaire de base pour les heures travaillées pour cette journée et un congé payé doit lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à l'Employeur s'il effectue le nombre d'heures de travail prévu à son horaire pour cette journée.

25.06 Si l'employé n'a pas été avisé cinq (5) jours à l'avance qu'il devait travailler un jour férié, il doit être rémunéré au taux double (2) pour les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures de travail prévues à son horaire pour cette journée et un congé payé doit lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à l'Employeur s'il effectue les heures de travail prévues à son horaire pour cette journée.

ARTICLE 26 - JOURS DE MALADIE

26.01 Tout employé est crédité le 1^{er} janvier de chaque année de cinq (5) jours de maladie dont trois (3) sont rémunérés.

26.02 L'employé peut utiliser ces jours de maladie lors de toute absence maladie pour couvrir le délai de carence prévu à l'assurance salaire.

26.03 En cas d'absence maladie, un certificat n'est exigible qu'à partir de la quatrième (4^e) journée consécutive d'absence pour cause de maladie.

Exceptionnellement, l'Employeur peut demander à l'employé un certificat avant la quatrième (4^e) journée d'absence si les circonstances le justifient eu égard au caractère répétitif de celle-ci.

ARTICLE 27 - VACANCES

27.01 Aux fins de l'application du présent article, l'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un employé acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

Admissibilité durant l'année de l'embauche ou du réembauchage

27.02 Durant l'année de l'embauche, l'employé a droit à une (1) journée de vacances, payée selon les modalités prévues à l'article 27.14, par mois complet de service dans l'année civile en cause, jusqu'à concurrence de dix (10) journées de vacances payées.

Aux fins de la présente section :

- a) quand un employé est embauché entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier (1^{er}) jour du mois;
- b) quand un employé est embauché entre le seizième (16^e) et le dernier jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant.

Admissibilité au cours des années subséquentes

- 27.03 Dans les années qui suivent l'embauche, l'employé a droit à des vacances payées, suivant le tableau ci-dessous, dans l'année pendant laquelle il atteindra le nombre d'années de service requis. Il a le même droit chaque année jusqu'au palier suivant prévu, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Durée reconnue du service (années)	Semaines de vacances (nombre)
1	2 semaines (4 %)
3	3 semaines (6 %)
Plus de 8	4 semaines (8 %)

- 27.04 L'employé peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en semaines, mais non en jours.
- 27.05 La période de vacances sera du 1^{er} mai au 30 avril. L'employé doit aviser l'Employeur de ses choix de vacances entre le 15 mars et le 15 avril. L'Employeur confirmera les vacances autorisées avant le 1^{er} mai.

L'Employeur avisera les employés, y compris les employés absents, le ou vers le 15 mars de chaque année que la période de choix de vacances est ouverte jusqu'au 15 avril.

L'employé n'ayant pas soumis ses choix dans le délai ci-haut prévu verra son nom placé à la toute fin de la liste d'ancienneté aux fins de son choix de vacances. Dans ce cas, l'Employeur disposera de quinze (15) jours à compter de la réception de la demande de vacances pour confirmer celles-ci.

- 27.06 Aucune modification ne peut y être apportée sauf par entente mutuelle.
- 27.07 Un employé incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ses vacances sont alors reportées, après entente avec son supérieur immédiat, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec l'Employeur.

- 27.08 L'employé hospitalisé à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec l'Employeur.
- 27.09 La paie de vacances est remise à l'employé sur la paie régulière de façon continue conformément à la clause 20.03.
- 27.10 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé a droit au paiement d'une indemnité pour les vacances accumulées et non utilisées jusqu'au moment de la cessation d'emploi dans la proportion établie au présent article.

Rémunération en espèces au lieu de vacances conformément à 27.10

- 27.11 L'employé a droit, au lieu de vacances, à une indemnité de vacances équivalente conformément aux sections suivantes.
- 27.12 Lorsqu'un employé démissionne, est licencié, est congédié, ou qu'il a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une indemnité de vacances lui est versée en remplacement des vacances prévues pour l'année civile en cours.
- 27.13 L'employé dont la durée reconnue du service est inférieure à une (1) année a droit à quatre pourcent (4 %) de son revenu total pour toute la période en cause, montant duquel est déduit le salaire correspondant aux jours de vacances pris durant cette période.

Minimum droit de vacances

- 27.14 L'employé aura droit à un minimum de deux (2) semaines de vacances durant la période estivale c'est-à-dire du 1^{er} juin au 15 septembre.

ARTICLE 28 - CONGÉS

28.01 Congés personnels

Les employés qui ont au moins une (1) année de service auront droit à cinq (5) jours dont trois (3) rémunérés à titre de congés personnels par année. Les employés peuvent prendre ces congés à tout moment sans justification.

28.02 Affaires légales

L'employé a droit à un congé sans solde mais son ancienneté et sa couverture d'assurance seront maintenus pour participer à une procédure judiciaire à titre de témoin, de juré ou de candidat à un processus de sélection des jurés.

De même, dans le cas où la présence d'un employé est requise devant un tribunal dans le cadre d'une cause dans laquelle il est partie, il est admissible soit à un congé sans solde, soit à la prise de ses jours de vacances accumulés.

ARTICLE 29 - CONGÉ EN CAS DE DEUIL

- 29.01 Lors du décès de son enfant, de l'enfant de son conjoint ou le décès de son conjoint, dix (10) jours d'absence seront accordés à l'employé, dont cinq (5) jours rémunérés. Le terme conjoint de fait inclut un partenaire du même sexe.
- 29.02 Dix (10) jours d'absence seront accordés à l'employé, dont trois (3) jours rémunérés, au décès :
- de son père, de sa mère, du conjoint ou conjoint de fait de son père ou de sa mère;
 - de son frère, de sa sœur;
 - du père ou de la mère de son conjoint ou conjoint de fait, ou de leur conjoint ou conjoint de fait;
 - d'une personne à charge ou d'un autre parent ayant le même domicile permanent que lui.
- 29.03 Un jour d'absence non rémunéré supplémentaire sera octroyé lorsque la présence a des funérailles qui requièrent un déplacement de plus de cent cinquante (150) kilomètres du lieu de domicile de l'employé.
- 29.04 En cas de décès de tout autre membre de la famille, l'employé a droit à un (1) jour d'absence non rémunéré à titre de congé de deuil, à condition qu'il assiste aux funérailles.
- 29.05 Lorsque le décès survient dans le pays d'origine d'un employé immigrant, celui-ci ne perd pas de congés rémunérés s'il fournit la preuve qu'il doit participer à des manifestations traditionnelles de condoléances à la suite de ce décès. Par ailleurs, si l'employé désire retourner dans son pays d'origine, il a droit à un congé sans solde d'un maximum de deux (2) semaines.

ARTICLE 30 - DIVERSITÉ DE L'EFFECTIF

- 30.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de réaliser l'équité en milieu de travail de sorte que tous les employés soient traités équitablement et qu'ils aient l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

ARTICLE 31 - FORMATION

- 31.01 Du coaching et de la formation appropriés et ponctuels seront fournis aux employés.
- 31.02 L'employé qui n'est pas en mesure de répondre aux attentes de son poste obtiendra le support nécessaire pour se corriger et atteindre ses objectifs et bénéficiera d'un délai raisonnable pour corriger ses lacunes.
- 31.03 Afin d'assurer la meilleure formation possible, l'Employeur nommera deux employés par départements qui assumeront les besoins de formation ponctuels de l'Employeur.

Les employés formateurs seront choisis par l'Employeur parmi les employés qui ont soumis leur candidature lors de l'affichage de cette fonction et qui possèdent les compétences et qualifications nécessaires pour agir à ce titre.

Le choix du formateur revient à l'Employeur en fonction des compétences requises et des contraintes organisationnelles.

Lorsque l'employé formateur ne dispense pas de formation, il effectue ses tâches régulières.

L'employé formateur bénéficie d'une prime d'un dollar (1,00 \$) de l'heure pour les heures où il est assigné par l'Employeur pour préparer et donner de la formation spécifique à d'autres employés.

ARTICLE 32 - DROITS ACQUIS

32.01 À moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention, les employés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement. Toutefois, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

32.02 Toute entente particulière entre l'Employeur et un employé est non valable sauf si approuvée par le Syndicat.

ARTICLE 33 - AVANTAGES SOCIAUX

33.01 En cas d'absence de l'employé, suite à un avis de l'Employeur en ce sens, celui-ci doit continuer à assumer sa part des primes au divers régimes mis à sa disposition afin de bénéficier de la couverture desdits régimes.

33.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer lors du renouvellement du contrat d'assurance collective afin de discuter, notamment, des différents produits d'assurance auxquels l'Employeur pourrait souscrire, incluant notamment le régime de soins de santé, d'invalidité longue durée et d'assurance vie.

L'Employeur et le Syndicat conviennent également de se rencontrer avant la mise en œuvre de tout changement touchant les régimes d'avantages sociaux offerts aux employés par l'Employeur, incluant notamment le régime de retraite, afin d'en discuter.

ARTICLE 34 - AFFICHAGE DE POSTE

34.01 Tout nouveau poste, couvert par le certificat d'accréditation, doit être affiché dans un délai raisonnable sur le tableau d'affichage durant une période de dix (10) jours ouvrables.

34.02 Tout poste vacant doit être affiché dans un délai raisonnable sur le tableau d'affichage durant une période de dix (10) jours ouvrables, sauf si l'Employeur avise le Syndicat, dans le même délai, de son intention de l'abolir.

34.03 Tout poste temporairement vacant pour une période de plus de trente (30) jours, couvert par le certificat d'accréditation, doit être affiché dans un délai raisonnable sur le tableau d'affichage durant une période de dix (10) jours ouvrables, sauf si l'Employeur avise le Syndicat de son intention de ne pas le combler en raison des besoins opérationnels.

- 34.04 Les qualifications requises, l'horaire prévu, ainsi que le lieu de travail seront identifiés sur l'affichage de poste.
- 34.05 Tout employé intéressé peut soumettre sa candidature à tout poste vacant ou nouveau poste qui est couvert par l'accréditation.
- 34.06 Le poste sera comblé par la personne la plus qualifiée qui répond aux exigences requises, et ce, parmi les candidats ayant postulé. À qualification égale, la personne ayant le plus d'ancienneté sera sélectionnée.
- 34.07 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la fin de l'affichage, l'Employeur affiche la nomination au poste et il transmet au Syndicat le nom du candidat choisi, les noms des postulants et leur ancienneté.
- 34.08 Lorsqu'à la suite de l'affichage, aucun employé ne soumet sa candidature conformément à 35.03 ou qu'aucun des candidats n'est suffisamment qualifié pour occuper le poste affiché, l'Employeur peut choisir toute autre personne à l'externe qui possède les qualifications requises pour combler le poste.

ARTICLE 35 - AUTRES DISPOSITIONS

Tenue de travail

- 35.01 L'Employeur fournit à ses frais à chaque employé un uniforme de qualité comprenant les items suivants :

Pour les employés du département des techniciens en installation

- 1 cagoule
- 5 chandails
- 4 pantalons
- 1 kangourou
- 1 manteau d'hiver
- 1 salopette d'hiver
- 1 manteau 3 saisons
- 1 tuque
- 1 casquette

Pour les employés du département du service à la clientèle

- 5 chandails
- 1 kangourou

- 35.02 Seuls les vêtements fournis ou certifiés par l'Employeur sont autorisés.
- 35.03 Les vêtements demeurent la propriété de l'employeur et sont fournis selon les modalités suivantes :

- a) L'employé doit maintenir ses pièces de vêtements propres et en bon état. Les vêtements fournis par l'Employeur doivent être portés ou utilisés exclusivement aux fins de travail au service de l'Employeur;
- b) L'Employeur change les vêtements, uniformes et équipements de protection, au besoin, sur remise de l'article à changer.
- c) Les employés doivent revêtir les vêtements fournis par l'Employeur pour toutes les heures travaillées.
- d) Les employés s'engagent également à respecter le code vestimentaire établi par l'Employeur pour les pièces d'uniformes qui ne sont pas fournies par celui-ci.
- e) L'employé du département des techniciens en installation en période d'essai reçoit à l'embauche trois (3) polos ainsi que deux (2) paires de pantalons; L'Employeur lui prête également, au besoin, un manteau;
- f) L'employé du service à la clientèle en période d'essai reçoit à l'embauche trois (3) polos;
- g) Tout nouvel employé du département des techniciens en installation reçoit, une fois sa période d'essai complétée, au mois de septembre, un manteau d'hiver et une salopette d'hiver;

Permis de conduire et dossier de conduite

- 35.04 Il est de la responsabilité de tout employé dont la description de tâches exige la conduite d'un véhicule automobile appartenant à l'Employeur de se procurer et de maintenir son propre permis de conduire de classe 5 émis par les autorités compétentes.
- 35.05 L'employé doit fournir à l'Employeur, à son embauche, une copie de son permis de conduire ainsi qu'une copie de son dossier de conduite de la Régie de l'assurance automobile du Québec.
- 35.06 L'employé doit, sur demande de l'Employeur, et ce, une fois par année, obtenir de la Régie de l'assurance automobile du Québec une copie de son dossier de conduite et la remettre à l'Employeur.
- 35.07 L'employé doit informer sans délai l'Employeur de toute suspension ou révocation de son permis de conduire ainsi que de toute modification à la catégorie ou à la classe de son permis et/ou restrictions ou conditions pouvant affecter son permis.

ARTICLE 36 - VALIDITÉ DE LA CONVENTION

- 36.01 Si une disposition de la présente convention ou quelque pratique établie par celle-ci s'avère contraire ou est jugée contraire aux dispositions de toute loi existante ou promulguée ultérieurement, la présente convention ne doit pas être invalidée ou considérée comme telle, mais modifiée pour être conforme à la loi en cause.

ARTICLE 37 - DURÉE DE LA CONVENTION

37.01 La présente convention est conclue pour une période de trois (3) ans, soit du 3 août 2022 au 3 août 2025. Elle demeurera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce qu'une grève ou un lock-out soit déclaré.

37.02 La présente convention collective n'a aucun effet rétroactif.

37.03 Au plus tard dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective, l'Employeur convient de remettre à chaque employé à temps plein encore à son emploi en date de la signature de la convention collective, un montant forfaitaire brut de trois cents dollars (300,00 \$).

L'Employeur convient également de remettre à chaque employé à temps partiel encore à son emploi en date de la signature de la convention collective un montant forfaitaire brut de cent cinquante dollars (150,00 \$).

Dans le cas où l'employé possède moins de six (6) mois d'ancienneté en date du 3 août 2022, le montant auquel il a droit sera établi au prorata de son ancienneté.

Si l'employé quitte son emploi dans les six (6) mois suivant le 3 août 2022, il doit rembourser à l'Employeur le montant forfaitaire qu'il a reçu, et ce, au prorata du temps travaillé postérieurement au 3 août 2022.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Jean-Sur-Richelieu, le **3^e jour d'Août 2022**.

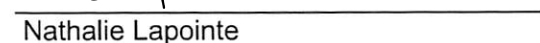
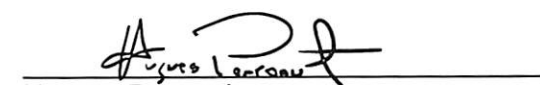
**DÉVELOPPEMENT INNOVATIONS
HAUT-RICHELIEU (IHR TÉLÉCOM)**


Benoit Landiault

Jacques Michaud

UNIFOR, SECTION LOCALE 6001 (FTQ)

Yan Bélanger

Pierre-Luc Lorion-Daigneault

Nathalie Lapointe

Hugues Perreault

ANNEXE «A» SALAIRE ET CLASSES D'EMPLOIS**Technicien en installation**

Échelon	14 juillet 2022	3 août 2023	3 août 2024
0	19,00 \$	19,19 \$	19,39 \$
1	19,95 \$	20,15 \$	20,35 \$
2	20,95 \$	21,16 \$	21,37 \$
3	21,98 \$	22,20 \$	22,42 \$
4	23,08 \$	23,31 \$	23,54 \$
5	24,23 \$	24,48 \$	24,72 \$
6	25,44 \$	25,70 \$	25,96 \$

Agent Service à la clientèle Niveau 1

Échelon	14 juillet 2022	3 août 2023	3 août 2024
ESSAI	16,25 \$	16,41 \$	16,58 \$
0	17,07 \$	17,24 \$	17,42 \$
1	17,92 \$	18,10 \$	18,28 \$
2	18,80 \$	18,99 \$	19,18 \$
3	19,74 \$	19,93 \$	20,13 \$
4	20,71 \$	20,92 \$	21,13 \$
5	21,74 \$	21,95 \$	22,17 \$
6	22,83 \$	23,06 \$	23,29 \$

Agent Service à la clientèle Niveau 2

Échelon	14 juillet 2022	3 août 2023	3 août 2024
ESSAI	17,00 \$	17,16 \$	17,33 \$
0	17,82 \$	17,99 \$	18,17 \$
1	18,67 \$	18,85 \$	19,03 \$
2	19,55 \$	19,74 \$	19,93 \$
3	20,49 \$	20,68 \$	20,88 \$
4	21,46 \$	21,67 \$	21,88 \$
5	22,49 \$	22,70 \$	22,92 \$
6	23,58 \$	23,81 \$	24,04 \$

Les employés qui sont considérés comme hors échelle en regard de l'une ou l'autre des échelles salariales ci-dessus, soit messieurs Yan Bélanger et David Wizz reçoivent les augmentations salariales suivantes :

14 juillet 2022	3 août 2023	3 août 2024
3%	3%	3%

ANNEXE «B» LISTE D'ANCIENNETÉ

DESCRIPTIONS DE TÂCHES

Technicien en installation

Techniciens en installation

TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DES TECHNICIENS EN INSTALLATION

Les principales tâches et responsabilités du technicien en installation sont, notamment, mais sans s'y limiter :

1. Recevoir et traiter les demandes de la clientèle;
2. Résoudre les problèmes techniques en lien avec les services offerts à la clientèle;
3. Installer et réparer le réseau intérieur et le réseau extérieur à partir du point de démarcation;
4. Installer le matériel chez les clients, incluant notamment le routeur, le terminal de réseau optique (ONT) ou le décodeur TV;
5. Configurer le matériel installé chez le client;
6. Valider les installations faites chez le client;
7. Proposer les produits et les services adaptés aux besoins du client;
8. Identifier les pannes et effectuer leur diagnostic;
9. Récupérer le matériel usagé chez le client;
10. Utiliser divers logiciels et équipements informatiques;
11. Effectuer des analyses de risque;
12. Travailler à l'aide d'un escabeau et/ou d'une échelle;
13. Manipuler des outils électriques et/ou à batterie;
14. Ficher des câbles dans un tuyau et/ou un mur;
15. Installer et entretenir du câblage;
16. Fusionner des câbles optiques;
17. Sertir les bouts des câbles téléphoniques, réseaux et coaxiaux;
18. Tester les câbles installés à l'aide d'un appareil de mesure;
19. Effectuer le branchement et opérer des génératrices portatives et véhiculaires;
20. Inspecter de façon quotidienne le camion de service mis à leur disposition et les outils de travail afin d'en assurer l'intégrité et la sécurité;

21. Entretenir de façon régulière les outils de travail et l'équipement afin de s'assurer de leur bon fonctionnement;
22. Contrôler de façon quotidienne l'inventaire du camion de service, notamment les outils, la quincaillerie et le matériel à installer chez le client;
23. Effectuer le ménage du camion de service de façon quotidienne;
24. Remplir la documentation, incluant les bons de travail, et s'assurer que les informations sont justes et complètes;
25. Gérer, classer et conserver de façon sécuritaire tous les documents confidentiels ou nécessitant une vigilance accrue reliée au poste de technicien en installation, incluant notamment les sommes en espèces et les chèques remis par les clients, les contrats ou les bons de travail;
26. S'assurer de la conformité de la facturation à la suite d'un appel de service;
27. Remettre quotidiennement aux endroits désignés tout document ou matériel récupéré chez le client;
28. Exécuter toutes autres tâches connexes, occasionnelles ou ponctuelles, assignées par son supérieur immédiat.

TECHNICIEN SPÉCIALISÉ EN INSTALLATION SANS FIL

En plus des tâches et responsabilités ci-haut énumérées, le technicien en installation sans fil doit notamment, sans s'y limiter, effectuer l'une ou plusieurs des tâches suivantes selon son niveau :

1. Entretenir et installer le matériel de radiofréquence;
2. Installer et entretenir les sites de transmetteur sans-fil situés en hauteur et au sol;
3. Installer et entretenir les récepteurs sans fil utilisés chez nos clients.

Poste : **Agent de service à la clientèle**

Département : **Service à la clientèle**

TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DES AGENTS(ES) DE SERVICE À LA CLIENTÈLE

Les principales tâches et responsabilités de l'agent(e) de service à la clientèle sont, notamment, mais sans s'y limiter :

1. Répondre à la clientèle dans les deux (2) langues officielles;
2. Répondre aux appels téléphoniques entrants;
3. Rappeler les clients lorsqu'un rappel est nécessaire;
4. Prendre en charge les demandes d'informations et assurer un suivi;
5. Résoudre les problèmes techniques de base en lien avec les services offerts à la clientèle;
6. Référer à l'agent de service à la clientèle de niveau 2 toute problématique non résolue;
7. Traiter les demandes d'installation et de réparation de fils de service;
8. Proposer les produits et les services adaptés aux besoins du client;
9. Créer et maintenir à jour les fiches clients;
10. Collecter et maintenir à jour les informations de paiement des clients;
11. Traiter les documents des clients, en format papier ou électronique, en assurer l'impression, le classement ou l'envoi par la poste, documenter et commenter chacune des interventions avec les clients;
12. Effectuer les suivis requis selon le système de billetterie;
13. Effectuer la facturation des équipements et des services vendus aux clients;
14. Effectuer un suivi régulier des services disponibles auprès de la clientèle active et de la clientèle potentielle;
15. Recevoir et traiter toutes les demandes adressées et/ou reçues au service à la clientèle;
16. Prendre en charge les clients en personne dans les bureaux de l'entreprise;
17. Effectuer des reprises et les échanges de matériels dans les bureaux de l'entreprise;
18. Gérer l'inventaire des équipements pour les clients dans les bureaux de l'entreprise;
19. Maintenir l'agenda des techniciens en installation à jour;

20. Rappeler les clients avant le déplacement des techniciens en installation;
21. Faire le suivi des factures non payées auprès des clients;
22. Inscrire les numéros attribués et les adresses associées au registre du e911 et maintenir ces informations à jour;
23. Traiter les portages téléphoniques;
24. Exécuter toutes autres tâches connexes, occasionnelles ou ponctuelles, assignées par son supérieur immédiat.

AGENTS(ES) DE SERVICE À LA CLIENTÈLE DE NIVEAU 2

En plus des tâches et responsabilités ci-haut énumérées, l'agent(e) de service à la clientèle de niveau 2 doit notamment, sans s'y limiter, effectuer l'une ou plusieurs des tâches suivantes selon son niveau :

25. Assurer un suivi lorsque des problèmes ou billets de service lui sont référés, en lien avec les services de notre clientèle, selon les procédures établies;
26. Assurer les suivis auprès des autres départements lorsque des problèmes nécessitent leur intervention;
27. Assister les techniciens en installation;

**MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE
PERSONNELLE**

ENTRE

DÉVELOPPEMENT INNOVATIONS HAUT-RICHELIEU (IHR TÉLÉCOM)

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 6001 (FTQ)

L'Employeur reconnaît que les employés peuvent parfois faire face à des situations d'abus ou de violence dans leur vie personnelle qui pourraient affecter leur présence ou performance au travail. Pour ces raisons, l'Employeur convient, suivant une démonstration prompte et adéquate d'un professionnel reconnu (p.ex. : un médecin, un avocat, un conseiller certifié), qu'un employé qui se trouve en situation d'abus ou de violence ne fera pas l'objet de discipline si l'absence peut être liée à la situation d'abus ou de violence. Dans ces cas les absences seront rémunérées, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année civile.

MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT L'INTERVENANTE DE SOUTIEN AUX FEMMES

ENTRE

DÉVELOPPEMENT INNOVATIONS HAUT-RICHELIEU (IHR TÉLÉCOM)

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 6001 (FTQ)

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les femmes de l'unité de négociation qui font face à des situations de violence ou d'abus domestiques peuvent discuter avec une intervenante de soutien auprès des femmes du Syndicat qui pourra diriger l'employée vers les mécanismes de support appropriés. Le temps requis pour permettre à la membre de l'unité de recevoir le soutien de l'intervenante sera payé par l'Employeur.

Pour la durée de cette convention collective, l'intervenante auprès des femmes sera désignée par la section locale et ne sera pas une employée de l'Employeur. Par conséquent, l'Employeur n'aura pas à payer pour le temps utilisé par l'intervenante.

Ce mémoire d'entente sera revu lors de la prochaine négociation.

**MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT LE HARCÈLEMENT, LA VIOLENCE ET
L'INTIMIDATION EN MILIEU DE TRAVAIL**

ENTRE

DÉVELOPPEMENT INNOVATIONS HAUT-RICHELIEU (IHR TÉLÉCOM)

ET

UNIFOR, SECTION LOCALE 6001 (FTQ)

Les parties conviennent de ce qui suit :

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement, de violence et d'intimidation.

L'Employeur s'engage à mettre en place une politique contre le harcèlement et la violence en milieu de travail comprenant un processus de plainte et un processus d'enquête neutre qui sera prise en charge par un comité formé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant de la section locale.

Lorsqu'il le juge approprié, l'Employeur peut également choisir d'avoir recours à une firme d'enquête externe afin d'enquêter sur une plainte.

MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT LE CELLULAIRE
ENTRE
DÉVELOPPEMENT INNOVATIONS HAUT-RICHELIEU (IHR TÉLÉCOM)
ET
UNIFOR, SECTION LOCALE 6001 (FTQ)

L'Employeur s'engage à fournir aux employés du département des techniciens en installation un téléphone cellulaire qui demeure la propriété exclusive de l'Employeur. L'Employeur s'engage également à fournir aux employés dudit département un étui protecteur, un support pour le véhicule ainsi qu'un chargeur.

Les employés doivent en faire un usage exclusif au travail et s'engagent à ne pas en faire une utilisation à des fins personnelles. L'employé s'engage notamment à ne pas installer sur l'appareil des applications qui ne seraient pas reliées au travail.

L'employé s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer le maintien en bonne condition de l'appareil et à adopter en tout temps une conduite prudente et diligente de manière à ne pas endommager ou égarer l'appareil fournit.

MÉMOIRE D'ENTENTE CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL
ENTRE
DÉVELOPPEMENT INNOVATIONS HAUT-RICHELIEU (IHR TÉLÉCOM)
ET
UNIFOR, SECTION LOCALE 6001 (FTQ)

L'Employeur et le Syndicat conviennent des mesures suivantes encadrant la possibilité pour les employés du département du service à la clientèle d'effectuer du travail à distance.

Les règles ainsi établies pourront être revues pendant la durée de la convention collective, sur entente entre les parties.

01- Par défaut, le contrat de travail des employés implique une présence au bureau à temps plein durant les quarts de travail attribués.

02- Sous réserve des dispositions et conditions du présent mémoire d'entente, les employés peuvent bénéficier, sur une base volontaire et sur entente avec le gestionnaire concerné, notamment quant aux journées où le télétravail pourrait être autorisé, de l'un des trois types d'entente de télétravail suivant;

- Occasionnelle (travail à domicile de manière sporadique, à la demande de l'employé)
- En mode hybride (horaire prédéterminé de temps au bureau et à domicile)
- À temps complet (travail régulier à domicile avec visite au bureau sporadique, à la demande de l'Employeur)

Pour en bénéficier, les employés doivent remplir et maintenir les conditions prévues au présent mémoire d'entente.

03 - Tout employé qui souhaite se prévaloir du télétravail doit présenter une demande écrite à cet effet à son gestionnaire.

Avant d'autoriser un employé à faire du télétravail, le gestionnaire concerné, en collaboration avec la direction de l'Employeur, procèdera à l'évaluation de la demande de l'employé en tenant compte des besoins du service.

Il est cependant entendu qu'aucune demande de télétravail ne sera refusée de manière arbitraire.

04- L'ensemble des conditions de travail prévues à la convention collectives s'appliquent en tout temps à l'employé en télétravail.

05- La Loi sur la santé et la sécurité au travail et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent aux employés en télétravail. Ces derniers doivent donc participer avec l'Employeur à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles sur leur lieu de télétravail et prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique (ex : ergonomie, sécurité des installations et du matériel).

L'employé en télétravail est responsable de définir ce qui est compris dans la zone de travail. Pour toute demande de télétravail, l'employé doit compléter la liste de contrôle de sécurité du lieu de télétravail qui lui sera remise par l'Employeur et maintenir en tout temps un lieu de télétravail sécuritaire.

En cas de modification ou de changement apporté à sa zone de télétravail, l'employé est responsable d'en aviser l'Employeur et doit compléter à nouveau la liste de contrôle de sécurité du lieu de télétravail.

Tout accident de travail doit être signalé à l'Employeur dans les meilleurs délais.

06- En cas de changement de rôle ou de fonction (y compris, mais sans s'y limiter, une nouvelle affectation, un transfert ou une promotion), l'entente de télétravail existante sera réputée avoir pris fin et une nouvelle entente de télétravail devra être approuvée par le gestionnaire.

La participation aux ententes de télétravail dans un rôle antérieur ne peut être interprétée comme une garantie de validité dans cette participation dans un nouveau poste.

07- L'employé aura toujours la possibilité de demander de mettre fin à l'entente de télétravail afin d'effectuer un retour à temps complet au bureau de l'Employeur, dans un délai convenu avec son gestionnaire.

08- L'employé souhaitant être éligible à une entente de télétravail devra s'assurer que son bureau à domicile est doté du matériel adéquat d'un point de vue de santé et de sécurité pour accomplir ses fonctions.

09- L'employé participant à une entente de télétravail aura droit aux équipements suivants fournis par l'Employeur:

- Un ordinateur portable;
- Un écran;
- Un clavier;
- Une souris;
- Un casque d'écoute;
- Un téléphone;
- Une valise portable.

L'Employeur s'engage également à fournir le branchement filaire adéquat pour brancher l'équipement informatique.

10- L'Employeur n'est pas responsable des coûts de fonctionnement, d'entretien ou de rénovation du lieu de télétravail, tels que l'électricité, la connexion Internet, le chauffage, le téléphone et les assurances.

Mis à part en ce qui concerne le matériel fournit par l'Employeur, les frais associés à l'ameublement, les équipements et la papeterie sont aux frais de l'employé.

Il est également de la responsabilité de l'employé d'aviser son assureur qu'il effectue une partie de ses fonctions en télétravail et d'assurer le matériel et le mobilier utilisé à des fins de télétravail.

L'employé en télétravail doit s'assurer d'avoir accès à un abonnement de services avec un fournisseur Internet, à ses frais, permettant le bon fonctionnement des différentes plateformes et outils de travail nécessaires à la réalisation de ses tâches.

11- L'employé participant à une entente de télétravail doit prendre des arrangements nécessaires pour les personnes à charge (enfant, conjoint, ainé, animaux) afin d'assurer un environnement de travail sécuritaire, privé et sans distraction. L'employé ne peut pas accomplir du travail dans un espace public.

12- Certains coûts associés à l'espace de travail à domicile peuvent être déduits aux fins d'impôts, si les critères gouvernementaux sont satisfaits. Les formulaires d'impôts T2200 et TP-64.3 pourront donc être remplis sur demande au début du mois de février de chaque année à cet effet.

13- Si les circonstances font en sorte que l'employé en télétravail ne peut poursuivre son travail (ex. : panne de courant, panne informatique, etc.), il doit communiquer dans les meilleurs délais avec son gestionnaire ou la direction de l'Employeur afin de déterminer une solution pour pallier rapidement à la situation.

14- Lorsque la performance de travail d'un employé n'est pas conforme aux attentes de l'Employeur, lorsque l'employé n'a pas pris les dispositions nécessaires pour établir un environnement de travail à domicile adéquat ou encore lorsque les conditions d'admissibilité au télétravail ne sont pas respectées, le gestionnaire pourra mettre fin à l'entente de télétravail et demander à l'employé concerné de revenir accomplir ses quarts de travail au bureau dans les délais qu'il jugera appropriés.

Il est entendu que lorsque l'employé aura pris les dispositions nécessaires pour corriger la situation, un retour en télétravail pourra être autorisé par l'Employeur.

15- Dans le cas où les services minimaux de l'Employeur ne pourraient être maintenus, ce dernier se réserve le droit de suspendre momentanément une entente de télétravail jusqu'à ce que la situation se résorbe.