

d'une faute commise dans l'exercice et les limites de ses fonctions, sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle de la personne salariée.

ARTICLE 38 – SURVEILLANCE ET VIE PRIVÉE

38.01 Les systèmes électroniques de guet, d'observation et d'écoute sont utilisés dans le but de protéger l'entreprise à l'égard d'actes dommageables tels que : le vol, la fraude, la dépréciation, les dommages à la propriété. En aucun temps, ces systèmes ou tout autre système électronique ne peuvent servir à recueillir une preuve à l'appui de mesures disciplinaires à l'exception de celles imposées à la suite d'actes de la nature de ceux mentionnés précédemment.

38.02 Toute intrusion dans la vie privée d'une personne salariée par les systèmes décrits au paragraphe précédent est interdite si ce n'est dans le but mentionné à ce paragraphe.

ARTICLE 39 – CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

39.01 Les parties reconnaissent l'importance et l'impact des changements techniques ou technologiques sur la personne salariée et sur ses conditions de travail.

39.02 Les termes changements techniques ou technologiques signifient tout changement ou évolution technique ou technologique d'équipement, matériel ou procédés différents en nature, genre ou quantité, de ce qui était précédemment utilisé ainsi que tout changement de méthode de travail qui affecte de façon substantielle une personne salariée dans un emploi ou les conditions de travail rattachées à cet emploi.

39.03 A) Lorsque la Direction a l'intention d'introduire un changement technique ou technologique, elle en avise le Syndicat :

1. au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance lors d'un changement d'envergure provinciale,

en convoquant le comité de la division **ou vice-présidence** concerné ;

2. au moins soixante (60) jours à l'avance lors d'un changement affectant une unité administrative. De plus, la Direction convient d'informer le Syndicat au fur et à mesure que des développements ou des modifications se produisent.

B) Renseignements pertinents

L'avis mentionné au paragraphe précédent doit être donné par écrit et contenir les renseignements pertinents portant notamment sur :

1. la nature du changement ;
2. la date probable à laquelle la Direction se propose d'effectuer ce changement ;
3. le nombre approximatif de personnes salariées susceptibles d'être touchées par le changement ainsi que les principaux titres d'emploi et leur lieu de travail ;
4. les répercussions sur le travail de la personne salariée (tâches, activités, méthodes de travail, organisation du travail, qualifications de la personne salariée) et sur les conditions de travail (lieu, horaire, ergonomie du poste, etc.) ;
5. la formation que la Direction se propose de donner ;
6. tous les autres renseignements pertinents relatifs aux répercussions prévues sur la personne salariée.

39.04 A) Au niveau de chaque division **ou vice-présidence**, un comité paritaire est formé au besoin. Un comité est composé de trois (3) personnes salariées en service actif choisies par le Syndicat et de trois (3) personnes représentant la Direction dont une est un relevant d'une vice-présidence.

B) Un comité se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé et le nom des personnes qui la représentent ; à moins de circonstances spéciales, le comité

doit se réunir dans les quatorze (14) jours de la demande écrite. La Direction ou le Syndicat, selon le cas, s'engage à donner une réponse écrite aux demandes, dans les quatorze (14) jours suivant la rencontre.

39.05 Un comité a pour mandat de recevoir, discuter et faire des recommandations sur toutes questions relatives aux changements techniques ou technologiques relevant de sa juridiction ainsi que sur tous les programmes de formation et de recyclage de la personne salariée touchée. Chaque partie peut inviter un ou des spécialistes pour l'assister lors des réunions des comités.

39.06 La personne salariée touchée par un changement technique ou technologique doit être, dans la mesure où elle en a besoin, formée ou recyclée pendant les heures régulières de travail et aux frais de la Direction.

39.07 Il est entendu que toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent intégralement lors de la mise en application d'un changement technique ou technologique et en regard de toutes nouvelles situations créées par ou suite à la mise en application d'un changement technique ou technologique, à moins d'une entente écrite entre les parties pour modifier la présente convention collective.

39.08 Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une recommandation d'un comité, à l'intérieur d'une période de soixante (60) jours, celle-ci doit être confiée à un arbitre choisi d'un commun accord entre les parties dans un délai maximum de quatorze (14) jours ou, à défaut de quoi, une partie pourra demander au ministre du Travail d'en désigner un.

39.09 A) L'arbitre doit entreprendre ses travaux dans les quatorze (14) jours suivant la date de sa nomination.
B) L'arbitre ne statue que sur une recommandation qui n'a pas fait l'objet d'entente entre les parties. Cependant, il n'a pas de mandat pour statuer sur une recommandation qui viserait ou qui aurait pour effet d'empêcher l'introduction d'un changement technique

ou technologique. Il n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

C) L'arbitre présente son rapport au plus tard quarante-cinq (45) jours de la date où la preuve est terminée. Cette décision est exécutoire et lie les parties.

ARTICLE 40 – PERMIS DE CONDUIRE

40.01 La personne salariée qui, dans l'exercice de son emploi, est requise de posséder un permis de conduire d'une classe différente de celle qu'elle détient, est remboursée pour les dépenses encourues, sur présentation de pièces justificatives.

40.02 La Direction s'engage à maintenir dans son poste la personne salariée dont le permis de conduire a été révoqué, sinon, de la replacer pour la durée de la suspension ou de la révocation du permis dans un autre poste, dans son endroit de travail, avec le maintien de son salaire et, s'il y a lieu, des ajustements qu'il y a eu dans l'intervalle.

ARTICLE 41 – LANGUE DE TRAVAIL

41.01 La Direction et le Syndicat reconnaissent le français comme langue de communication interne de l'entreprise.

ARTICLE 42 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT

42.01 La convention collective est d'une durée de cinq (5) ans et est en vigueur du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2023.

Nonobstant l'échéance de la convention collective soit le 31 décembre 2023, les parties ont convenu de dispositions prenant effet après cette date.

- Le paragraphe 31.05 B) ;
- Les paragraphes 1 a) et 5 de la lettre d'entente 14 ;