CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

DATAVALET

ET

UNIFOR
sectionlocale6001

EN VIGUEUR LE 28 FÉVRIER 2022

Table des matières

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

ARTICLE 33 AVANTAGES SOCIAUX 26
ARTICLE 34 VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE 26
ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 26
Annexe A : Classifications et taux salaires horaires 28
Annexe B : Liste d'ancienneté 29
Annexe C : Sommaire des tâches 30
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE DATAVALET ET UNIFOR 32
ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE PERSONNELLE 32
INTERVENANTE DE SOUTIEN AUX FEMMES 33
Politiques de la Compagnie 34
Télétravail 35

Préambule

La présente convention, faite en duplicata ce 28 février 2022 est conclue

Entre

Le Syndicat Unifor et sa section locale 6001, agent négociateur dûment accrédité, ci-après désigné sous le nom de 'le Syndicat', d'une part,

Et

Datavalet Technologies Inc, ci-après désignée sous le nom de 'la Compagnie', d'autre part.

Attendu que, par une notification en date du 27 mai 2021, le Syndicat a demandé à la Compagnie d'engager des négociations en vue de conclure une nouvelle convention collective pour :

(a) déterminer les taux de salaire, les heures de travail et les autres conditions de travail du personnel occupant les emplois inscrits à l'annexe A;

(b) établir, à la demande d'une des parties, la procédure en vue du règlement définitif, sans arrêt de travail, de tous les conflits surgissant à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation des dispositions de la présente convention;

Attendu que, conformément à la demande précipitée, les négociations de bonne foi entre les parties ont conduit à la présente convention collective.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1: CHAMPS D'APPLICATION

1.01 La Compagnie s'engage à reconnaitre le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés visés par la présente convention et ceci s'applique à tous les salariés inclus dans l'unité suivante : Tous les salariés du niveau 1 du centre des opérations de réseau.

1.02 Si la Compagnie souhaite ajouter une nouvelle classification à l'unité de négociation, l'Annexe A sera réputée modifiée, afin d'inclure cette nouvelle classification dès que le Syndicat en aura été avisé.

Toutes les fonctions décrites à l'annexe C seront faites exclusivement par les salariés de l'unité de négociation.

1.03 La Compagnie se réserve le droit de faire accomplir le travail des salariés du niveau 1 du centre des opérations réseau par des employés de niveau 2 ou par le coordinateur de formation seulement dans les cas de formation ou de force majeur et en autant qu'aucun salarié du niveau 1 n'est en mesure d'accomplir le travail, incluant en temps supplémentaire. À chaque occasion où une ressource autre qu'un salarié du niveau 1 sera utilisée pour effectuer le travail des salariés du niveau 1, la Compagnie s'engage à en aviser le Syndicat

Article 2 DISCRIMINATION

2.01 La Compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures discriminatoires contre un salarié parce qu'il est membre du Syndicat ou parce qu'il occupe, au nom du Syndicat des activités autorisées aux présentes.

2.02 La Compagnie 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 salarié 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. De plus, la Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement.

2.03 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 DÉFINITION

3.01 Salarié: désigne toute personne travaillant pour la Compagnie moyennant rémunération et couverte par le certificat d'accréditation

I. Salarié permanent – Temps Complet: désigne une personne membre de l'accréditation qui doit normalement effectuer les heures de travail de base, soit trente-sept et demi (37.5) heures par semaine et qui a complété sa période d'essai.

II. Salarié permanent – Temps Partiel: désigne une personne membre de l'accréditation qui doit normalement effectuer les heures de travail de base, soit moins de trente-sept et demi (37.5) heures par semaine et qui a complété sa période de probation.

III. Délégué syndical : désigne toute personne mandatée par le Syndicat pour représenter les salariés couverts par la présente convention, faisant parti de l'unité accréditée.

IV. Grief : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.

V. Conjoints : désigne les personnes

   a. qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
   b. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
   c. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

VI. Heures de travail – Les heures de travail des salariés du centre des opérations réseau sont de 7 jours semaine, 24 heures sur 24.

VII. Semaine de travail – La semaine de travail typique est de trente-sept et demi (37.5) heures par semaine, du dimanche au samedi, à rémunération horaire pour les salariés permanents à temps complet et de moins de trente-sept et demi (37.5) heures pour les salariés à temps partiel.

VIII. Urgence – Situation non prévue qui requiert une action immédiate.

IX. Absence rémunérées – Toute absence du travail rémunérées (p.ex. vacances, congés pour raison personnelles) est rémunérée au taux de salaire régulier.

X. Période d'essai : Période de six (6) mois travaillés à partir de la date d'embauche du salarié.

Article 4 COTISATIONS SYNDICALES

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

4.02 La Compagnie cesse d'effectuer ces retenues lorsqu'un salarié est affecté à un poste qui n'est pas visé par une convention avec le Syndicat, sauf dans le cas des salariés 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 la Compagnie par écrit.

Avant le 15e jour de chaque mois, la Compagnie doit remettre via transfert électronique, les sommes ainsi perçues du mois précédent, au trésorier du Syndicat.

4.04 La Compagnie identifie sur les formulaires T-4 et le relevé 1, le montant retenu pour la cotisation syndicale de chaque salarié.

4.05 Le nouveau salarié, dès son embauche, sera requis de signer une carte de demande d'adhésion au Syndicat et d'autoriser la déduction sur son salaire la somme équivalente au droit d'entrée fixé par le Syndicat.

Article 5 DOCUMENTATION

5.01 La Compagnie convient d'imprimer, à ses frais, au format de son choix, le texte de la présente convention collective, et d'en remettre gratuitement au Syndicat et aux salariés des copies en nombre suffisant. Toute la documentation sur les avantages sociaux sera disponible sur format électronique et accessible pour chaque salarié sur le portail de la Compagnie.

Article 6 NOTIFICATION AU SYNDICAT

6.01 La Compagnie fournit au Syndicat mensuellement, la remise des cotisations syndicales par transfert électronique, avec une liste détaillée mentionnant :

a) les noms des salariés ayant cotisés et les montants ainsi retenus;
b) les noms et les dates de départ des salariés qui ont quitté leur emploi;
c) le nom des nouveaux salariés et leur date d'embauche, la classification 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 salarié est muté, reclassé, promu à un autre poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation, la Compagnie convient d'en aviser le Syndicat au moment où le salarié en est informé ou dans les plus brefs délais.

6.03 Sous réserve des dispositions de la section 6.04, la Compagnie convient de donner un préavis, dans les meilleurs délais possibles, au délégué du salarié à qui on envisage de donner une réprimande ou un avertissement par écrit, ou dont on envisage le congédiement ou la suspension.

6.04 Quand la Compagnie juge nécessaire de congédier ou de suspendre un salarié sur- le-champ, elle doit en aviser le délégué et étudier le cas avec ce dernier avant que le salarié quitte le lieu de travail, dans la mesure du possible.

ARTICLE 7 AFFAIRES SYNDICALES

7.01 Les salariés désignés par le Syndicat peuvent s'absenter, sans perte de salaire, avantages et privilèges, de leur travail pour assister aux congrès des diverses instances syndicales, aux cours d'éducation syndicale ainsi qu'aux autres activités syndicales. Le Syndicat convient de communiquer le nom des salariés désignés à la Compagnie, aligné avec les consignes de l'article 8 et pas plus d'un salarié à la fois.

7.02 Avant que ne soit modifié le statut d'un délégué qui demeure au service de la Compagnie, un délai raisonnable doit être accordé au délégué pour lui permettre de transmettre ses dossiers à son successeur.

7.03 La Compagnie met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage numérique placé en évidence sur le portail interne ainsi qu'un tableau d'affichage placé en évidence sur les lieux de travail. Le Syndicat peut y afficher tout document ou bulletin d'information syndicale ce qui comprends, mais sans s'y limiter, des informations sur le Syndicat et ses services, les lois en place, autres activités syndicales. Il est entendu qu'aucun document ou information dénigrant la Compagnie, un client ou qui que ce soit d'autre sera affiché sur le tableau d'affichage.

7.04 La Compagnie fournira une filière sécurisée ou l'on pourra conserver les registres. Il est entendu que le Syndicat et les salariés pourront avoir des entretiens privés dans les salles de rencontre de la Compagnie sur des sujets relatifs à cette convention.

ARTICLE 8 TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

8.01 La Compagnie convient :

(a) Qu'un salarié qui a ou qui croit avoir un grief peut discuter avec son délégué durant

ses heures de travail normales, sans qu'il y ait perte de salaire, à condition d'avoir eu la permission du superviseur.

(b) Qu'un délégué peut discuter d'un grief avec un plaignant ou avec la direction, ou assister à des réunions avec des représentants de la Compagnie au nom du Syndicat, durant ses heures de travail normales, sans qu'il y ait perte de salaire.

(c) Les heures ainsi utilisées sont rémunérées dans le contexte des heures de travail régulières des salariés concernés.

Préparation à la négociation

8.02 Un délégué peut participer aux réunions tenues par le Syndicat pour se préparer en vue des négociations avec la Compagnie, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait une perte de salaire, jusqu'à concurrence de l'équivalent de deux (2) jours de travail régulier, pourvu que le nom de ce salarié ait été donné à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date du début du temps alloué.

Rencontre et négociation avec la Compagnie

8.03 Un délégué négociateur autorisé du Syndicat peut se voir allouer du temps durant ses heures normales de travail pour participer à des négociations, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire.

8.04 Le représentant national du Syndicat et/ou de la section locale peut assister à toute réunion conjointe tenue entre la Compagnie et le Syndicat avec préavis raisonnable à la Compagnie.

8.05 Le représentant national du Syndicat et/ou de la section locale peut rencontrer toute personne couverte par la présente convention en avisant le responsable des ressources humaines.

8.06 Il est convenu 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 sans raison valable, après avoir reçu l'approbation du superviseur.

8.07 Les délégués ou d'autres membres de l'accréditation peuvent exercer d'autres activités syndicales durant les heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie, pourvu que chacune d'entre elles s'entende au préalable avec son cadre immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence pour les fins précitées, qui ne doit pas excéder dix (10) jours civils consécutifs, et à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention.

Le nombre de jours annuel calendrier ne devrait pas excéder vingt-cinq (25) jours et pas

plus d'un salarié à la fois. Si le syndicat considère que les besoins de l'unité nécessitent des jours additionnels, cela pourra être révisé après entente avec la Compagnie, en accord avec les dispositions de l'article 8.08.

8.08 Le Syndicat et la Compagnie conviennent que l'allocation de temps pour affaires syndicales et l'emploi de ce temps ne feront pas l'objet d'abus.

8.09 Toute absence dans les circonstances est accordée comme une absence non – payée. Toutefois;

(a) La Compagnie 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 non- payée qui lui aura été accordée pour s'occuper d'autres activités syndicales. Toute somme payée par la Compagnie sera imputée au Syndicat, qui devra rembourser la Compagnie dans les trente (30) jours de la réception de la facture;

(b) Les demandes d'autorisation d'absence non-payée, de plus de cinq (5) jours, pour participer à d'autres activités syndicales, doivent être soumises au cadre immédiat de la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date du début de l'absence non-payée.

ARTICLE 9 RÉUNIONS DE NÉGOCIATION

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

9.02 À ces réunions, le nombre de personnes ne doit pas excéder trois (3) pour la Compagnie et trois (3) pour le Syndicat, dont pas plus d'un salarié de la Compagnie si le nombre de salariés est de moins de quinze (15) et de deux (2) salariés dans le cas de quinze (15) salariés ou plus. Toute augmentation du nombre de personnes à la table de négociation devra être convenue par entente mutuelle entre les parties. De plus, le président de la section locale ou son représentant pourra assister aux réunions.

9.03 La Compagnie et le Syndicat conviennent d'assumer leurs dépenses respectives des représentants occasionnées par les réunions ou travaux de délibération relatifs à la présente convention. La Compagnie sera en charge d'assumer les frais de location de salle, le cas inhérent.

9.04 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à mettre en place un comité conjoint de relations de travail sur une base semestrielle afin de discuter des sujets et problématiques autres que les griefs pouvant survenir entre les parties. Les participants à ces rencontres seront

désignés par le Syndicat et la Compagnie. D'autres rencontres ponctuelles peuvent être planifiées selon le besoin.

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 la Compagnie, 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 la Compagnie, d'autre part. Une convention ainsi conclue entre en vigueur à la date qui y est stipulée.

ARTICLE 11 DROIT DE LA DIRECTION

11.01 Le Syndicat reconnait le droit de la Compagnie à l'exercice complet de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le Syndicat reconnait le droit de la Compagnie d'établir, modifier et amender les règlements et directives concernant le bon fonctionnement de ses opérations ainsi que la conduite et le comportement des salariés. L'exercice de ce droit doit se faire de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

11.02 Les règlements de la Compagnie sont ceux en vigueur au moment de la signature de la convention collective. Avant d'émettre un nouveau règlement, la Compagnie convient de transmettre une copie du projet de règlement au Syndicat, trente (30) jours avant son entrée en vigueur. Tout règlement peut être révisé par la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 12 SANTÉ ET SÉCURITÉ

12.01 Les deux (2) parties à la présente convention collective expriment leur volonté commune de maintenir un milieu de travail favorable à la santé et à la sécurité.

12.02 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre les mesures convenables et raisonnables en vue d'assurer la santé et la sécurité des salariés au travail, y compris la santé mentale tel que requis par la loi en vigueur lors de la signature de la convention collective.

12.03 Si un salarié subit un accident ou une blessure au travail, la Compagnie lui paiera son plein

salaire pour le jour de cet accident.

12.04 La Compagnie est responsable de fournir du matériel ergonomique et adéquat aux salariés.

12.05 Les enjeux de santé et sécurité, qui ne font pas l'objet de grief, pourront être mis à l'ordre du jour du comité conjoint de relations de travail par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 13 CONGÉ ACCORDÉ POUR SOINS D'ENFANTS

13.01 Les modalités du congé de maternité et du congé parental seront celles prévues par les Normes du travail du Québec. Le/La salarié(e), à son retour, a droit au poste qu'il/elle occupait au moment de son départ.

13.02 Le/La salarié(e), conserve les avantages sociaux durant un congé de maternité, paternité, adoption ou parentalité à condition qu'il (elle) continue de payer les déductions nécessaires.

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à un salarié concerné et indiquant les raisons, avec copie au Syndicat.

14.02. La Compagnie ne peut appliquer aucune mesure disciplinaire sans une cause juste et suffisante dont elle a le fardeau de la preuve.

14.03 La Compagnie convient de suivre une gradation des sanctions raisonnable lorsqu'elle croit avoir une cause juste et suffisante de même nature pour remettre une mesure disciplinaire supplémentaire à un salarié. Ceci inclus, mais sans s'y limiter, la sensibilisation, l'avis verbal, la remise d'un plan de redressement, l'avis écrit, la suspension et le congédiement. La Compagnie peut passer outre ce principe si la gravité de la faute le justifie.

14.04 Tout salarié convoqué par la Compagnie pour des raisons disciplinaires sera accompagné de son délégué ou de son remplaçant désigné par le Syndicat.

14.05 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.

14.06 Sur demande au responsable des ressources humaines, un salarié peut consulter ou demander de recevoir une copie si le contexte de la loi le prescrit, de son dossier d'employé.

14.07 Toutes mesures disciplinaires seront retirées du dossier du salarié, après une période de douze (12) mois suivant son émission.

14.08 Si la Compagnie tient une rencontre pour valider la version des faits d'un salarié, incluant, mais sans s'y limiter, suite à une violation présumée du code de conduite ou de tout autre règlement de la Compagnie, le salarié sera accompagné par son délégué à titre de témoin

seulement.

14.09 Par mesure disciplinaire, on entend, tout avertissement, réprimande ou sanction peu importe qu'elle soit de nature disciplinaire ou administrative.

ARTICLE 15 GRIEFS

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

Griefs individuels et de groupes

Étape 1

15.02 Lorsque, à la demande d'un salarié ou des salariés, le Syndicat prend en main un grief, le délégué ou un représentant désigné par le Syndicat doit soumettre son grief dans les vingt-un (21) jours civils de la connaissance du fait donnant lieu au grief. Le gestionnaire dispose de quatorze (14) jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre par écrit une décision. Le gestionnaire doit signer le grief et y indiquer la date à laquelle il rend une décision.

Le grief soumis doit contenir la nature du grief, la(les) clause(s) de la convention collective invoquée(s) et la rectification recherchée.

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 au gestionnaire supérieur, dans les vingt-et-un (21) jours civils qui suivent l'issue de l'étape 1. Le gestionnaire dispose de quinze (15) jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Le gestionnaire 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 collective 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. La Compagnie 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 la Compagnie omet de donner suite à un grief ou si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus, le grief sera automatiquement escaladé à la prochaine étape de la procédure de grief.

15.07 Les délais 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, la Compagnie ne doit pas chercher à régler le différend directement avec le salarié en cause et mais doit communiquer avec 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.

15.10 Au cours de sa période d'essai, le salarié ne peut soumettre de grief suite à son congédiement.

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 l'expiration du délai prévu 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 du Québec, 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 collective ni à substituer quelque clause nouvelle aux clauses existantes, et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de la présente convention collective.

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 (2) 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, la Compagnie 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 selon l'ordre d'ancienneté dans la classification concernée. Un salarié 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 Sauf dans les cas de force majeure, la Compagnie doit aviser les salariés devant être mis à pied dix (10) jours ouvrables avant leur mise à pied pour les salariés ayant un (1) an et moins d'ancienneté et quinze (15) jours ouvrables pour tout salariés avec plus d'un (1) an d'ancienneté. À défaut d'avis, une indemnité compensatrice leur sera versée. Lors d'une mise à pied de six (6) mois et plus, la Compagnie devra donner les avis prévus à la Loi sur les normes du travail et payer la balance des indemnités prévus à la Loi.

17.04 Advenant une fermeture de la Compagnie, la Compagnie avise les salariés et le Syndicat, par écrit, un (1) mois à l'avance.

17.05 La Compagnie remet à tout salarié dont l'emploi prend fin, un certificat de travail faisant état de la nature et de la durée de son emploi.

ARTICLE 18 SÉCURITÉ D'EMPLOI

18.01 La Compagnie doit aviser le Syndicat, par écrit, un (1) mois à l'avance, lors de l'introduction de tout changement technologique majeur. Tout salarié affecté par un changement technologique devra recevoir et suivre la formation nécessaire afin de lui permettre de se maintenir en poste. Dans le cas où un changement technologique majeur pourrait causer des mises à pied, la Compagnie s'engage à consulter le Syndicat, de façon significative, afin de discuter des actions alternatives incluant, mais sans s'y limiter, un remaniement de personnel.

Sous-traitance

18.02 La Compagnie convient de ne pas avoir recours à aucune sous-traitance en ce qui regarde le travail exécuté par les salariés couverts par cette convention collective à moins d'en avoir avisé le Syndicat au préalable. Dans le cas ou de la sous-traitance serait requise à des fins de rentabilité du service, la Compagnie s'engage à consulter le Syndicat, de façon significative, afin de discuter des actions alternatives incluant, mais sans s'y limiter, un remaniement de personnel.

Transfert d'opération

18.03 La Compagnie convient de ne pas transférer des opérations dans un autre établissement ou toute autre compagnie affiliée à moins d'en avoir avisé le Syndicat au préalable. Dans le cas où le transfert des opérations serait requis à des fins de rentabilité du service, la Compagnie s'engage à consulter le Syndicat, de façon significative, afin de discuter des actions alternatives incluant, mais sans s'y limiter, un remaniement de personnel.

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 prévu à l'annexe A est de un (1) an.

ARTICLE 20 MODALITÉS SALARIALES

Promotions

20.01 Au moment où un salarié est promu, son salaire est porté au prochain taux qui lui garantit une augmentation de salaire du poste auquel il accède tel que défini à l'annexe A.

L'attribution de promotion a un poste supérieur au sein de l'unité sera octroyée par la Compagnie envers le salarié le plus qualifié pour le poste. Toutefois, à qualification égale entre deux salariés candidats, l'ancienneté aura priorité.

Affectations temporaires

20.02 Quand un salarié est affecté temporairement à un groupe salarial supérieur, son salaire est porté au prochain taux qui lui garantit une augmentation de salaire au poste auquel il accède, tel que défini à l'annexe A.

Jours de paie

20.03 Un salarié sera payé par virement bancaire 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 le samedi précédant le jour de paie.

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

20.05 Dans le cas d'une erreur du salaire régulier (temps supplémentaire exclu) équivalente à un jour de salaire, l'erreur sera corrigée sur le prochain jour de paie.

ARTICLE 21 PRIMES

Prime de changement de quart de travail

21.01 Si le salarié n'est pas avisé sept (7) jours calendrier à l'avance du changement de son quart de travail, il reçoit, une rémunération supplémentaire équivalant à taux et demi (1.5) de son salaire pour les heures effectuées en dehors du quart de travail initialement prévu à son horaire pour la

journée mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de sept (7) jours. Cet article exclut une entente entre deux (2) salariés pour échange de quart de travail.

21.02 Si le changement identifié à l'article 21.01 est effectué à sa propre demande, il est rémunéré au taux normal.

Prime de nuit

21.03 Le salarié dont l'horaire est de nuit a droit à une prime selon les modalités suivantes :

i) nuit : +2$/heure (semaine et fin de semaine)

ARTICLE 22 ANCIENNETÉ

22.01 Dans les quinze (15) jours qui suivront la signature de la convention collective, la Compagnie affichera la liste d'ancienneté pour vérification par les salariés. La liste d'ancienneté sera affichée tous les six (6) mois par la suite. Une copie de l'affichage sera acheminée au Syndicat.

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

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

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

22.05 L'ancienneté s'accumule :

a) dans le cas d'un salarié absent pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à un maximum de 36 mois, sauf pour un salarié absent pour cause d'accident de travail ;
b) dans le cas d'une salariée en congé de maternité sans solde ou dans le cas d'un(e) salarié(e) en congé parental;
c) dans le cas d'un salarié mis à pied;
d) dans le cas de suspension disciplinaire;
e) dans le cas d'un congé sans solde, l'ancienneté est maintenue, mais cesse de s'accumuler.

22.06 Un salarié perd son ancienneté et son emploi :

a) S'il démissionne ;
b) S'il est congédié ;
c) S'il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours civils suivant son rappel ;
d) S'il est absent pour plus de sept (7) jours travaillés sans notification ou justification valable.

22.07 La Compagnie prendra en considération l'ancienneté acquise dans les questions qui la concerne, notamment, mais sans s'y limiter : l'attribution des heures de travail, les quarts de travail, le temps supplémentaire, les vacances, les congés.

ARTICLE 23 HEURES DE TRAVAIL

Répartition, attribution et échange de quart

23.01 Quart de travail de jour - Les heures de début pour un quart de travail de jour peuvent être fixées entre 7h30 et 12h et sont établies pour une période de huit (8) heures qui comprend trente (30) minutes non rémunérées pour le repas.

23.02 Quart de travail de soir - Les heures de début pour un quart de travail de soir peuvent être fixées entre 14h et 18h et sont établies pour une période de huit (8) heures qui comprend trente (30) minutes non rémunérées pour le repas.

23.03 Quart de travail de nuit - Les heures de début pour un quart de travail de nuit peuvent être fixées entre 20h et 24h et sont établies pour une période de huit (8) heures qui comprend trente (30) minutes rémunérées, au taux régulier, pour le repas.

23.04 Les périodes/quarts de travail des employés sont répartis au fil de la semaine basés selon la cédule établie par la Compagnie, en tenant compte de l'ancienneté et des préférences des salariés.

23.05 La Compagnie peut établir des horaires alternatifs de travail et les heures de début et de fin pour rencontrer les besoins opérationnels. La Compagnie donne un préavis de sept (7) jours civils au Syndicat et aux salariés à cet effet. De plus une discussion significative sur le sujet aura lieu au préalable entre le Syndicat et la Compagnie. Un salarié peut faire une demande ponctuelle de changement d'horaire au moins sept (7) jours d'avance.

23.06 Deux affichages annuels des horaires (janvier et juillet) seront effectués par la Compagnie pour fin de planification et les salariés choisiront leurs quarts, compte tenu de l'ancienneté et de leurs préférences.

23.07 La Compagnie s'assurera qu'au minimum deux (2) salariés par équipe de travail seront au travail durant les jours ouvrables, de 9h à 17h, du lundi au vendredi, sauf pour les jours fériés.

Repas et Pauses

23.08 Le quart de travail de huit (8) heures inclus une (1) pause repas non rémunérée de trente (30) minutes, minimum, et deux pauses rémunérées de quinze (15) minutes.

23.09 Les pauses seront programmées par la Compagnie, l'une vers le milieu de la première moitié de la journée de travail, l'autre vers le milieu de la deuxième moitié de la journée. Les salariés doivent s'assurer de compléter leurs appels en cours avant de prendre leurs pauses.

ARTICLE 24 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

24.01 Tout travail effectué par un salarié à la demande de son supérieur immédiat, en dehors de son quart de travail établi dans une même semaine, est considéré comme du temps supplémentaire. Tout travail supplémentaire est accompli sur une base volontaire, sauf pour terminer un appel ou incident en cours à la fin du quart de travail. En cas d'urgence, la Compagnie attribuera le temps supplémentaire compte tenu des besoins opérationnels.

Pour les salariés permanents, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail en plus des heures prévues en dehors de la semaine de travail de trente-sept heures et demie (37.5) heures. Une fois que le salarié aura effectué des heures supplémentaires dans la semaine,-la Compagnie ne réduire les heures prévues pour ladite semaine du salarié pour éviter de payer le salarié en temps supplémentaire.

24.02 Les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme suit:

(a) au taux horaire du salarié, multiplié par une fois et demie (1½) les heures travaillées;

(b) pour les heures supplémentaires qui excèdent sept heures et demie (7.5) heures au cours d'une (1) semaine, au taux horaire du salarié multiplié par deux (2) fois les heures excédentaires effectuées.

24.03 Le salarié recevra une (1) heure additionnelle lorsqu'il doit effectuer une (1) heure de travail supplémentaire ou plus, et qu'il n'a pas été avisé au moins une (1) heure à l'avance qu'il devait effectuer du temps supplémentaire..

24.04 Lorsqu'un salarié doit travailler plus de deux (2) heures de travail supplémentaire continues, il a droit, pendant ces heures, à une période de repos payée d'une durée de 15 minutes.

ARTICLE 25 JOURS FÉRIÉS

25.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés :

Le 1er janvier	La fête du Canada
Le Vendredi Saint	La fête du Travail
La Journée nationale des patriotes	L'Action de grâces
La fête nationale (24 juin)	Le 25 décembre

25.02 La Compagnie offre, en vertu de ses propres politiques, quatre (4) jours additionnels entre Noël et le Jour de l'An pour ses salariés permanents. Les salariés qui sont obligés de travailler à l'occasion de l'un de ces jours fériés ont droit à une indemnité (à taux régulier) ou à un congé compensatoire, après entente entre le gestionnaire et le salarié, selon les dispositions de l'article 25.04.

25.03. 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. Si le jour férié tombe le samedi, il est alors reporté au jour ouvrable précédant ou à tout autre jour convenu entre les parties.

25.04 Si l'un des jours fériés prévus à cet article coïncide avec la période des vacances du salarié, le salarié utilisera les heures de sa banque de vacances pour les jours de congé requis excluant le jour férié.

25.05 Si un salarié est appelé à travailler un des jours fériés, excluant le 24 juin, la Compagnie doit permettre au salarié de reprendre ces congés trois (3) semaines avant ou après la date du jour férié. De plus, dans le cas où un salarié doit travailler le 24 juin, il doit reprendre le jour férié la journée précédente ou suivante, en accord avec son superviseur.

Rémunération des heures de travail un jour férié

25.06 Lorsque le salarié doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire et selon la préférence du salarié:

(i) il doit être rémunéré au taux double de salaire de base pour cette journée; ou,
(ii) il doit être payé au taux de salaire de base pour cette journée et un congé payé doit lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie, s'il effectue les heures de travail de base pour cette journée.

25.07 Si le salarié n'a pas été avisé sept (7) jours à l'avance qu'il devait travailler un jour férié, il doit être rémunéré au taux double et demi pour les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures de base pour cette journée, plus une (1) heure de salaire additionnelle au taux normal ou appliqué la règle établie à l'article 25.05 si le salarié souhaite reporter son congé et d'être rémunéré à taux double du salaire de base pour les heures travaillés pour le jour férié.

ARTICLE 26 CERTIFICAT MÉDICAL

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

ARTICLE 27 VACANCES

Admissibilité durant l'année d'embauche

27.01 Durant l'année d'embauche, le salarié a droit à un (1) jour de vacances payé par mois complet de service dans l'année civile en cause, jusqu'à concurrence de dix (10) jours de vacances payés

Admissibilité au cours des années subséquentes

27.02 Dans les années qui suivent l'embauche, le salarié 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 droit à chaque année jusqu'au palier suivant prévu, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Durée reconnue du service (années)	Semaines de vacances (nombre)
Moins d'un an	1 jour par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10)
Plus de 1 an à 3 ans de service	2 semaines (10 jours)
Plus de 3 ans à 10 ans de service	3 semaines (15 jours)
Plus de 10 ans de service	4 semaines (20 jours)

27.03 Le salarié peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner après entente avec son superviseur.

27.04 Le salarié doit aviser la Compagnie de son choix de vacances au premier tour de sélection entre le 1er et le 30 avril. La Compagnie confirmera les vacances autorisées avant le 15 mai. La sélection des vacances se fera par ordre d'ancienneté, par classification selon les règles suivantes :

i) Au premier tour, les salariés peuvent planifier autant de semaines de vacances courantes

(excluant les semaines en banque des années passées) qu'ils le désirent, mais ne peuvent choisir plus de deux semaines entre le 1er juin et le 15 septembre;

ii) Après la confirmation des vacances sélectionnées au premier tour, soit à partir du 16 mai, les salariés peuvent planifier toutes les autres semaines restantes sans restriction, avec entente avec le superviseur.

27.05 Aucune modification ne peut y être apportée sauf par entente mutuelle.

27.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenue 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 son supérieur immédiat.

27.07 La paie de vacances est remise au salarié sur la paie régulière de façon continue conformément à l'article 20.03.

27.08 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié 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, tel que prévue selon la loi provinciale en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

Rémunération en espèces au lieu de vacances

27.09 Le salarié dont la durée reconnue du service est inférieure à une (1) année ou dans l'année où il est embauché a droit à 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.

Droit minimum aux vacances

27.10 Le salarié aura droit à un minimum d'une (1) semaine de vacances durant la période estivale c'est-à-dire du 1er juin au 15 septembre.

27.11 Un maximum de trois (3) semaines de vacances peut être reporté à l'année qui suit l'année de référence. Ce report est valable pour l'année suivante seulement.

ARTICLE 28 CONGÉS PERSONNELS

28.01 Les salariés auront droit à six (6) jours de congé personnels par année. Les salariés peuvent prendre ces congés à tout moment, sans justification, avec un préavis de quarante-huit (48) heures, hormis dans les cas pour compenser une journée de maladie ou dans les cas d'urgence personnelle tel que prévu par la loi.

28.02 Désignation à titre de juré/témoin

Dans le cas où un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une affaire où il n'est

pas parti, il ne subit de ce fait aucune perte de son salaire régulier pendant le temps qu'il soit requis d'agir comme tel. La Compagnie remboursera la différence de la rémunération, s'il y a lieu.

Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est parti, il est admissible soit à un congé sans solde, soit à des jours de vacances accumulés.

Lorsqu'un salarié doit, à la demande de la Compagnie, aller au tribunal, le salarié sera rémunéré pour la journée complète de travail. La Compagnie doit payer les frais de déplacement, le stationnement et le repas, tel que spécifié dans les normes de déplacement et dépenses de la Compagnie.

Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur dès que possible ou qu'il est sommé de comparaitre et produire sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 29 CONGÉ EN CAS DE DEUIL

29.01 Le salarié permanent peut s'absenter du travail pendant cinq (5) jours ouvrables, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, de son frère/sa sœur, de même que le père, la mère, la sœur ou le frère et les enfants de son conjoint. Le terme conjoint de fait inclut un partenaire du même sexe.

29.02 Un jour supplémentaire non rémunéré sera octroyé lorsque la présence à des funérailles qui requièrent un déplacement de plus de cent cinquante (150) kilomètres du lieu de domicile du salarié.

29.03 Le congé de deuil peut être nécessaire en dehors de la période spécifiée aux sections 29.01. Dans de telles circonstances, la Compagnie et le salarié devront prendre entente afin de reporter le congé.

29.04 En cas du décès des grand-parents du salarié, le salarié a droit à un (1) jour de congé de deuil rémunéré, à condition qu'il assiste aux funérailles.

29.05 Lorsque le décès survient dans le pays d'origine d'un salarié 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 le salarié désire retourner dans son pays d'origine, il a droit à un congé sans solde d'un maximum de quatre (4) semaines après entente avec son superviseur.

ARTICLE 30 DIVERSITÉ DE L'EFFECTIF

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

30.02 La Compagnie et le Syndicat peuvent s'entendre sur l'adoption de mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences en vue de corriger les conditions défavorables de l'emploi pouvant être nécessaires pour : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. Dans le même esprit, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance d'accroître la sensibilisation et l'acceptation à l'égard de la diversité de l'effectif.

ARTICLE 31 PERFORMANCE ET FORMATION

31.01 Du coaching et de la formation appropriés et ponctuels seront fournis aux salariés et ceux-ci s'engagent à les suivre. Il y aura des opportunités claires et raisonnables de s'améliorer lorsqu'un salarié est à risque de ne pas répondre aux attentes de son poste.

31.02 La Compagnie s'engage à communiquer les objectifs de performance aux salariés de façon claire. Tous changements aux objectifs de performance seront également communiqués aux salariés.

ARTICLE 32 DROITS ACQUIS

32.01 À moins d'une stipulation expresse au contraire dans la présente convention collective, les salariés conservent tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement, si cela concerne l'ensemble des salariés. Toutefois, la présente convention prime pour fins d'interprétation.

32.02 La Compagnie maintient pour les salariés, pour toute la durée de la convention collective, les avantages suivant :

- Adhésion au programme « Opus & Cie » de la STM, tant que la Compagnie est éligible;
- Régime de soins de santé (médicaments, dentaires, vision, etc.), d'assurance vie, accident et invalidité;
- Programme de Régime Enregistré d'Épargne-Retraite collectif à contribution volontaire.

ARTICLE 33 AVANTAGES SOCIAUX

33.01 La Compagnie convient de rencontrer le Syndicat et les salariés, avant sa mise en œuvre, l'implantation et tout changement dans le niveau des avantages sociaux offerts aux salariés visés par la présente convention collective aux termes de ce qui suit :

- Régime Enregistré d'Épargne-Retraite collectif
- les Régimes de soins de santé, d'assurances vie et d'accident
- Les Régimes d'invalidité

ARTICLE 34 VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

34.01 Si une disposition de la présente convention collective 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 collective ne doit pas être invalidée ou considérée comme telle, mais modifiée pour être conforme à la loi en cause.

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

35.01 La présente convention collective est conclue pour une période de trois (3) ans, soit de sa date de signature au 28 février 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.

35.02 Les ajustements salariaux découlant de cette convention collective sont rétroactifs au 1er janvier 2022 pour les salariés à l'emploi lors du paiement.

ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention collective par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, le 28 février 2022.

Pour la Compagnie

Richard Gariépy

Éric Bélair

Claude Vincent

Pour le Syndicat

Hugues Perreault

Raymond Thibert

Theodor Kleinert

Annexe A- Classifications et taux de salaires horaires;

Annexes B- Liste d'ancienneté;

Annexe C- Sommaire des tâches;

Mémoires d'ententes :

No1: Abus ou violence dans la vie personnelle;

No 2: Intervenante auprès des femmes;

No 3: Règlements de Compagnie;

No 4: Règlements sur le télétravail.

Annexe A : Classifications et taux salaires horaires

	Niveau de rémunération EUSD			Niveau de rémunération IMSD		
	Échelons	**Tx Horaire**	**Annuel**	**Échelons**	**Tx Horaire**	**Annuel**
1er Janvier 2022	0	16,50 $	32 175,00 $	0	19,00 $	37 050,00 $
	1	17,00 $	33 150,00 $	1	19,50 $	38 025,00 $
	2	17,50 $	34 125,00 $	2	20,00 $	39 000,00 $
	3	18,00 $	35 100,00 $	3	20,50 $	39 975,00 $
	4	18,50 $	36 075,00 $	4	21,00 $	40 950,00 $
	5	19,00 $	37 050,00 $	5	21,50 $	41 925,00 $
1er Janvier 2023 (3%)	**Échelons**	**Tx Horaire**	**Annuel**	**Échelons**	**Tx Horaire**	**Annuel**
	0	17,00 $	33 150,00 $	0	19,57 $	38 161,50 $
	1	17,51 $	34 144,50 $	1	20,09 $	39 175,50 $
	2	18,03 $	35 158,50 $	2	20,60 $	40 170,00 $
	3	18,54 $	36 153,00 $	3	21,12 $	41 184,00 $
	4	19,06 $	37 167,00 $	4	21,63 $	42 178,50 $
	5	19,57 $	38 161,50 $	5	22,15 $	43 192,50 $
1er Janvier 2024 (2.5%)	**Échelons**	**Tx Horaire**	**Annuel**	**Échelons**	**Tx Horaire**	**Annuel**
	0	17,42 $	33 969,00 $	0	20,06 $	39 117,00 $
	1	17,95 $	35 002,50 $	1	20,59 $	40 150,50 $
	2	18,48 $	36 036,00 $	2	21,12 $	41 184,00 $
	3	19,00 $	37 050,00 $	3	21,64 $	42 198,00 $
	4	19,53 $	38 083,50 $	4	22,17 $	43 231,50 $
	5	20,06 $	39 117,00 $	5	22,70 $	44 265,00 $

Annexe B : Liste d'ancienneté

Nom	Prénom	Classification	Date d'embauche
Kleinert	Theodor	IMSD	27/01/2014
Andison	James	IMSD	18/08/2014
Botsman	Sergiy	IMSD	20/04/2015
Sterling	Hardley	IMSD	09/11/2015
Homet	Olivier	EUSD	11/01/2016
Dagenais	Marc-Andre	IMSD	18/06/2016
Modric	Raymond	EUSD	20/06/2016
Langlois	Mathieu	IMSD	04/07/2016
O'connor	Thomas	IMSD	12/06/2017
Ouared	Adlene	EUSD	04/07/2018
Fu	Xianyao	EUSD	05/07/2021
Dihaj	Taha	EUSD	12/07/2021

Annexe C : Sommaire des tâches

Niveau 1 – Responsabilités des agents du End User Service Desk (EUSD):

- Fournir une assistance client en répondant de manière professionnelle et en temps opportun à toutes les demandes des clients, y compris les plaintes qui arrivent, par téléphone, correspondance électronique et système de billetterie.
- Gérer, assister et résoudre les billets des clients concernant l'utilisation des services fournis par la Compagnie et ses partenaires.
- Identifier et trier les billets prioritaires, en les signalant à la direction du Network Operations Center (NOC).
- Assurer le suivi des appels clients et, le cas échéant, impliquer un niveau d'expertise technique supérieur.
- Documenter et catégoriser dans le système de gestion de billetterie, toute la correspondance téléphonique et électronique entrante :
  - Enregistrer tous les détails des commentaires, demandes de renseignements, plaintes et mesures prises.
  - Mise à jour / surveillance des billets en cours et informer l'équipe d'assistance appropriée des mesures prises.
- Collaborer, assister les autres équipes au sein de la Compagnie, nos partenaires et les tiers externes.
- Effectuer d'autres tâches connexes, tel que requis par la Compagnie n'excédant pas 30% de la charge de travail des salariés.

Niveau 1 – Responsabilités des agents du Infrastructure Management Service Desk (IMSD):

- Effectuer une vérification proactive, examiner les alarmes, identifier et résoudre les pannes de disponibilité du service.
- Fournir une assistance client en répondant de manière professionnelle et en temps opportun, à toutes les demandes des clients, y compris les plaintes qui arrivent, par téléphone, correspondance électronique et système de billetterie.
- Gérer, assister et résoudre les billets des clients concernant l'utilisation des services fournis par la Compagnie et ses partenaires.
- Identifier et trier les billets prioritaires, en les signalant à la direction du Network Operations Center (NOC).
- Assurer le suivi des appels clients et, le cas échéant, impliquer un niveau d'expertise technique supérieur.
- Documenter et catégoriser dans le système de gestion de billetterie, toute la correspondance téléphonique et électronique entrante :

- Enregistrer tous les détails des commentaires, demandes de renseignements, plaintes et mesures prises.
- Mise à jour / surveillance des billets en cours et informer l'équipe appropriée des mesures prises.

- Collaborer, assister les autres équipes au sein de la Compagnie, nos partenaires et les tiers externes (incluant les techniciens déployés sur site client).

- Après validation auprès de la gestion et/ou Niveau 2, initier le processus d'incident majeur (MIM) et documenter tous les détails des commentaires et des actions entreprises tout au long de la durée de l'incident majeur (MIM).

- Effectuer d'autres tâches connexes, tel que requis par la Compagnie, n'excédant pas 30% de la charge de travail des salariés.

ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE PERSONNELLE

La Compagnie reconnait que les salariés 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, la Compagnie convient, suivant une démonstration prompte et adéquate d'un professionnel reconnu (p.ex. : un médecin, un avocat, un conseiller certifié), qu'un salarié 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.

Signé à Montréal le 28 février 2022

POUR LA COMPAGNIE

Richard Gariépy

POUR LE SYNDICAT

Hugues Perreault

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE DATAVALET ET UNIFOR

INTERVENANTE DE SOUTIEN AUX FEMMES

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. 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 la salariée 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 la Compagnie.

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

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

Signé à Montréal le 28 février 2022

POUR LA COMPAGNIE

Richard Gariépy

POUR LE SYNDICAT

Hugues Perreault

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE DATAVALET ET UNIFOR

Politiques de la Compagnie

Les règlements de la Compagnie sont ceux en vigueur au moment de la signature de la convention collective. Par la suite, avant d'émettre un nouveau règlement, la Compagnie convient de transmettre une copie aux salariés et au Syndicat, trente (30) jours avant son entrée en vigueur. Tout règlement contraire aux dispositions de la présente convention collective peut être sujet à la procédure de griefs et d'arbitrage.

Signé à Montréal le 28 février 2022

POUR LA COMPAGNIE

Richard Gariépy

POUR LE SYNDICAT

Hugues Perreault

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE DATAVALET ET UNIFOR

Télétravail

La Compagnie et le Syndicat conviennent des mesures suivantes entourant la possibilité pour les salariés d'effectuer du travail à distance. Les règles ainsi établies pourront être revues pendant la durée de la convention collective, avec entente entre les parties lors de la publication de la politique d'entreprise à ce sujet.

01- Par défaut, le contrat de travail des salariés s'établit selon une présence au bureau permanente durant les quarts de travail attribués.

02- Sous réserve des dispositions et conditions de la politique de télétravail de la Compagnie, les salariés peuvent participer, sur une base volontaire et avec entente avec le gestionnaire concerné, dans l'un des trois types d'entente de télétravail suivante :

- Occasionnelle (travail à domicile de manière sporadique, à la demande du salarié)
- En mode hybride (cédule prédéterminée de temps au bureau et à domicile)
- A temps complet (Travail permanent à domicile avec visite au bureau sporadique, à la demande de la Compagnie)

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

03 L'ensemble des conditions de travail prévues à la convention collective s'appliquent en tout temps aux salariés en télétravail.

04- Les salariés participants sont assurés contre les blessures dans le cadre de leur emploi et en découlant, y compris à leur bureau à domicile lorsqu'il est utilisé aux fins commerciales de la Compagnie. La déclaration d'accident en milieu de travail continue de s'appliquer également aux salariés participants.

05- 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 résiliée et une nouvelle entente de télétravail devra être approuvé par le gestionnaire.

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

06- Le salarié aura toujours la possibilité de demandé la révocation de l'entente de télétravail afin d'effectuer un retour à temps complet au bureau de la Compagnie, dans un délai entendu avec son gestionnaire.

07- Le salarié souhaitant être éligible à une entente de télétravail devra s'assurer que leur bureau à domicile est doté du matériel adéquat d'un point de vue de santé et de sécurité pour accomplir l'exercice de ses fonctions.

08- Le salarié participant à une entente de télétravail aura droit aux mêmes équipements technologique et ergonomique, fournis par la Compagnie, auquel il aurait droit s'il occupait un bureau dans les locaux de la Compagnie. Le salarié ne sera pas tenu responsable des dommages causés au matériel de la Compagnie résultant de l'usure normale des équipements.

09- Le salarié 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. Le salarié ne peut pas accomplir du travail dans un espace public.

10- 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 au début du mois de février de chaque année à cet effet.

11- Dans les situations de panne (électrique, internet) bris d'équipement et/ou de logiciel ou toute situation qui empêcherait le salarié participant d'accomplir son travail à domicile de façon adéquate, sécuritaire ou conformes aux exigences du poste pour une période au-delà deux (2) heures, le gestionnaire peut exiger au salarié de se déplacer au bureau pour continuer l'exercice de ses fonctions en lui garantissant au moins trois (3) heures de travail.

12- Dans les situations où les performances de travail d'un salarié ne sont pas conformes aux attentes de la Compagnie ou que le salarié n'a pas pris les dispositions nécessaires pour établir un environnement de travail à domicile adéquat, le gestionnaire pourra révoquer le privilège de télétravail et demander au salarié concerné de revenir accomplir ses quarts de travail au bureau dans les délais qu'il jugera nécessaire, conformément aux dispositions de l'article 14 sur les mesures disciplinaires de la convention collective. Il est entendu que lorsque le salarié aura complété son plan d'amélioration de la performance avec succès, un retour en télétravail pourra être autoriser par la Compagnie.

Signé à Montréal le 28 février 2022

POUR LA COMPAGNIE

Richard Gariépy

POUR LE SYNDICAT

Hugues Perreault