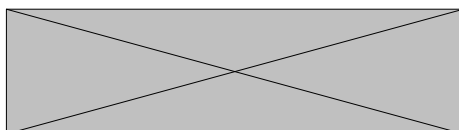


## CONVENTION COLLECTIVE

entre

**AT&T Canada**  
(ci-après appelée « la Compagnie »)



et le

**SYNDICAT DES MÉTALLOS, LOCAL NATIONAL AMALGAMÉ DES TRANSPORTS COMMUNICATIONS 1976**  
(ci-après appelé « le Syndicat »)



*Du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 31 décembre 2003*

**\*Indique un changement par rapport à la convention collective précédente**

*<sup>MD</sup> AT&T Corp. Utilisé en vertu d'une licence*

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Article un : Reconnaissance et compétence</b>	<b>5</b>
<b>Article deux : Reconnaissance des fonctions de la direction</b>	<b>6</b>
<b>Article trois : Champ d'application</b>	<b>7</b>
<b>Article quatre : Districts d'ancienneté et ancienneté</b>	<b>8</b>
<b>Article cinq : Processus de dotation en personnel</b>	<b>10</b>
<b>Article six : Semaine de travail pour les affectations régulières et de relève</b>	<b>13</b>
<b>Article sept : Heures de travail</b>	<b>14</b>
<b>Article huit : Heures supplémentaires, appels de service et disponibilité</b>	<b>15</b>
<b>Article neuf : Réduction du personnel</b>	<b>17</b>
<b>Article dix : Formation</b>	<b>19</b>
<b>Article onze : Application de l'échelle des salaires</b>	<b>20</b>
<b>Article douze : Changements technologiques</b>	<b>21</b>
<b>Article treize : Jours fériés</b>	<b>22</b>
<b>Article quatorze : Vacances</b>	<b>25</b>
<b>Article quinze : Dépenses</b>	<b>27</b>
<b>Article seize : Congés</b>	<b>29</b>
<b>Article dix-sept : Congé pour décès</b>	<b>30</b>
<b>Article dix-huit : Mesures correctives</b>	<b>31</b>
<b>Article dix-neuf : Procédure de règlement des griefs</b>	<b>32</b>
<b>Article vingt : Arbitrage</b>	<b>34</b>
<b>Article vingt et un : Régime d'avantages sociaux des employés</b>	<b>36</b>
<b>Article vingt-deux : Retenue de la cotisation syndicale</b>	<b>44</b>
<b>Article vingt-trois : Fonctions judiciaires (juré)</b>	<b>45</b>
<b>Article vingt-quatre : Durée de la convention</b>	<b>46</b>

## ANNEXES

<b>Annexe A : Structure de la progression uniforme : échelle des salaires hebdomadaires – Classification technique</b>	<b>47</b>
<b>Annexe B : Sous-traitance</b>	<b>48</b>
<b>Annexe C : Prime versée aux techniciens, Lignes et câbles</b>	<b>49</b>
<b>Annexe D : Enneigement ou tempête</b>	<b>50</b>
<b>Annexe E : Permis de conduire</b>	<b>51</b>
<b>Annexe F : Régime de retraite</b>	<b>52</b>

## LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente : Employés protégés	53
Lettre d'entente : Affectations entre districts	54
Lettre d'entente : Comité conjoint sur la sous-traitance	55
Lettre d'entente : Fonds de justice sociale	56
Lettre d'entente : Congé d'études payé	57
Lettre d'entente : Comité de travail conjoint	58
Lettre d'entente : Traduction et impression	59
Lettre d'entente : Politique relative au respect mutuel en milieu de travail	60
Lettre d'entente : Employés temporaires	61
Lettre d'entente : Entente sur la sécurité d'emploi	62
Lettre d'entente : Prime pour travaux d'entretien	63
Lettre d'entente : REÉR collectif	64
Lettre d'entente : Période moyenne des gains	65
Lettre d'entente : Boni	66
Lettre d'entente : Amélioration à la formule de calcul de la rente	67
Lettre d'entente : Régime d'actionnariat des employés	68
Lettre d'entente : Conseil du régime d'avantages sociaux de l'unité de négociation	69
Lettre d'entente : Démutualisation	70
Lettre d'entente : Participation aux bénéfices	71
Lettre d'entente : Étendue des travaux	72

## Article un : Reconnaissance et compétence

1.01 Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à en respecter l'esprit et la lettre, tout en reconnaissant qu'aucune convention ne vaut plus que l'honnêteté et la bonne foi des parties en cause.

1.02 La compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur de tous les employés de la Compagnie, dont les postes sont régis par la présente convention collective.

1.03 Dans la présente convention, l'utilisation du genre masculin ou féminin, y compris dans les titres, inclut toujours l'autre genre et ne constitue pas une restriction fondée sur le sexe, à moins que la convention ne nécessite clairement une interprétation différente.

La convention collective sera publiée dans les deux langues officielles (le français et l'anglais), aux frais de la Compagnie, et les copies seront distribuées selon la préférence linguistique de chaque employé.

\*1.04 Définitions :

**Bureau d'attache** : lieu ou adresse définie où l'employé est affecté ou nommé tel qu'indiqué dans l'offre d'emploi.

**Lieu de travail** : secteur compris dans les limites reconnues de la communauté urbaine ou de la municipalité en question.

1.05 La Compagnie convient de n'exercer aucune discrimination envers un employé du fait de son appartenance au Syndicat ou de l'exercice, par cet employé, des activités syndicales autorisées en vertu des présentes.

La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas menacer, ni intimider ni exercer une discrimination illégale envers un employé en raison de sa grossesse, son âge, état civil, situation de famille, invalidité, sexe, orientation sexuelle, race, croyances, couleur, origine nationale ou ethnique, allégeances politiques ou religieuses ou de l'exercice, par cet employé, des droits qui lui sont conférés en vertu de cette convention collective.

Les parties reconnaissent également que tout employé a le droit d'être exempt de toute forme de harcèlement et à cet effet chaque employé de la Compagnie est régi par les conditions énoncées dans la « Politique relative au respect mutuel en milieu de travail », tel qu'il est défini dans la Lettre d'entente relative au respect mutuel en milieu de travail.

1.06 La Compagnie et le Syndicat confirment conjointement leur volonté de promouvoir l'objectif de l'équité dans l'emploi en milieu de travail par le biais de consultations continues pour en arriver à des ententes mutuelles permettant de satisfaire cet objectif.

\*1.07 Dans le but de resserrer le partenariat entre la Compagnie et le Syndicat et d'établir des rapports entre les directeurs et les représentants syndicaux, les parties conviennent de continuer de participer aux « rencontres sur le modèle de communication ». Des rencontres à l'étape 3 se dérouleront au moins deux fois par année. La sous-traitance et la formation feront l'objet de discussions au cours de ces rencontres.

## **Article deux : Reconnaissance des fonctions de la direction**

2.01 Le Syndicat reconnaît que la gestion des affaires et la direction de la main-d'oeuvre sont la responsabilité exclusive de la Compagnie, qui doit s'en acquitter conformément aux conditions de la présente convention.

### **Article trois : Champ d'application**

3.1 Les règlements et les taux de salaire figurant aux présentes régissent les services des employés de la classification énumérée dans le présent article affectés à l'entretien et à la construction des installations extérieures et de câbles de la Compagnie, de même qu'à l'entretien des pylônes et des emplacements hertziens, exception faite de l'équipement électrique et hertzien s'y trouvant. Les postes de superviseur et les postes supérieurs sont exclus.

Lesdits employés seront considérés comme entrant dans le champ d'application de la présente convention et comme étant des employés tel que défini dans la présente convention.

#### **Classification technique :**

Technicien, Lignes et câbles

## **Article quatre : Districts d'ancienneté et ancienneté**

4.01 Les districts d'ancienneté et d'avancement sont les suivants :

**District de l'Ouest** : les provinces de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

**District des Prairies** : les provinces de la Saskatchewan, du Manitoba et la partie de l'Ontario à l'ouest d'Armstrong et de Nipigon (exclus).

**District de l'Ontario** : la partie de l'Ontario à l'est d'Armstrong et de Nipigon (inclus.) et à l'ouest de Chalk River, de Brent et de Brockville (exclus).

**District de l'Est** : la partie de l'Ontario à l'est de Chalk River, de Brent et de Brockville (inclus.), ainsi que les provinces du Québec, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard et de la Nouvelle-Écosse.

Lorsque de nouveaux districts d'ancienneté et d'avancement sont créés ou que les limites des districts d'ancienneté et d'avancement actuels sont modifiées, les employés touchés ont un (1) an à compter de la date du changement pour se prévaloir de leurs droits d'ancienneté dans leur district d'ancienneté et d'avancement d'origine, mais un seul déplacement de ce genre est permis.

4.02 Les employés actuels établissent leur ancienneté générale de district (AGD) selon la date figurant sur les dernières listes officielles d'ancienneté de district préparées, affichées et corrigées, s'il y a lieu, conformément aux paragraphes 4.06 et 4.08.

Les employés actuels de la Compagnie ainsi que les employés nouvellement embauchés et intégrés à l'unité de négociation établissent leur ancienneté générale de district (AGD) à compter de leur date d'intégration dans l'unité de négociation.

4.03 Un nouvel employé embauché est à l'essai pendant une période de six (6) mois à compter de la fin de sa formation ou de sa nomination à un poste régulier. Cette période de six (6) mois peut être prolongée à la demande de la Compagnie. Cette période d'essai exclut toutes les périodes d'absence, quel qu'en soient les motifs.

La Compagnie peut, à sa propre discrétion, mettre fin à l'emploi de l'employé à l'essai aux conditions mentionnées ci-dessus pour quelque raison que ce soit, et ce congédiement peut faire l'objet d'une enquête seulement jusqu'à l'étape où intervient le supérieur de deuxième niveau hiérarchique.

4.04 Un employé conserve son ancienneté générale de district et continue d'en accumuler, incluant le temps où il est en mise à pied ou en congé autorisé.

4.05 Un employé muté ou promu à un poste temporaire non régi par la convention collective conserve et continue d'accumuler ses droits d'ancienneté dans son district seulement pour une période de six (6) mois, et à l'expiration de cette période, tous ses droits d'ancienneté sont révoqués et abolis.

Un employé muté ou promu à un poste permanent non régi par la convention collective cesse d'accumuler de l'ancienneté à la date de sa mutation ; cependant, il conserve cette ancienneté pour une période de deux (2) ans et, à l'expiration de cette période, tous ses droits d'ancienneté sont révoqués et abolis.

Une fois que les droits d'ancienneté d'un employé muté ou promu ont été révoqués et abolis, il ne peut être réintégré à l'unité de négociation que par le moyen d'un poste vacant affiché pour lequel aucun autre employé n'a posé sa candidature et à compter de ce moment, il établit une nouvelle date d'ancienneté générale de district (AGD).

4.06 Des listes d'ancienneté de district comprenant les noms et les dates d'ancienneté générale de district doivent être préparées pour les classifications et affichées aussitôt que possible, au plus tard les 28 février et 31 août de chaque année ; des copies de ces listes doivent être fournies au président et au représentant de la Section locale.

4.07 Un employé ayant acquis de l'ancienneté et qui est affecté à toute autre classification, continue d'accumuler de l'ancienneté, et son nom apparaît sur les listes d'ancienneté de district de toute autre



classification antérieure.

4.08 Les contestations au sujet d'un rang d'ancienneté doivent être soumises par écrit dans les soixante (60) jours suivant la date d'affichage des listes. Lorsque la preuve d'une erreur est démontrée par un employé, son représentant et/ou la Compagnie, l'erreur est rectifiée. Une fois rectifiée et approuvée par les deux parties, la date d'ancienneté retenue est définitive. Aucun changement n'est apporté au rang d'ancienneté d'un employé sans l'accord du président.

## Article cinq : Processus de dotation en personnel (suite)

### Article cinq : Processus de dotation en personnel

\*5.01 Dans le district, la Compagnie régit sa main-d'oeuvre aux moyens d'affectations, de rappels ou d'affichages afin de répondre à tous ses besoins en personnel.

5.02 La Compagnie peut exiger qu'un employé de classification technique effectuée, s'il est qualifié, tout travail lié à son propre poste

5.03 Lorsqu'un poste est vacant de façon temporaire ou permanente, la Compagnie peut ou non combler ce poste vacant et, pour ce faire, la méthode suivante est utilisée :

- A) réaffecter les employés à l'intérieur même du lieu de travail ; ou
- B) rappeler au lieu de travail un employé qualifié qui avait été mis à pied ;
- C) réajuster le personnel dans le district :

Lorsqu'une réduction de personnel a lieu dans un bureau d'attache, la Compagnie demande un volontaire pour être affecté de façon permanente au bureau d'attache où le poste est vacant.

S'il n'y a pas de volontaire, l'employé ayant le moins d'ancienneté générale de district (AGD) est affecté ou peut exercer ses droits d'ancienneté conformément à l'article 9.

Les employés réaffectés en raison d'un réajustement de personnel ont droit aux avantages prévus à l'article 7 de l'Entente sur la sécurité d'emploi ; ou

- D) la Compagnie affiche le poste dans le district ; ou
- E) les employés qui souhaitent être mutés à un poste dans un autre district d'ancienneté en font la demande à leur supérieur. Les employés mutés dans un autre district peuvent transférer la totalité de leur ancienneté générale de district (AGD) ; ou
- F) la Compagnie embauche à l'externe.

\* **Nota.** - La Compagnie avise le président lorsqu'un poste vacant ne peut être comblé.

5.04 A) Lorsqu'un employé est affecté de façon permanente à un nouveau bureau d'attache, et que le déplacement comporte plus de trente (30) kilomètres et moins de soixante (60) kilomètres, l'employé est admissible à la plus élevée des allocations suivantes : les coûts de déménagement conformément au paragraphe 5.14 et l'allocation mensuelle de cent trente-cinq dollars (135,00 \$) pendant douze (12) mois à compter de la date de sa mutation au nouveau bureau d'attache.

B) Lorsqu'un employé est affecté de façon permanente à un nouveau bureau d'attache, et que le déplacement comporte plus de soixante (60) kilomètres, l'employé est admissible aux allocations de déménagement conformément à l'article 7 de l'Entente sur la sécurité d'emploi.

5.05 Un employé temporaire affecté à un poste, quel qu'en soit le type, retourne à son poste initial à la fin de l'affectation temporaire.

5.06 A) L'employé qualifié, immédiatement disponible et ayant le moins d'ancienneté, est affecté aux postes temporaires de relève.

## **Article cinq : Processus de dotation en personnel (suite)**

C) Si une affectation temporaire de relève exige qu'un employé ait à parcourir quinze (15) kilomètres à partir de son lieu de travail, il est admissible à l'allocation de kilométrage applicable.

D) Si une affectation temporaire de relève exige qu'un employé soit à l'extérieur pour la nuit, il est admissible aux allocations de dépenses conformément à l'article 16.

5.07 Un employé peut être temporairement affecté à un travail dans un autre district d'ancienneté sans perdre l'ancienneté de son propre district. Cependant, il n'accumule aucun droit d'ancienneté dans le district où il a été affecté. À la fin de son affectation dans un autre district, il retourne à son ancien poste.

5.08 Des copies de tous les affichages régis par cette entente et les avis de décisions doivent être affichés partout dans le district ; des copies doivent également être envoyées au représentant syndical de la Section locale.

\*5.09 A) Les candidatures pour les postes affichés doivent parvenir au dirigeant qui a émis ces avis dans les huit (8) jours civils suivant la date d'affichage. Ces postes sont attribués aux candidats qualifiés ayant le plus d'ancienneté dans les trente (30) jours civils suivant la date limite de l'affichage.

B) Les candidats retenus doivent occuper leur poste pendant dix-huit (18) mois, à moins que le supérieur n'en convienne autrement.

5.10 Un employé peut annuler sa candidature dans les huit (8) jours suivant la date de l'affichage. Après cette période, il ne peut le faire que si le président du Syndicat et le supérieur du deuxième niveau hiérarchique donnent leur accord. Après la nomination d'un employé à un nouveau poste, il ne peut poser sa candidature pour son ancien poste avant que celui-ci ne redevienne vacant.

5.11 Un employé qui retourne au travail après ses vacances doit reprendre les fonctions de l'ancien poste qu'il occupait. Dans le cas où un tel poste n'existe plus, l'employé peut exercer ses droits d'ancienneté suivant l'article 9. Dans tous les cas, il peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir tout poste affiché et comblé durant son absence, pourvu qu'il ait la qualification nécessaire et que sa demande parvienne au bureau du supérieur qui embauche dans les sept (7) jours civils suivant son retour. Cependant, quel que soit le cas, si l'employé ainsi déplacé doit recevoir un préavis de quinze (15) jours, l'employé retournant au travail ne peut occuper le poste avant la fin de cette période.

\*5.12 A) Un employé qui est mis à pied doit immédiatement enregistrer son nom et son adresse auprès du représentant de la Section locale et du dirigeant approprié de la Compagnie afin que l'on puisse le rejoindre facilement en cas de rappel au travail. Un employé mis à pied doit informer la Compagnie de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone durant la période de rappel.

B) Les droits de rappel au travail sont d'une durée d'un (1) an à compter de la date de la mise à pied.

C) La Compagnie peut rappeler des employés dans le district à des postes pour lesquels ils possèdent les qualifications, dans l'ordre d'ancienneté, de la plus haute à la plus basse, pour effectuer des assignations d'une durée de dix (10) semaines ou plus. Si la durée du travail est de moins de dix (10) semaines, la Compagnie peut, à sa discrétion, rappeler un employé ou avoir recours à la sous-traitance.

D) Un employé rappelé doit se présenter à son poste dans les quatre (4) jours après avoir été contacté par la Compagnie. Une prolongation de cet intervalle de temps peut être accordée pour des raisons jugées bonnes et suffisantes par la Compagnie.

E) Un refus de revenir au travail de la part d'un employé qui a été mis à pied sera considéré comme une démission volontaire de la Compagnie. Cet employé perd toute ancienneté, son nom est rayé de la liste de rappel, et son dossier est fermé conformément aux règlements de la Compagnie régissant son personnel.

F) Le lien d'emploi des employés mis à pied prend fin après un (1) an ou, si l'employé reçoit des prestations de sécurité d'emploi, un (1) an après l'épuisement des prestations de sécurité d'emploi.

5.13 La Compagnie doit établir une liste des transferts entre districts. Les employés désirant être transférés à un autre district d'ancienneté doivent en faire la demande au dirigeant approprié de la Compagnie. Les demandes de ces employés, s'ils possèdent les qualifications, seront considérées pour ce genre de transferts.

Les employés transférés dans un nouveau district auront le droit de transférer la totalité de leur ancienneté générale de district (AGD).

\*5.14 L'employé qui doit mener, guider ou diriger d'autres employés relevant de lui reçoit la prime de poste dit « principal » de 40,00 \$ par semaine. La Compagnie détermine les exigences et le nombre d'employés principaux requis en fonction des besoins de l'entreprise. La prime de poste dit « principal » est accordée à ou aux employés ayant le plus d'ancienneté dans un groupe de travail, selon la qualification, les compétences et les connaissances démontrées. La qualification est évaluée à la suite d'examens théoriques et pratiques.

5.15 A) À condition qu'un préavis ait été donné au supérieur de deuxième niveau hiérarchique approprié, les employés deviennent admissibles à un remboursement de cent pour cent (100 %) du coût de location d'un moyen de transport approprié de type U-Haul ou l'équivalent, comprenant les frais suivants :

- i) location quotidienne (y compris les frais de kilométrage) ;
- ii) essence (pour le camion loué) ;
- iii) assurance responsabilité civile et collision (pour le camion loué) ;
- iv) frais d'abandon du véhicule au lieu d'arrivée.

B) Un employé qui déménage conformément aux dispositions de la présente entente a droit à :

**Un congé rémunéré :**

- i) de 1 à 200 kilomètres - 1 jour ;
- ii) de 201 à 500 kilomètres - 2 jours ;
- iii) plus de 500 kilomètres - 3 jours.

C) Un employé qui a déménagé selon les conditions décrites ci-dessus recevra un remboursement de cent pour cent (100 %) des coûts susmentionnés, pourvu qu'il soumette un compte de frais détaillé, avec reçus, à son supérieur.

D) Si un employé ne veut pas déménager ses effets mobiliers lui-même, il peut recourir aux services d'un déménageur commercial et réclamer le remboursement des frais équivalents à ceux mentionnés au paragraphe A ci-dessus, en présentant des reçus fournis par le déménageur.

E) En lieu et place de ce qui précède, l'employé peut réclamer un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$) par kilomètre, jusqu'à concurrence de trois cents dollars (300,00 \$) à compter de la ratification des présentes.

F) Dans le cas d'un déménagement volontaire, les dispositions précédentes s'appliquent une seule fois par année civile. Dans les autres cas, elles s'appliquent pour chaque déménagement.

## **Article six : Semaine de travail pour les affectations régulières et de relève**

6.01 Les employés ont droit à deux (2) jours de repos consécutifs par tranche de sept (7) jours. On désigne de préférence le samedi et le dimanche, puis le dimanche et le lundi. Les semaines de travail peuvent être échelonnées selon les exigences d'exploitation de la Compagnie.

6.02 L'expression "semaine de travail", pour les employés en affectation régulière, signifie une semaine commençant le premier jour où l'affectation entre en vigueur, conformément à l'avis d'affichage.

6.03 Les affectations de relève, selon les besoins du service, sont établies par la Compagnie afin d'assurer à la relève les jours de repos. Ces affectations peuvent varier d'une journée à l'autre quant aux heures d'entrée, aux tâches et aux lieux de travail, pourvu que les heures d'entrée, les tâches et les lieux de travail soient ceux des employés relevés. Les employés comblant ces postes reçoivent le taux de salaire propre à leur échelon, dès le premier jour de leur affectation.

6.04 Lorsque cela est possible, à moins d'un accord mutuel entre la Compagnie et l'employé de relève concerné, un délai d'au moins huit (8) heures est accordé entre la fin d'une affectation de relève et le début de la suivante.

6.05 Les heures de travail et les jours de repos attribués, y compris ceux des postes de relève, peuvent être changés selon les nécessités du service. Il faut toutefois aviser les employés touchés au moins quarante-huit (48) heures à l'avance.

## Article sept : Heures de travail

\*7.01 A) Les heures de travail, à l'exception de la période de repas, de tous les employés permanents à temps plein, régis par la présente convention, sont trois (3) quarts de travail de huit (8) heures, dans une période de vingt-quatre (24) heures, ou tout autre quart basé sur une semaine de 40 heures de travail faisant localement l'objet d'un accord.

B) Les heures de travail, à l'exception de la période du repas, sont :

**Quart de jour** : huit (8) heures commençant et se terminant entre 6 h et 17 h.

**Quart de soir** : huit (8) heures commençant à ou après 17 h.

**Quart de nuit** : huit (8) heures commençant à ou après 22 h.

La prime de quart pour les quarts de soir et de nuit est comme suit :

Quart de soir	Quart de nuit
1,43 \$	3,07 \$

7.02 Le jour de travail ne peut être divisé qu'une fois et ne peut durer plus de douze (12) heures. Les quarts fractionnés sont limités au strict minimum, suivant les exigences du service.

7.03 A) Les employés nommés à des postes permanents ou temporaires ont le choix des quarts de travail dans un groupe de travail, exception faite toutefois des postes dits « principaux » ou « désignés », selon l'ancienneté générale de district.

B) Les employés sont affectés à des quarts de travail à condition que leur formation soit suffisante.

C) Les employés peuvent exercer leur droits d'ancienneté dans le choix des quarts de travail d'un poste permanent ou temporaire seulement le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

7.04 La Compagnie ne doit pas exiger qu'un employé travaille plus de cinq (5) heures consécutives sans pause repas ou qu'il prenne sa pause repas avant d'avoir exécuté trois heures et demie (3½) consécutives de travail, à moins que l'employé intéressé n'y consente.

7.05 La pause-repas dure soixante (60) minutes, mais elle peut être écourtée ou prolongée par suite d'un commun accord entre la Compagnie et l'employé intéressé. En aucun cas, la pause-repas ne peut être de moins de trente (30) minutes et n'est jamais considérée comme un fractionnement des heures de travail.

7.06 Une période de repos de quinze (15) minutes est accordée pour chaque partie du quart de travail.

## **Article huit : Heures supplémentaires, appels de service et disponibilité (suite)**

### **Article huit : Heures supplémentaires, appels de service et disponibilité**

8.01 Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur des huit (8) heures d'un quart de travail de la semaine normale de travail sont rémunérées au taux normal. Les heures supplémentaires effectuées après huit (8) heures de travail sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

8.02 Le travail effectué au-delà des quarante (40) heures normales de toute semaine de travail est rémunéré au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %), sauf dans les cas suivants :

- A) lorsque ces heures sont occasionnées par le déplacement d'un employé d'une affectation à une autre ;
- B) lorsque l'employé effectue ce travail parce qu'il est inscrit sur la liste des mises à pied ou qu'il est radié de cette liste ;
- C) lorsque l'employé accumule des jours de repos ;
- D) lorsqu'il en est convenu autrement entre le président et le représentant autorisé de la Compagnie.

8.03 A) Lorsqu'un employé doit effectuer des heures supplémentaires, mais que celles-ci ne précèdent ni ne suivent immédiatement ses heures normales de travail, il est rémunéré pour l'équivalent de quatre (4) heures s'il travaille quatre (4) heures ou moins, au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %), et les heures travaillées en sus de quatre (4) heures sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50%).

B) La Compagnie détermine le lieu et le nombre d'employés requis en disponibilité. Lorsque les employés sont tenus d'être en état de disponibilité, ils reçoivent une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de leur salaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) pour chaque huit (8) heures de disponibilité. Ils doivent être munis d'un appareil de communications et répondre promptement aux appels.

Les employés appelés sont rémunérés tel que stipulé au paragraphe 8.04.

Aucun employé n'est tenu d'être en disponibilité pendant plus de quatorze (14) jours consécutifs. Un préavis de sept (7) jours est envoyé aux employés avant que leur nom ne soit inscrit sur la liste de disponibilité. Pour autant qu'il est pratiquement possible, les employés sont affectés à tour de rôle à la disponibilité. En cas d'urgence, les employés qualifiés sont affectés à la disponibilité et le Syndicat en est avisé.

#### **8.04 Appel pour remise en service :**

A) Lorsqu'un employé doit effectuer des heures supplémentaires, mais que celles-ci ne précèdent ni ne suivent immédiatement ses heures normales de travail, il est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %). L'employé peut être tenu de demeurer au travail durant cette période de quatre (4) heures sous réserve des exigences de service.

Un employé contacté par téléphone à son domicile, et qui effectue une remise en service en donnant les instructions au téléphone à un autre technicien, ou qui effectue une remise en service par le biais d'un ordinateur personnel à partir de son domicile reçoit une rémunération de deux (2) heures au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

B) Un employé appelé à son domicile et qui accepte de couvrir un (1) ou plusieurs appels de dérangement lors de l'appel initial est rémunéré pour l'équivalent d'un (1) appel de quatre (4) heures. Pour le temps excédant cette période minimale, l'employé est rémunéré au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

C) Si un autre appel de dérangement survient au cours de l'appel initial, l'employé n'a pas droit à une autre rémunération de quatre (4) heures à moins que l'appel initial de dérangement ait été clos de façon

D) Un employé n'est pas rémunéré pour un appel de service à moins d'une autorisation préalable donnée par un dirigeant ou un superviseur, ou que d'autres ententes aient été autorisées.

E) Les appels de service précédant ou suivant immédiatement les heures régulières de travail sont rémunérés au taux approprié de temps supplémentaire pour le nombre d'heures travaillées avant ou suite aux heures régulières de travail et ne sont assujettis à aucun minimum.

8.05 Les employés obligés de travailler les jours de repos qui leur sont ordinairement attribués (sauf lorsqu'ils sont accumulés, tel qu'il est stipulé à l'article 6), sont rémunérés au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour un minimum de quatre (4) heures de service pour lesquelles quatre (4) heures de service peuvent être exigées.

8.06 Les heures supplémentaires à effectuer sont réparties le plus équitablement possible.

Lorsqu'un problème est identifié par le représentant syndical local, le directeur local doit le rencontrer pour discuter et convenir de la procédure à suivre pour assurer une répartition équitable aux lieux de travail visés.

8.07 Un employé qui effectue des heures supplémentaires pour lesquelles il est payé selon son taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) peut choisir de prendre à la place un congé compensatoire payé d'une durée équivalente.

L'accumulation d'heures supplémentaires est limitée à quarante (40) heures au maximum et tout congé compensatoire non épuisé est payé à l'employé le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre de chaque année. Les heures supplémentaires accumulées au cours des quinze (15) derniers jours civils d'un trimestre peuvent être reportées au trimestre suivant. Les congés compensatoires sont payés selon le taux de salaire réel de l'employé au moment où celui-ci a effectué les heures supplémentaires. Le paiement du congé se fait selon les méthodes de paie habituelles.

Les employés doivent soumettre leurs demandes de congé compensatoire (minimum de quatre (4) heures consécutives) au moins quatorze (14) jours avant le début du congé demandé. Lorsque les exigences de l'exploitation l'y obligent, la Compagnie a le droit de reporter les congés demandés. L'employé et son superviseur peuvent d'un commun accord annuler les délais prescrits. Lorsque l'employé fait une demande de congé compensatoire pour des jours précis, la Compagnie ne doit pas la refuser sans motif valable. La Compagnie n'accorde pas de congé compensatoire lorsque celui-ci a pour conséquence directe d'obliger un autre employé à faire des heures supplémentaires.

Les employés peuvent demander que les heures supplémentaires accumulées leur soient payées en donnant un préavis de quatorze (14) jours ; à l'expiration de ce délai, la Compagnie paiera tous les montants qui sont ainsi dus.

8.08 Un employé qui effectue plus de deux (2) heures supplémentaires immédiatement à la suite de son quart habituel a droit à une pause repas payée de vingt (20) minutes. L'employé ne peut pas prendre cette pause à la fin de son quart.

8.09 A) Sauf lorsqu'ils se déplacent pour se rendre à un cours de formation ou en revenir, les employés sont payés selon leur taux de salaire normal pour le temps passé en déplacement au service de la Compagnie en dehors de leurs heures de travail normales.

B) Les employés qui sont choisis pour suivre un cours de formation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps passé en déplacement s'ils doivent voyager jusqu'à l'endroit où se donne le cours. Cependant, ils ne sont pas payés pour le temps qu'ils passent en déplacement en dehors de leurs heures de travail normales ou pendant leurs jours de repos.



## **Article neuf : Réduction du personnel (suite)**

### **Article neuf : Réduction du personnel**

9.01 A) À compter de la date de ratification des présentes, la Compagnie devra fournir au président ou à son représentant désigné un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours relativement à tout déplacement ou mise à pied.

B) Tous les déplacements ou mises à pied d'employés sont régis par les modalités de la convention collective et de l'Entente sur la sécurité d'emploi.

C) La Compagnie doit donner à un employé qu'elle déplace ou met à pied, qui a terminé la période d'essai obligatoire et acquis de l'ancienneté, un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours civils.

D) Dès qu'il reçoit un avis de mise à pied ou de déplacement, l'employé doit informer dans un délai de trois (3) jours civils son superviseur et le bureau local des Ressources humaines de son intention de se prévaloir d'un des choix prévus au présent article. L'employé peut encore faire un choix après l'expiration de ce délai, mais il n'est pas rémunéré pour le laps de temps supplémentaire nécessaire pour donner un préavis approprié (15 jours) à l'autre employé qu'il déplace.

9.02 A) Avant d'émettre un préavis de mise à pied à l'employé, la Compagnie doit émettre un avis de Primes de départ pour retraite anticipée conformément à l'Entente sur la sécurité d'emploi premièrement aux employés admissibles (54 ans d'âge ou plus) dans la classification, au lieu de travail. Si personne n'accepte, l'offre est alors soumise au Territoire admissible à la sécurité d'emploi. Si un employé admissible accepte cette offre et se prévaut d'une retraite anticipée, l'avis de mise à pied est révoqué par la Compagnie.

B) Si aucun employé n'accepte l'offre de Prime de départ pour retraite anticipée, la Compagnie émet une offre de Prime de départ volontaire conformément à l'Entente sur la sécurité d'emploi premièrement aux employés admissibles (53 ans d'âge ou moins) dans la classification, au lieu de travail. Si personne n'accepte, l'offre est alors soumise au Territoire admissible à la sécurité d'emploi. Si un employé admissible accepte cette offre et se prévaut de cette prime de départ volontaire, l'avis de mise à pied est révoqué par la Compagnie.

9.03 Dans le cas d'une réduction du personnel dans toute classification technique, l'employé ayant le moins d'ancienneté générale de district (AGD) dans le lieu de travail, dans la classification touchée par la réduction de personnel, est mis à pied en premier.

A) L'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé est admissible à une Prime de départ volontaire ; ou

B) L'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé peut opter pour un départ volontaire et recevoir cinquante pour cent (50 %) des indemnités hebdomadaires de mise à pied stipulées dans l'Entente sur la sécurité d'emploi. Cet employé n'est pas sujet aux dispositions de rappel au travail prévues à l'article 5 ; ou

C) L'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé a, s'il est qualifié pour le travail ou pour une formation, la possibilité de se prévaloir de son ancienneté générale de district (AGD) pour déplacer dans le lieu de travail permanent où se trouve l'employé ayant le moins d'ancienneté, dans le Territoire admissible à la sécurité d'emploi, tel que défini dans l'Entente sur la sécurité d'emploi, dans n'importe quelle classification technique ; ou

D) L'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé a, s'il est qualifié pour le travail ou pour une formation, la possibilité de se prévaloir de son ancienneté générale de district (AGD) pour déplacer dans le lieu de travail permanent où se trouve l'employé ayant le moins d'ancienneté, dans le district d'ancienneté et d'avancement, dans n'importe quelle classification technique. Si, en se prévalant de cette option, cet employé ne peut obtenir un poste, il devient admissible aux avantages stipulés dans l'Entente sur la

E) Un employé qui s'est prévalu de l'option prévue au paragraphe C) et qui, par la suite, est déplacé d'un lieu de travail permanent par un employé ayant plus d'ancienneté, peut, s'il n'accepte pas ou n'a pas droit aux avantages prévus aux paragraphes 9.02 et 9.03 A), se prévaloir de ses droits d'ancienneté conformément au paragraphe D) ou opter pour un départ volontaire conformément au paragraphe B). Cet employé aura droit, sur demande, aux indemnités de déménagement conformément à l'article 7 de l'Entente sur la sécurité d'emploi que pour un seul de ses déplacements : celui découlant de sa mise à pied originale.

F) Un employé qui s'est prévalu de l'option prévue au paragraphe C) et qui, par la suite, est déplacé ou mis à pied en raison du fait que son lieu de travail permanent n'est plus permanent, a la possibilité, s'il n'accepte pas ou n'a pas droit aux avantages prévus aux paragraphes 9.02 et 9.03 A), de se prévaloir de ses droits d'ancienneté conformément au paragraphe D) ou peut opter pour un départ volontaire, et il devient admissible aux indemnités hebdomadaires de mise à pied stipulées dans l'Entente sur la sécurité d'emploi.

G) Un employé qui ne se prévaut d'aucune option prévue en A), B), C), D) perd toute ancienneté générale de district (AGD) ainsi que son ancienneté de classification ; cela est considéré par la Compagnie comme une démission volontaire, et son dossier est fermé conformément aux règlements de la Compagnie régissant son personnel.

9.04 Les employés mis à pied sont rappelés au travail conformément à l'article 5.

## **Article dix : Formation**

10.01 La Compagnie choisit les employés qui doivent suivre des stages de formation, fournit les installations pour la formation et donne les cours à un nombre suffisant pour répondre aux besoins d'effectifs découlant de la demande du marché, des progrès technologiques, de l'avancement, etc.

## Article onze : Application de l'échelle des salaires

11.01 Tous les employés des classifications techniques sont rémunérés aux taux de salaire de la structure de progression uniforme, indiqués à l'annexe A.

11.02 A) Normalement, un nouvel employé reçoit le taux de salaire prévu au niveau d'entrée.

B) Un taux de salaire initial plus élevé que le niveau d'entrée peut être accordé selon l'expérience ou les connaissances techniques de l'employé.

C) Un nouvel employé qui a terminé avec succès la formation nécessaire peut, s'il n'a pas effectué un (1) an de service, voir son taux de salaire haussé d'un maximum de deux (2) échelons, en fonction de son rendement, de l'aptitude démontrée et de son expérience. Le président de la Section locale concerné doit être avisé d'une telle décision.

11.03 Un employé qui y est admissible peut passer à un échelon supérieur selon les modalités suivantes :

A) **Avancement normal** : rajustement semestriel d'après le rendement satisfaisant au travail à compter de la date d'embauchage.

B) **Promotion** : augmentation immédiate d'un (1) échelon. Une telle promotion n'affecte pas la progression habituelle du taux de salaire, tel qu'établie par le sous-paragraphe 11.03 A).

C) **Évaluation du rendement** : le rendement d'un employé est évalué tous les six (6) mois. L'augmentation de salaire d'un employé peut être retardée si son rendement n'est pas satisfaisant. L'employé doit être prévenu par écrit trente (30) jours avant la date à laquelle l'augmentation de salaire devrait avoir lieu. Si le rendement de l'employé s'améliore suffisamment pendant cette période de trente (30) jours, l'augmentation entre en vigueur à la date à laquelle elle aurait dû avoir lieu. Si son rendement ne s'améliore suffisamment qu'après cette période, l'augmentation entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employé y devient admissible.

11.04 Les absences autorisées, jusqu'à concurrence de trente (30) jours civils par période de six (6) mois, doivent entrer en ligne de compte aux fins de l'avancement par échelons.

Un employé qui a atteint l'échelon maximum d'un poste et qui, à cause d'une réduction du personnel, est obligé d'accepter un poste dont l'échelon maximum est inférieur, reçoit de nouveau le taux de salaire de l'échelon maximum du poste de classe supérieure qu'il occupait antérieurement lorsqu'il est nommé ou muté à ce poste.

11.05 La période de paie est de deux (2) semaines pour tous les employés. Le jour de paie pour tous les employés tombe tous les deux (2) jeudis. La Compagnie doit donner au Syndicat un préavis de trente (30) jours avant de changer le jour de paie.

## **Article douze : Changements technologiques**

12.01 La Compagnie doit consulter le Syndicat afin de venir en aide aux employés dont les termes et conditions d'emplois sont touchés par des changements technologiques substantiels. Un préavis minimal de trois (3) mois de tels changements technologiques doit être envoyé au Syndicat. Cet avis doit comporter une description de ces changements.

12.02 Lorsqu'un préavis est émis selon le paragraphe 12.01, et que l'employeur se rend compte que le changement doit être reporté pour des circonstances indépendantes de sa volonté, un avis sera émis au Syndicat concerné et aux employés touchés expliquant la situation et en indiquant les nouvelles dates d'implantation de ces changements. Si nécessaire, la Compagnie doit émettre plusieurs avis.

12.03 Lorsque la Compagnie apporte des changements technologiques, opérationnels et/ou organisationnels permanents, les dispositions de l'Entente sur la sécurité d'emploi s'appliquent s'il y a lieu.

## **Article treize : Jours fériés**

\*13.01 Un employé qui remplit les conditions stipulées au paragraphe 13.05 a droit à un congé payé pour chacun des jours fériés suivants :

### **Toutes les provinces**

1. le jour de l'An ;
2. le Vendredi Saint ;
3. la fête de la Reine ;
4. la fête du Canada ;
5. la fête du Travail ;
6. le jour de l'Action de grâce ;
7. le jour de Noël ;
8. le lendemain de Noël ;
9. congé mobile – n'importe quel jour de l'année faisant localement l'objet d'un accord à la condition que l'employé avise son supérieur 30 jours à l'avance de la date à laquelle il désire prendre ce congé.

### **Nouveau-Brunswick**

1. la fête du Nouveau-Brunswick ;
2. le jour du Souvenir.

### **Île-du-Prince-Édouard**

1. le lundi de Pâques ;
2. le jour du Souvenir.

### **Québec**

1. la fête de la Saint-Jean-Baptiste
2. le premier lundi d'août

### **Nouvelle-Écosse, Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta et Colombie-Britannique**

1. le jour de la fête légale provinciale (le premier lundi d'août) ;
2. le jour du Souvenir.

13.02 Lorsqu'un jour férié tombe un jour de repos d'un employé, ce congé est reporté au prochain jour de travail de l'employé suivant immédiatement son jour de repos.

13.03 Pour avoir le droit d'être rémunéré pour n'importe lequel des jours fériés énumérés au paragraphe 13.01, un employé doit remplir les conditions suivantes :

A) avoir été au service de la Compagnie et avoir été disponible durant au moins trente (30) jours civils. La présente disposition A) ne s'applique pas à l'employé qui doit travailler le jour férié ;

B) être disponible le jour férié, si ce jour tombe un de ses jours de travail, sauf pendant ses vacances. La présente condition ne s'applique pas à un employé qui a été mis à pied ou qui souffre d'une blessure réelle, qui est hospitalisé le jour du congé ou qui reçoit ou recevra plus tard des prestations d'assurance-salaire hebdomadaire par suite de maladie le jour de congé. Un employé affecté à un poste permanent et qui est dans l'obligation de travailler un jour férié doit recevoir un préavis de quatre (4) jours civils, sauf en cas d'exigences imprévues du service. Dans ce cas, il est prévenu au plus tard à la fin de ses heures de travail ou de son quart de travail précédant immédiatement le congé.

C) avoir droit à une paie pour un minimum de douze (12) quarts de travail au cours des trente (30) jours civils précédant immédiatement le jour férié. La présente disposition ne s'applique pas à un employé qui doit travailler le jour férié.

13.04 Un employé ayant droit aux congés payés, dont la période de vacances coïncide avec un des jours

**Article treize : Jours fériés (suite)**

fériés mentionnés au paragraphe 13.01, a droit à une journée de vacances supplémentaire au taux de salaire auquel il a droit pour ce jour férié.

13.05 Un employé qui ne remplit pas les conditions stipulées au paragraphe 13.03 en ce qui concerne la rémunération d'un jour férié et que la Compagnie oblige à travailler ce jour-là est rémunéré conformément aux dispositions applicables des articles 7 et 8 de la présente convention.

13.06 Un employé affecté à un poste et ayant droit aux congés payés selon le paragraphe 13.03, et dont les services ne sont pas exigés un jour férié, touche le salaire de huit (8) heures de travail au taux normal de son poste permanent.

13.07 Dans l'application des paragraphes 13.06 pour les employés rémunérés à la semaine, la rémunération pour une journée de "huit (8) heures au taux normal" est calculée selon le paragraphe 13.13.

13.08 Un employé ayant droit aux congés payés selon le paragraphe 13.03 et dont les services sont requis un jour de congé touche, en plus de la paie prévue aux paragraphes 13.06, son salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures de travail effectuées le jour férié et a droit à un minimum de trois (3) heures pour lesquelles la Compagnie peut lui demander de travailler. Un employé appelé pour une tâche précise n'a pas à accomplir de travaux courants pour atteindre le minimum d'heures exigé. Si un employé travaille plus d'un quart au cours d'un même jour férié, les stipulations du paragraphe 13.06 ne s'appliquent qu'au premier quart de service.

À titre d'alternative, la Compagnie peut exiger que des employés qui ont droit au congé payé et qui sont tenus de travailler un jour férié soient rémunérés au taux normal et que les heures supplémentaires applicables leur soient comptées conformément aux dispositions qui précèdent.

Le temps compensatoire ainsi accumulé sera pris pendant le trimestre en cours ou reporté au trimestre suivant si le congé ainsi travaillé survient au cours des quinze (15) derniers jours du trimestre.

Les demandes d'employés qui veulent prendre leur congé compensatoire immédiatement avant ou après leurs jours de repos normaux seront acceptées.

Lorsque les exigences du service empêchent un employé de prendre un congé compensatoire ou lorsqu'une entente mutuelle ne peut intervenir, l'employé est rémunéré pour les heures effectuées et ce, au plus tard, à la fin de ce trimestre.

13.09 Les quarts de travail commençant entre minuit le matin du jour férié et 23 h 59 le soir du jour férié, inclusivement, sont considérés comme effectués le jour férié.

13.10 Le salaire quotidien d'un employé rémunéré à la semaine est calculé en divisant le salaire hebdomadaire par cinq (5).

13.11 Dans l'application du présent article, la Compagnie a l'intention de faire alterner le personnel autant que cela est possible en tenant compte des exigences du service.

13.12 A) Les employés seront affectés, en commençant par l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté de n'importe quel quart dans le groupe de travail visé. Si le besoin se répète lors d'un jour férié subséquent, le deuxième employé qualifié ayant le moins d'ancienneté pour le quart à effectuer doit être désigné pourvu qu'il n'ait pas auparavant fait d'heures supplémentaires lors d'un jour férié.

B) La méthode précédente sera répétée jusqu'à ce que tous les employés d'un quart donné aient fait des

**Article treize : Jours fériés (suite)**  
heures supplémentaires durant un jour férié.



C) Lorsque tous les employés d'un quart donné dans un groupe de travail ont fait des heures supplémentaires durant un jour férié dans une année civile, tous les besoins additionnels seront comblés par la Compagnie qui désignera l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté d'un autre quart de travail n'ayant pas fait d'heures supplémentaires durant un jour férié.

## **Article quatorze : Vacances (suite)**

### **Article quatorze : Vacances**

\*14.01 Les vacances accumulées durant une année civile doivent être prises au cours de l'année civile suivante, sauf en ce qui a trait aux employés nouvellement embauchés qui reçoivent, à la date d'embauchage, un minimum de un (1) jour de congé pour chaque mois entre la date d'embauchage et la fin de l'année, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours. L'année suivante, l'employé est assuré de deux (2) semaines de vacances, peu importe les années civiles de service cumulatif.

\*14.02 Les vacances sont calculées en fonction des années civiles de service cumulatif effectué, tel qu'il est établi au 31 décembre précédent, conformément au tableau suivant. Le même calcul s'applique pour chaque année civile subséquente, jusqu'à ce que le droit à une période de congé plus longue soit acquis, tel qu'il est indiqué au tableau suivant.

Employés nouvellement embauchés Se reporter au paragraphe 14.01

Moins de 2 années de service – 2 semaines de vacances rémunérées

2 années de service – 3 semaines de vacances rémunérées

8 années de service – 4 semaines de vacances rémunérées

18 années de service – 5 semaines de vacances rémunérées

26 années de service – 6 semaines de vacances rémunérées

\*14.03 Lorsqu'un employé a droit à cinq (5) semaines de vacances ou plus, il ne peut prendre plus de quatre (4) semaines consécutives à la fois, à moins d'obtenir une autorisation préalable.

Lorsqu'un employé a droit à six (6) semaines de vacances, la Compagnie peut lui payer la sixième au taux de salaire normal.

14.04 Si un employé choisit de prendre ses vacances en janvier ou en février quand ces dates sont disponibles, il peut en avvertir la Compagnie dès le 15 décembre de l'année précédente. Les demandes seront acceptées, selon l'ancienneté générale de district (AGD) et apparaîtront sur la liste des vacances, qui circulera en janvier, comme le premier choix des employés qui se prévalent de leur ancienneté pour choisir ces dates.

14.05 Un employé est rémunéré pendant ses vacances au salaire du poste qu'il aurait occupé durant cette période.

14.06 Les jours de vacances ne comprennent pas les jours de repos attribués et les jours fériés énumérés aux articles 6 et 13 de la présente convention.

14.07 Si un employé a effectué du travail rémunéré dans une année civile, les absences causées par la maladie réelle, une blessure, un congé de maternité autorisé, un congé pour assister à des réunions de comité, pour comparaître en Cour comme témoin ou pour assumer les fonctions de juré sans rémunération, pourvu qu'elles ne dépassent pas un total de cent (100) jours dans toute année civile, sont incluses dans le calcul des années de service pour l'attribution des vacances.

14.08 On doit accorder des vacances à un employé qui a obtenu le droit à des vacances payées dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année civile durant laquelle il est devenu admissible à ces vacances.

14.09 Un employé qui, en raison d'une maladie ou d'une blessure, ne peut prendre ou terminer ses

14.11 Lorsqu'un employé quitte la Compagnie pour une raison quelconque et a encore des vacances payées à prendre, ces dernières sont calculées de façon que la fin de ses vacances coïncide avec la date de son départ, comme il est indiqué au paragraphe 14.02 de la présente convention. Si ses vacances ne lui sont pas accordées, elles lui sont payées.

14.12 Un employé mis à pied doit être payé pour tous les jours de vacances auxquels il a droit au début de l'année civile en cours et qu'il n'a pas encore pris. S'il n'est pas rappelé au cours de la même année, il peut, sur demande, être rémunéré au lieu de prendre les vacances auxquelles il a droit au début de l'année civile suivante.

\*14.13 Chaque année au mois de janvier, la Compagnie fait circuler dans chaque groupe de travail une liste de vacances. Le choix des vacances est fait en permettant à au moins 15 % du personnel figurant sur la liste des vacances d'être absent à tout moment donné. En faisant ce calcul, si la fraction du résultat est égale ou supérieure à 0,5, le nombre est alors arrondi au chiffre suivant.

La liste circule parmi les employés selon l'ordre d'ancienneté de district et ainsi, à tour de rôle, chaque employé fait un premier choix. Dès que la liste a circulé parmi tous les employés, on fait un deuxième tour et, au besoin, un troisième tour pour le reste des vacances à prendre

14.14 À moins d'entente contraire, les employés qui ne font pas leur demande de vacances de la manière décrite au paragraphe 14.13 doivent les prendre au moment choisi par la Compagnie.

14.15 L'employé qui a droit à des vacances doit les prendre aux dates prévues. Si, par contre, la Compagnie doit changer les dates prévues des vacances d'un employé, elle doit l'en avvertir par un préavis d'au moins quinze (15) jours ouvrables et il est payé au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures de travail effectuées durant la période de vacances qui lui avait été attribuée. Les vacances payées auxquelles il a droit lui sont accordées à une date ultérieure fixée d'un commun accord. Ce paragraphe 14.15 ne s'applique pas lorsque le changement des dates de vacances découle du fait que l'employé a exercé ses droits d'ancienneté pour occuper un poste compris dans un calendrier de vacances différent.

14.16 La période de vacances d'un employé qui postule avec succès pour l'emploi de suppléant permanent ou temporaire pour les vacances, lui est accordée autant que possible à la date qu'il a demandée, s'il a l'ancienneté nécessaire. S'il arrive qu'il soit obligé de travailler à titre de suppléant de vacances pendant cette période, ses vacances seront reportées à une date ultérieure où ses services ne seront plus requis à titre de suppléant. Dans ces circonstances, il est payé pour ses vacances au taux de salaire du poste qu'il occupait au moment où il aurait dû prendre ses vacances.

14.17 Dans le choix de ses dates de vacances conformément au paragraphe 14.13, l'employé peut diviser sa période de vacances conformément à ce qui suit :

A) les vacances doivent être prises par tranches d'au moins une (1) semaine ;

B) l'employé choisit la première tranche de ses vacances dans l'ordre d'ancienneté conformément au paragraphe 14.13 ;

C) il choisit, toujours dans l'ordre d'ancienneté, chaque tranche ultérieure des vacances qui lui restent, après que la liste des choix initiaux a été établie.

14.18 Un employé qui désire se faire payer ses vacances d'avance doit en faire la demande au moins cinq (5) semaines avant le début de ses vacances. Le paiement anticipé des vacances se fait pour des semaines complètes seulement et il est égal au salaire de l'employé en vigueur au moment de sa demande, moins un montant suffisant pour couvrir les retenues salariales courantes. L'employé ne peut faire qu'une demande par année civile.

## Article quinze : Dépenses (suite)

### Article quinze : Dépenses

\*15.01 A) La Compagnie rembourse les dépenses lorsque l'employé ne peut retourner à son domicile (sauf tout employé choisi pour un stage de formation) ou qu'il est affecté à une tâche à plus de cent cinquante (150) kilomètres de son bureau d'attache.

B) La Compagnie rembourse les dépenses lorsque l'employé est choisi pour suivre un stage de formation et est tenu de se déplacer de son lieu de travail permanent jusqu'à l'endroit où se donne le stage.

\*15.02 Les dépenses auxquelles ont droit les employés admissibles sont les suivantes :

#### A) Allocation de repas :

Repas	1 <sup>er</sup> janv. 2001	1 <sup>er</sup> janv. 2002	1 <sup>er</sup> janv. 2003
Déjeuner	7,00 \$	7,50 \$	8,00 \$
Dîner	10,50 \$	11,00 \$	11,00 \$
Souper	23,50 \$	23,50 \$	24,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>41,00 \$</b>	<b>42,00 \$</b>	<b>43,00 \$</b>

Les allocations énumérées ci-dessus, qui représentent des montants globaux, sont celles auxquelles ont droit les employés qui remplissent les conditions d'admissibilité au moment où les repas sont pris. Le supérieur du deuxième niveau hiérarchique peut augmenter ces montants de son propre chef dans les régions où le coût de la vie est élevé ou dans des circonstances inhabituelles. Aucun reçu n'est exigé. La Compagnie se réserve le droit de fournir les repas au lieu de payer les dépenses indiquées ci-dessus.

B) **Logement** : les employés affectés à des tâches qui les empêchent de retourner le soir à leur domicile ont droit à des dépenses réelles raisonnables pour loger à l'hôtel (reçu exigé) ou, au lieu de ces dépenses, une allocation de trente-quatre dollars (34,00 \$) par nuit pour le logement à l'endroit de leur choix (aucun reçu exigé). La Compagnie peut faire les réservations de chambres d'hôtel.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'allocation de logement sera de 35,00 \$.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'allocation de logement sera de 36,00 \$.

C) **Transport** : la Compagnie rembourse les frais de transport (train, avion, taxi ou transport en commun) tels qu'autorisés à l'avance et selon les instructions du superviseur responsable. Des reçus sont exigés.

D) **Divers** : Lorsqu'une affectation oblige un employé à passer deux (2) nuits consécutives ou plus à l'extérieur, l'employé a le droit de réclamer une allocation pour dépenses diverses de sept dollars (7,00 \$) par nuit rétroactive au premier jour de l'affectation.

Lorsqu'une affectation oblige un employé à passer plus de sept (7) jours consécutifs à l'extérieur, l'employé peut réclamer pour cette période des dépenses réelles raisonnables de blanchissage. Des reçus sont exigés.

Lorsqu'il passe plus d'une (1) journée à l'extérieur, il peut réclamer les frais d'un (1) appel interurbain de cinq (5) minutes par jour effectué sur le réseau d'AT&T Canada au moyen d'une carte d'appel prépayée fournie par la Compagnie. Les appels effectués sur le réseau d'un concurrent ne seront pas remboursés sauf s'ils ont été autorisés au préalable par le supérieur immédiat ou en cas d'urgence.

E) **Avance sur compte de frais** : si besoin est, la Compagnie accorde une avance raisonnable pour les dépenses.

**Article quinze : Dépenses (suite)**

15.03 Les employés travaillant loin de leur bureau d'attache peuvent, lorsque les conditions de travail le permettent, retourner à leur domicile pour leurs jours de repos, pourvu qu'ils remplissent les conditions suivantes :

A) avoir avisé le représentant approprié de la Compagnie ;

B) pouvoir se présenter au travail à l'heure pour le début de la semaine normale de travail ; et

C) s'assurer que les dépenses, y compris les frais de déplacement, ne dépassent pas celles qu'il aurait engagées s'ils étaient demeurés à leur lieu de travail durant leurs jours de repos.

Nonobstant ce qui précède, les employés dans cette situation peuvent retourner à leur domicile pour leurs jours de repos au moins toutes les deux (2) semaines, sinon ils sont assurés d'au moins huit (8) heures de travail à taux majoré pendant cette période de repos.

\*15.04 Lorsque la Compagnie autorise un employé à se servir de sa propre voiture, l'allocation est de 34 cents le kilomètre.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'allocation de kilométrage sera de 35 cents le kilomètre.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'allocation de kilométrage sera de 36 cents le kilomètre.

## Article seize : Congés

16.01 Les employés élus représentant de division et président de la Section locale pour chaque district d'ancienneté et d'avancement se voient accorder un congé non rémunéré pour fonctions syndicales. Ils doivent soumettre par écrit une demande en ce sens à leur supérieur immédiat au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance en prenant soin d'indiquer la durée de leur absence. Les situations d'urgence exigeant leur présence ne nécessitent pas d'avis écrit, à condition qu'ils informent leur supérieur immédiat et qu'ils obtiennent son approbation. Le superviseur ne doit pas refuser son approbation sans motif valable.

16.02 Si la Compagnie n'y voit pas d'inconvénient et si le président de la Section locale en fait la demande, un employé non compris au paragraphe 16.01 a droit à un congé non payé, suivant les règlements de la Compagnie, pour veiller aux affaires relatives à la présente convention.

16.03 A) La Compagnie est libre de décider, suivant ses politiques et règlements, d'accorder à un employé un congé non payé d'une durée maximum de trois (3) mois pour toute période de douze (12) mois. L'employé doit demander ce congé par écrit. S'il lui est accordé, il doit se présenter au travail à la fin du congé autorisé ou avant.

B) Cependant, en cas de maladie ou pour toute autre raison valable, la Compagnie peut prolonger la durée du congé, ou en accorder un autre, suivant ses politiques et règlements, mais dans chaque cas, l'employé doit recevoir l'autorisation par écrit avant la fin du congé autorisé.

16.04 Un employé en congé autorisé continue à accumuler de l'ancienneté pendant le congé et son nom doit continuer de paraître sur la liste d'ancienneté dans les classifications où il a déjà établi des droits d'ancienneté.

16.05 A) Un employé qui revient temporairement au travail après avoir obtenu un congé d'études doit réintégrer sa classification antérieure au même échelon, pourvu qu'il y ait un poste vacant pour lequel il possède la qualification voulue. Dans tous les autres cas, un employé qui reprend le travail après un congé autorisé doit retourner à son ancien poste au même échelon. Dans le cas où le poste n'existe plus, il peut exercer ses droits d'ancienneté suivant l'article 9.

B) Il peut aussi se prévaloir de son ancienneté pour obtenir tout poste permanent devenu vacant, affiché et comblé durant son absence, à condition qu'il ait la qualification voulue et que sa demande parvienne au bureau approprié, c'est-à-dire celui du directeur général dans les sept (7) jours civils suivant son retour. Cependant, lorsqu'un employé déplacé de cette façon doit recevoir un préavis de quinze (15) jours, l'employé qui retourne au travail ne peut occuper le poste avant la fin de cette période.

16.06 Un employé participant à une rencontre conjointe exigée par la Compagnie ne doit subir aucune perte de salaire et est considéré à toute fin pratique comme s'il était au travail.

16.07 Les employés élus représentants de division ou président de la Section locale pour chaque district d'ancienneté et d'avancement et qui, conformément aux dispositions de la convention collective, se voient accorder un congé non rémunéré de trente (30) jours au maximum pour fonctions syndicales, maintiennent leurs avantages sociaux en vertu de l'article 21.

### **Article dix-sept : Congé pour décès**

17.01 Advenant le décès de son conjoint, d'un de ses enfants, de sa mère ou de son père, d'un frère ou d'une soeur, de sa belle-mère ou de son beau-père, l'employé a droit à trois (3) jours de congé payés au taux de salaire normal, à condition qu'il compte au moins trois (3) mois de service cumulatif rémunéré. L'employé a droit à un congé de décès de trois (3) jours pour assister aux funérailles d'un de ses petits-enfants ou grands-parents. L'objet du présent article est de faire en sorte que tout employé éprouvé par le décès d'une des personnes mentionnées ci-dessus puisse s'absenter de son travail sans perdre son salaire normal.

17.02 Aux fins d'application du présent article, le terme "conjoint" inclut le partenaire d'une union libre, tel qu'il est défini au chapitre 2 (1) du Règlement sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne aux régimes de prestations, à conditions que l'employé ait informé la Compagnie de l'existence d'une telle union aux fins d'application des avantages énoncés dans la présente convention.

17.03 S'il est admissible en vertu des paragraphes 17.01 et 17.02, l'employé nommé liquidateur testamentaire peut profiter d'un congé additionnel non rémunéré de cinq (5) jours au maximum pourvu qu'il en ait avisé son supérieur.



## **Article dix-huit : Mesures correctives**

18.01 Un employé ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de renvoi sans cause juste.

18.02 Un employé qui a terminé sa période d'essai ne peut faire l'objet de mesures correctives ou disciplinaires avant qu'une enquête approfondie ne soit conduite par la Compagnie.

18.03 Lorsque la Compagnie exige qu'un employé assiste officiellement à une réunion concernant des mesures disciplinaires, l'employé et le représentant local du Syndicat en sont avisés par écrit deux (2) jours ouvrables à l'avance.

L'employé reçoit l'aide d'un ou de deux (2) compagnons de travail ou d'un représentant syndical, à moins qu'il ne s'y objecte.

18.04 Un employé peut être tenu à l'écart du service dans le cas d'une faute pouvant justifier un congédiement pendant une période maximale de cinq (5) jours en attendant la tenue de l'enquête le concernant.

18.05 Toute décision entraînant des mesures correctives doit être rendue dans les trente (30) jours suivant la connaissance de l'incident donnant lieu aux mesures correctives. La date de connaissance de l'incident devra être établie sur demande.

L'avis de décision expose les raisons pour lesquelles les mesures correctives ont été prise et une copie en est transmise au Syndicat dans les sept (7) jours civils suivant la date à laquelle elle est rendue, à moins que l'employé ne s'y objecte.

Ce délai peut être prolongé par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

18.06 Lorsque la Compagnie conclut que le comportement d'un employé justifie le congédiement de ce dernier pour cause juste et suffisante, la Compagnie avise par écrit l'employé et le Syndicat de son intention de congédier cet employé à la fin d'une période immédiate de suspension de trois (3) jours durant laquelle l'employé peut en appeler de cette décision auprès d'un représentant haut placé de la Compagnie. Durant cette période de trois (3) jours, le représentant de la Compagnie doit rencontrer l'employé et le représentant syndical et, dans les quarante-huit (48) heures de cette rencontre, indiquer par écrit à l'employé et au Syndicat si le congédiement est maintenu, modifié ou révoqué.

18.07 Si l'employé est disculpé et que, par conséquent, aucune mesure disciplinaire n'est nécessaire, la Compagnie lui paie le temps durant lequel il a été tenu à l'écart jusqu'à concurrence d'une (1) journée de salaire par période de vingt-quatre (24) heures.

## **Article dix-neuf : Procédure de règlement des griefs (suite)**

### **Article dix-neuf : Procédure de règlement des griefs**

\*19.01 Un grief au sujet de l'interprétation de la présente convention ou de sa présumée violation, ou un appel d'un employé croyant qu'il a été traité injustement, doit être traité de la façon suivante :

Il est entendu qu'avant de déposer un grief à la 1<sup>re</sup> étape, l'employé (de concert avec le représentant syndical local et le supérieur de l'employé) doit prendre toutes les mesures raisonnables pour régler le différend avec son supérieur.

Il est de plus entendu qu'un employé peut utiliser le modèle de communication comme autre moyen de résoudre un problème sans renoncer à son droit de recourir à la procédure de règlement des griefs.

**1<sup>re</sup> étape :** L'employé intéressé doit exposer son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours civils suivant la cause du grief, en prenant soin d'indiquer le ou les articles de la convention qui ont été présumément violés ainsi que les correctifs qui ont été apportés. Le supérieur fait connaître sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception du grief. Une copie de la décision rendue par la Compagnie de la 1<sup>re</sup> étape est envoyée au Syndicat.

Toute entente mutuelle entre l'employé, les représentants syndicaux et ceux de la Compagnie pour régler un grief à cette étape doit être faite sans préjudice.

Si l'employé choisit d'utiliser le modèle de communication afin de tenter de résoudre un problème, le délai fixé ci-dessus pour le dépôt d'un grief à l'étape 1 commence le jour où une décision est prise au cours d'une rencontre à l'étape 2 du modèle de communication

**2<sup>e</sup> étape :** Si le grief n'est pas réglé à la 1<sup>re</sup> étape, le président du Syndicat ou, en son absence, son représentant attribué, peut, dans les trente (30) jours civils suivant la réception de la décision rendue à la 1<sup>re</sup> étape, en appeler par écrit au supérieur du deuxième niveau hiérarchique, en prenant soin d'indiquer le ou les articles de la convention qui ont été présumément violés ainsi que les correctifs proposés. Ce dernier doit rendre sa décision par écrit dans les trente (30) jours civils suivant la réception de l'appel. Dans le cas de congédiement, l'employé peut présenter un grief à la 2<sup>e</sup> étape de la procédure de règlement des griefs.

**3<sup>e</sup> étape :** Si le grief n'est pas réglé à la 2<sup>e</sup> étape, le président du Syndicat peut, dans les trente (30) jours civils, soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 20.

Il est entendu que tout grief non résolu à l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs peut faire l'objet d'une rencontre à l'étape 3 du modèle de communication avant d'être soumis à l'arbitrage.

**Comité d'arbitrage des griefs** - Les membres du comité d'arbitrage des griefs se réunissent tous les trimestres pour examiner les griefs soumis à l'arbitrage, les résoudre et rendre les décisions qui s'imposent.

19.02 A) Un grief collectif peut être présenté à la 2<sup>e</sup> étape par le représentant de la Section locale ou par le président du Syndicat, dans les trente (30) jours civils suivant la reconnaissance de la cause du grief et, au plus tard, dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant la cause du grief dans tous les cas.

B) Un grief collectif présenté par le président du Syndicat doit être transmis au directeur, Relations de travail, aux fins de règlement.

C) Un grief collectif peut toucher une mécontente relative à la signification, à l'interprétation ou à la présumée violation de la présente convention, mais il ne doit en aucun cas servir à passer outre à la procédure d'appel d'un employé se croyant traité injustement.

19.03 Le règlement d'un grief ne doit jamais comporter de paiement de salaire rétroactif au-delà de cent

19.04 Si on néglige d'acheminer un grief dans les délais prescrits, le grief est considéré comme résolu par la dernière décision, et aucun autre appel ne peut être interjeté par la suite. Si le représentant de la Compagnie ne rend pas de décision dans les délais prévus, le grief peut être acheminé à l'étape suivante de la procédure de règlement des griefs.

19.05 Un grief fondé sur une réclamation relative à un salaire non payé qui n'est pas traité par le Syndicat dans les délais prévus est considéré comme abandonné. Lorsque le représentant de la Compagnie omet de faire connaître sa décision relativement à une réclamation pour salaire non payé dans les délais prévus, la somme réclamée est payée. L'application de cette règle ne doit pas constituer une interprétation de la convention collective.

19.06 Les délais prévus à la 1<sup>re</sup> étape sont prolongés pour la durée d'une absence à cause de maladie réelle ou d'un congé autorisé de l'employé intéressé. Tout autre délai est prolongé de trente (30) jours civils si les parties s'entendent à ce sujet.

19.07 À la demande d'une des parties, un comité pré-arbitraire peut se rencontrer dans le but de faire connaître les positions respectives en ce qui a trait aux sujets et aux solutions pertinentes. Les parties ne peuvent subséquemment changer leurs propositions à l'arbitrage sauf dans la mesure où ils prennent connaissance d'un ou de plusieurs faits nouveaux. Chacune des parties doit aviser l'autre de tout nouveau fait dès qu'elle en prend connaissance.

## **Article vingt : Arbitrage (suite)**

### **Article vingt : Arbitrage**

\*20.01 A) Tout grief qui n'est pas réglé à la satisfaction du Syndicat ou de la Compagnie peut être soumis à l'arbitrage par avis écrit au directeur, Ressources humaines, ou au président dans les trente (30) jours civils suivant la réception de la décision rendue à la 2<sup>e</sup> étape ou à la date à laquelle la décision doit être rendue si elle ne l'est pas. Si le grief n'est pas soumis dans le délai fixé, il doit être considéré comme résolu par la dernière décision rendue.

B) Dans le but de disposer d'un système d'arbitrage simple et rapide, un processus d'arbitrage accéléré faisant l'objet d'un accord mutuel entre les parties peut être utilisé. Si les parties conviennent d'utiliser un tel processus pour le règlement d'un grief, il est entendu que les deux parties se rencontreront dans un délai de trente (30) jours afin d'établir les grandes lignes du processus accéléré.

20.02 Les griefs suivants ne doivent pas être soumis à l'arbitrage :

A) toute demande de modification de la présente convention ;

B) toute question non régie par la présente convention ;

C) toute question qui, selon les termes de la présente convention, relève exclusivement de la Compagnie.

20.03 Un grief doit être soumis à un seul arbitre, sauf dans le cas cité plus bas. Les parties tentent de choisir un arbitre dont le nom figure sur les listes dressées d'un commun accord dans les quinze (15) jours civils suivant la demande d'arbitrage.

Lorsque les deux parties conviennent de ne pas choisir un arbitre à partir de ces listes, elles peuvent décider d'un commun accord de choisir un autre arbitre. Si les parties ne peuvent s'entendre sur un tel choix, la partie qui demande l'arbitrage peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

20.04 La partie désirant soumettre le désaccord à un conseil d'arbitrage doit le préciser au moment de la demande d'arbitrage. L'autre partie doit accepter ou refuser une telle requête dans les quinze (15) jours civils qui suivent. Selon qu'il y a accord ou refus, le paragraphe 20.03 ou 20.05 s'appliquera.

20.05 Le conseil d'arbitrage doit être formé dans les trente (30) jours qui suivent la date où sa formation a été demandée. Le conseil doit compter trois (3) membres : un premier choisi par le Syndicat, un autre par la Compagnie, et un président choisi par les deux (2) premiers membres mentionnés ci-dessus. Dans le cas où ces derniers ne peuvent s'entendre sur le choix du président du conseil, l'un ou l'autre d'entre eux peut alors s'adresser au ministre du Travail du Canada qui choisit le président du conseil.

20.06 S'il survient une vacance au sein du conseil par suite de décès, d'incapacité, de démission ou pour toute autre raison, cette vacance est comblée de la façon précitée dans le présent article pour former le conseil.

20.07 La décision de l'arbitre ou du conseil doit être limitée au désaccord ou au problème que renferment le ou les exposés qui lui ont été soumis par la ou les parties. La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage ne peut modifier ni remplacer des dispositions de la présente convention, ni y déroger, ni y ajouter quoi que ce soit.

20.08 La décision prise par l'arbitre ou par la majorité des membres du conseil d'arbitrage, suivant les dispositions du présent article sur l'arbitrage, est sans appel et obligatoire pour la Compagnie, le Syndicat et tous les employés intéressés. Si une décision majoritaire ne peut être obtenue, le président décide.

20.09 Le Syndicat et la Compagnie paient les services et les dépenses du membre qu'ils ont respectivement choisi ; quant aux services et aux dépenses du président ou de l'arbitre unique, la Compagnie et le Syndicat en paient chacun la moitié.

**Article vingt : Arbitrage (suite)**

20.10 Si, dans l'application de la présente procédure arbitrale, le Syndicat ou la Compagnie soulève une question quant à l'arbitrabilité d'un grief, la question doit être soumise à l'arbitre ou au conseil d'arbitrage créé de la façon précitée, qui se charge de l'étudier et de rendre une décision.

20.11 Les audiences d'arbitrage de griefs soumis par des employés ou de griefs collectifs se tiennent, soit à Toronto, soit à Vancouver, soit à Montréal, à la demande du Syndicat.

## Article vingt et un : Régime d'avantages sociaux des employés

21.01 Les coûts des avantages sociaux compris dans l'article 21 sont partagés comme suit :

- 75 % pour la Compagnie
  - 25 % pour l'employé
- 
- Assurance-vie
  - Assurance-invalidité de courte durée
  - Soins dentaires
  - Assurance-maladie complémentaire
  - Décès et mutilation accidentels
  - Assurance-invalidité de longue durée

Aux fins de l'application du présent article, le terme « conjoint » inclut toute personne qui vit avec une autre personne depuis au moins un an, si les deux personnes se présentent publiquement en tant que mari et femme, ou ont une relation analogue, à la condition que l'employé ait informé la Compagnie d'une telle union de fait aux fins de l'application des avantages sociaux compris dans la présente convention.

Il est convenu entre les parties que, si la Compagnie introduit un partage des primes au cours de la durée de la présente convention, les principes suivants s'appliqueront :

- Le partage des primes sera de soixante-quinze (75%) pour la Compagnie et de vingt-cinq pour cent (25%) pour l'employé.
- La prime de l'employé représente 25 % du coût total de la prime jusqu'à concurrence de :

Célibataire	Famille
25,00 \$	50,00 \$

- La franchise est de 25,00 pour un célibataire, et de 50,00 \$ pour une famille pour ce qui a trait à l'assurance-maladie complémentaire et aux soins dentaires.
- La répartition des coûts est faite de la façon la plus avantageuse sur le plan fiscal.

**Nota. – Le Syndicat accepte le principe de l'augmentation des coûts pour l'employé mais l'entente dépend de la répartition des primes (employés actifs et employés retraités) et de la réduction du plafond pour la famille.**

21.02 Les employés régis par la présente convention bénéficient des régimes d'avantages sociaux sous réserve des conditions d'assurance établies avec les assureurs, à moins d'indication contraire expresse.

21.03 Les avantages sont assurés par l'entremise de polices d'assurance souscrites auprès de compagnies choisies par la Compagnie. Celle-ci doit prévenir de tout changement d'assureur le président de la Section locale du Syndicat qui peut demander une rencontre pour discuter du changement. Un exemplaire des polices d'assurance doit être fourni au Syndicat à sa demande.

Si un changement d'assureur se produit, les avantages doivent demeurer les mêmes dans la mesure du possible. Advenant le cas peu probable d'une réduction de la couverture, les parties doivent se réunir pour négocier une autre couverture de valeur égale.

### 21.04 Assurance-vie

A) **Admissibilité** : L'employé admissible est celui qui occupe un emploi de façon continue depuis au moins trente (30) jours le premier jour du mois au cours duquel la demande d'indemnisation est faite et a

été rémunéré pour ses services au cours de la période de trente (30) jours précédant toute demande

## **Article vingt et un : Régime d'avantages sociaux des employés (suite)**

d'indemnisation.

B) **Protection** : La Compagnie fournit sans frais aux employés une assurance-vie collective à terme de 50 000 \$ sous réserve des conditions du contrat conclu avec l'assureur.

Une assurance-vie additionnelle facultative (jusqu'à concurrence de deux fois le salaire de base) peut être souscrite par les employés intéressés au taux de groupe en vigueur.

C) **Décès et mutilations accidentels** : En plus de l'assurance-vie collective à terme, une police est souscrite jusqu'à concurrence de 50 000 \$ en cas d'accident entraînant la mort ou la mutilation. Cette police sera souscrite seulement à l'intention des employés participants dont les services ont été rémunérés au cours de la période de trente (30) jours précédant toute demande d'indemnisation.

D) **Assurance-vie pendant la retraite** : Un employé qui prend sa retraite a droit à une assurance-vie de cinq mille dollars (5 000 \$) entièrement payée par la compagnie.

E) **Employés inactifs** : Les employés participants mis à pied peuvent maintenir leur assurance-vie et leur assurance décès et mutilation accidentels en payant la prime appropriée à la compagnie pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois, à compter de la date à laquelle ils quittent leur service normal. La Compagnie établit les modalités et le mode de paiement direct des primes, conformément aux conditions de la police souscrite auprès de l'assureur.

Les employés participants en congé autorisé peuvent maintenir leur assurance-vie et leur assurance décès et mutilation accidentels en payant la prime appropriée à la compagnie pendant une période maximale de douze (12) mois, à compter de la date à laquelle ils quittent leur service normal. La Compagnie établit les modalités et le mode de paiement direct des primes, conformément aux conditions de la police souscrite auprès de l'assureur.

F) **Fin de la couverture** : Sous réserve des conditions de la police souscrite auprès de l'assureur ou d'autres dispositions précisées dans le présent article, la protection d'assurance-vie prend fin le dernier jour travaillé advenant :

- i) une cessation d'emploi ;
- ii) une grève ou un lock-out ;
- iii) une mise à pied ou un congé autorisé, sauf pour les cas relevant du paragraphe E) ci-dessus.

### **21.05 Assurance-invalidité de courte durée**

A) **Admissibilité** : L'employé participant est celui qui occupe un emploi de façon continue depuis au moins trente (30) jours le premier jour du mois au cours duquel la demande d'indemnisation est faite et a été rémunéré pour ses services au cours de la période de trente (30) jours précédant toute demande d'indemnisation.

B) **Période d'attente** : Le versement des prestations d'assurance-invalidité de courte durée débute le premier jour dans le cas d'un accident non professionnel, le premier jour également dans le cas d'une maladie nécessitant l'hospitalisation, et le quatrième jour dans les autres cas de maladie.

Les chirurgies d'un jour sont considérées comme une « hospitalisation ».

Tous les employés ayant deux (2) années de service ou plus au moment de leur maladie reçoivent, au plus une fois par année, des prestations selon les taux courants du régime pour les trois (3) premiers jours



## **Article vingt et un : Régime d'avantages sociaux des employés (suite)**

malades le quatrième jour. Tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus sont admissibles à ces prestations deux (2) fois par année.

C) **Montant des prestations** : Les prestations d'assurance-invalidité de courte durée accordées à la suite de demandes faites le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 1998 s'élèvent à soixante-quinze pour cent (75 %) du salaire de base jusqu'à concurrence de 636,86 \$

**NOTA.** – Sous réserve de l'approbation de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), un employé recevant des prestations de maladie de l'assurance-emploi touche des prestations complémentaires lui permettant de combler l'écart entre le montant qui lui est versé et celui de l'assurance-invalidité de courte durée auquel il a droit.

Si l'employé est admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, il est convenu que les paiements hebdomadaires combinés reçus en vertu de cet article et le taux hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi n'excèdent pas soixante-quinze pour cent (75%) du salaire de base hebdomadaire de l'employé.

Un employé n'a pas de droits acquis quant aux paiements des prestations de maladie de l'assurance-emploi approuvé par DRHC, sauf en ce qui concerne les paiements versés durant une période de chômage dûment reconnue par DRHC.

Les paiements relatifs à une rémunération annuelle garantie, à une rémunération différée ou à une indemnité de cessation d'emploi ne sont pas réduits ni augmentés par le programme de prestations de maladie de l'assurance-emploi.

D) **Période d'indemnisation** : Les employés non admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi peuvent recevoir, sous réserve des conditions de la police souscrite auprès de l'assureur, des prestations d'assurance-invalidité de courte durée pendant vingt-six (26) semaines au maximum.

Les employés admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi peuvent recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée pendant les quinze (15) premières semaines. Après cette période, si l'employé ne peut retourner au travail, il touche des prestations de maladie de l'assurance-emploi au lieu des prestations d'assurance-invalidité de courte durée pour une autre période maximale de quinze (15) semaines. Au terme de cette période, si l'employé est toujours incapable de travailler, il reçoit des prestations d'assurance-invalidité de courte durée pour une autre période maximale de onze (11) semaines.

E) **Autre protection** : Durant toute période où un employé participant reçoit des prestations d'assurance-invalidité de courte durée, des prestations de maladie de l'assurance-emploi ou d'indemnisation des accidents de travail et qu'il souffre d'une incapacité totale, sa protection en vertu des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie complémentaire et de soins dentaires est maintenue pendant une période maximale de un (1) an.

L'employé qui souffre d'invalidité totale pendant plus de douze (12) mois et qui a conservé sa qualité d'employé maintient son assurance-vie en entier pour la durée de son invalidité ou jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans ou de sa retraite anticipée, sa protection étant alors ramenée à cinq mille dollars (5 000 \$) à cette date.

F) **Certificats médicaux** : Les certificats médicaux exigés par l'employeur sont payés par la Compagnie.

G) **Fin de la couverture** : Sous réserve des conditions de la police souscrite auprès de l'assureur ou d'autres dispositions précisées dans le présent article, la protection de l'assurance-invalidité de courte durée prend fin à la dernière journée de travail dans les cas suivants :

## **Article vingt et un : Régime d'avantages sociaux des employés (suite)**

- i) une cessation d'emploi ou une suspension ;
- ii) une grève ou un lock-out ;

## **Article vingt et un : Régime d'avantages sociaux des employés (suite)**

- iii) une mise à pied ou un congé autorisé pour toute autre raison que la maladie ;
- iv) la retraite.

### **21.06 Régime de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire**

**A) Admissibilité :** L'employé participant est celui qui occupe un emploi de façon continue depuis au moins quatre-vingt-dix (90) jours le premier jour du mois au cours duquel la demande d'indemnisation est faite et a été rémunéré pour ses services au cours des trente (30) jours précédant toute demande d'indemnisation.

#### **B) INDEMNITÉS DE SOINS DENTAIRES**

i) Les employés et les personnes à leur charge qui sont admissibles ont le droit de réclamer le remboursement des frais de soins dentaires de base et majeurs jusqu'à concurrence de mille dollars (1 000 \$) par personne assurée par année civile, une fois la franchise annuelle de vingt-cinq dollars (25,00 \$) / célibataire ou de cinquante dollars (50 \$) / famille déduite.

ii) Pour les soins dentaires **de base**, le remboursement est égal à cent pour cent (100 %) des frais jusqu'à concurrence des montants prévus dans le guide tarifaire en vigueur pour l'année en cours.

iii) Pour les soins dentaires **majeurs**, le remboursement est égal à cinquante pour cent (50 %) des frais jusqu'à concurrence des montants prévus dans le guide tarifaire en vigueur pour l'année en cours.

iv) Pour les soins **orthodontiques** des enfants à charge, le remboursement est égal à cinquante pour cent (50 %) des frais assurés jusqu'à concurrence du montant indiqué dans le barème tarifaire applicable. Une protection viagère maximale de deux mille dollars (2 000 \$) par personne assurée s'applique.

#### **C) ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE**

i) La Compagnie offre un régime d'assurance-maladie complémentaire assurant aux employés admissibles le remboursement des frais d'hospitalisation dans une chambre à deux lits, sans franchise, et le remboursement des frais médicaux importants moyennant une franchise annuelle de vingt-cinq dollars (25,00 \$), pour un célibataire, ou de cinquante dollars (50,00 \$), pour une famille. Les conditions du régime d'assurance-maladie complémentaire figurent sur la police.

ii) La Compagnie offre un régime de soins oculaires aux employés admissibles. La protection comprend une paire de lunettes (monture et verres) ou de lentilles cornéennes, jusqu'à concurrence de cent cinquante dollars (150,00 \$) par personne par période de vingt-quatre (24) mois.

iii) Prothèses auditives : 300 \$ par employé assuré, par période de trois (3) ans.

**D) Employés inactifs :** Les employés participants mis à pied peuvent maintenir leur assurance-maladie complémentaire et leur assurance dentaire en payant la prime appropriée à la Compagnie pendant une période maximale de deux (2) ans, à compter de la date à laquelle ils quittent leur service normal.

Les employés participants en congé autorisé peuvent maintenir leur assurance-maladie complémentaire et leur assurance dentaire en payant la prime appropriée à la Compagnie pendant une période maximale de un (1) an, à compter de la date à laquelle ils quittent leur service normal.

**E) Fin de la protection :** Sous réserve des conditions de la police souscrite auprès de l'assureur ou d'autres dispositions précisées dans le présent article, la protection d'assurance-maladie complémentaire prend fin advenant :

## **Article vingt-et-un : Régime d'avantages sociaux des employés (suite)**

- i) une cessation d'emploi ;
- ii) une grève ou un lock-out ;
- iii) une mise à pied ou un congé autorisé, sauf pour les cas relevant du paragraphe D) ci-dessus ;

## **Article vingt et un : Régime d'avantages sociaux des employés (suite)**

iv) la retraite, l'employé pouvant maintenir le régime d'assurance-maladie complémentaire en payant les primes nécessaires.

### **21.07 Assurance-invalidité de longue durée**

Ce régime permet à l'employé assuré de recevoir un revenu équivalent à 66,7 % de ses gains mensuels en vigueur à la date à laquelle son invalidité a débuté jusqu'à concurrence d'une prestation maximale de quatre mille dollars (4 000,00 \$) par mois pourvu qu'il soit toujours invalide après vingt-six (26) semaines. Si l'employé détient des crédits de vacances non épuisés lorsque ses indemnités d'assurance-invalidité de courte durée prennent fin, il reçoit son indemnité de vacances avant de commencer à recevoir des indemnités d'assurance-invalidité de longue durée. Les indemnités d'assurance-invalidité de longue durée sont imposables et sont payables mensuellement pendant toute la période d'invalidité totale de l'employé, jusqu'à ce qu'il atteigne soixante-cinq (65) ans.

### **Définition d'invalidité**

#### **Pendant la période d'évaluation initiale :**

Pendant la période d'attente de cent quatre-vingts (180) jours et les vingt-quatre (24) mois suivants, l'invalidité est évaluée en fonction des tâches que l'employé exécutait sur une base régulière pour la Compagnie avant le début de son invalidité. Un employé est considéré invalide si, en raison d'une maladie ou d'un accident, il devient incapable d'exécuter quelque combinaison de tâches que ce soit, parmi celles qui occupaient au moins quatre-vingt pour cent (80 %) de son temps de travail.

#### **Après la période d'évaluation initiale :**

Après la période d'évaluation initiale, un employé est considéré invalide si une maladie ou un accident l'empêche d'occuper un emploi rémunéré.

Emploi rémunéré s'entend d'un emploi :

1. que l'employé est médicalement apte à exercer ;
2. pour lequel il détient au moins les qualifications minimales ;
3. qui lui procure un revenu au moins équivalent à 66,7 % du revenu mensuel qu'il gagnait avant qu'il ne devienne invalide ; et
4. qui est situé dans la province ou le territoire où l'employé travaillait au moment où il est devenu invalide ou dans la province ou le territoire où il habite actuellement.

Pour être admissible aux prestations d'assurance-invalidité de longue durée, l'employé doit de plus être suivi par un médecin diplômé et fournir de temps à autre, lorsque requis de ce faire, un certificat médical confirmant qu'il demeure invalide.

#### **Coordination avec les autres prestations d'invalidité :**

En vertu du régime d'assurance-invalidité de longue durée, le revenu total de l'employé ne peut excéder le moindre de 66,7 % de son revenu normal ou de quatre mille dollars (4 000,00 \$) par mois. Si l'employé est admissible à des prestations en vertu d'un quelconque régime gouvernemental ou de la Compagnie, incluant un régime d'indemnisation des accidentés de travail et le Régime de pension du Canada/Régime des rentes du Québec et que ces prestations porteraient le revenu total de cet employé à un niveau supérieur à 66,7 % de son revenu normal, les prestations d'assurance invalidité de longue durée de cet employé sont

## **Article vingt et un : Régime d'avantages sociaux des employés (suite)**

ajustées en conséquence. Cependant, cette limite de quatre mille dollars (4 000,00 \$) n'inclut pas les prestations provenant du RPC/RRQ pour les enfants à charge, ni les majorations des prestations de ces régimes ou d'un régime d'indemnisation des accidentés du travail dues aux augmentations du coût de la vie, ni le revenu des prestations d'un régime d'assurance privé ou cinquante pour cent (50 %) des revenus d'un programme de réadaptation approuvé tel que décrit ci-après.

L'employé doit fournir la preuve qu'il a fait les demandes requises pour recevoir toutes les autres prestations des régimes auxquels il peut être admissible, de même qu'une déclaration du montant de prestations qu'il reçoit.

### **Programme de réadaptation :**

Un conseiller en réadaptation oriente l'employé vers le programme de réadaptation ou de recyclage approprié. Si l'employé commence à travailler dans le cadre d'un programme de réadaptation approuvé, ses prestations d'assurance-invalidité de longue durée sont réduites de cinquante pour cent (50 %) seulement des revenus qu'il tire de son emploi de réadaptation, pourvu que son revenu total ne dépasse pas cent pour cent (100 %) de ses revenus à la date où son invalidité a débuté.

### **Exclusions en vertu du régime d'assurance-invalidité de longue durée :**

L'employé n'est pas admissible aux prestations d'assurance-invalidité de longue durée dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- blessures que s'inflige volontairement l'employé,
- guerre, insurrection, rébellion ou participation à des émeutes ou agitations civiles,
- blessures résultant d'un accident de travail subi lorsqu'à l'emploi d'un autre employeur,
- alcoolisme ou toxicomanie, sauf pendant qu'un traitement de réhabilitation approuvé est suivi,
- troubles psychologiques ou mentaux, sauf pendant qu'un traitement est fourni par un médecin spécialisé en psychiatrie,
- toute période d'invalidité suivant un défaut de coopérer ou de participer à un programme de réadaptation recommandé ou approuvé par l'assureur,
- toute période pendant laquelle l'employé ne participe pas ou ne coopère pas à un traitement raisonnable et habituel prévu pour soigner son invalidité,
- la durée prévue d'une période d'absence ou de mise à pied temporaire si l'invalidité commence après le début de la période d'absence ou de mise à pied,
- une période de réclusion dans une prison ou une autre institution comparable,
- les périodes suivantes, si l'invalidité résulte d'une grossesse :
  - une période de congé de maternité,
  - la période commençant dix (10) semaines avant et se terminant six (6) semaines après l'accouchement, et
  - une période pendant laquelle des prestations d'Assurance-emploi pour maternité sont payées.

21.08 Congé de maternité ou congé parental - La Compagnie autorise un congé de maternité ou un congé parental non rémunéré aux conditions suivantes. La durée maximale du congé est de :

i) congé de maternité - dix-sept (17) semaines non rémunérées aux employées ayant donné naissance à un enfant ;

## **Article vingt et un : Régime d'avantages sociaux des employés (suite)**

ii) congé parental - vingt-quatre (24) semaines non rémunérées aux employées ou employés parents d'un nouveau-né ou qui adoptent un enfant. Les employés admissibles au congé de maternité ou parental demeurent couverts par les régimes d'avantages sociaux durant toute la période du congé.

21.09 Les demandes d'indemnisation refusées par la compagnie d'assurance ne sont pas révisables, sauf lorsqu'elles sont refusées en raison d'inadmissibilité. Dans un tel cas, l'employé peut déposer un grief conformément à la procédure de règlement des griefs de la présente convention collective.

### **21.10 Procédure d'appel applicable aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée**

Lorsque la Compagnie et le Syndicat sont en désaccord quant à l'admissibilité d'un employé à des prestations d'assurance-invalidité de courte durée et qu'une entente ne peut être conclue, l'affaire est soumise à l'arbitrage médical de la manière suivante :

L'employé est examiné par un médecin désigné par la Compagnie et par un médecin désigné à cette fin par le Syndicat. S'ils divergent d'opinion quant à l'admissibilité de l'employé, cette question est alors soumise à un troisième médecin choisi par ces deux (2) médecins. L'opinion émise par ce troisième médecin, après examen de l'employé et consultation avec les deux (2) autres médecins, est alors déterminante et lie la Compagnie, le Syndicat et l'employé visé. Les honoraires et dépenses découlant des services du troisième médecin sont partagés également entre la Compagnie et le Syndicat.

### **21.11 Allocation d'assurance-maladie**

Une allocation mensuelle s'applique aux paiements de la prime prévue en vertu de tout régime d'assurance-maladie gouvernemental, de la façon suivante :

A) Employés participants : allocation d'assurance-maladie de 8,00 \$ pour un employé célibataire, et de 14,00 \$ pour un employé marié.

Cette allocation sert en premier lieu à payer tout montant exigé maintenant ou plus tard de la Compagnie pour les soins médicaux ou chirurgicaux en vertu de tout régime d'assurance-maladie gouvernemental.

Si aucune prime mensuelle n'est exigée, ou si la prime mensuelle exigée de l'employé, ou la prime exigée de l'employé et de la Compagnie, pour avoir droit aux prestations de base pour soins médicaux et chirurgicaux, est inférieure à l'allocation, la différence est versée à l'employé sur la feuille de paie, mais si elle est supérieure, la différence est alors déduite du salaire de l'employé.

Sous réserve des dispositions des clauses précédentes, l'allocation est versée pour chaque employé participant, pourvu que celui-ci compte du service rémunéré au cours du mois pour lequel l'allocation est versée.

Nonobstant les dispositions de la clause 21.11, l'employé participant qui ne compte pas de service rémunéré au cours d'un mois donné, mais qui reçoit des prestations d'assurance-salaire hebdomadaires en vertu du régime d'avantages sociaux, est traité comme suit :

i) s'il réside dans une province où une prime ou une taxe d'assurance-maladie est exigée, il est admissible au montant de cette prime ou de cette taxe jusqu'à concurrence du montant stipulé à la clause 21.11 A) ou du montant inférieur qui est exigé dans la province en question ; dans les provinces où la Compagnie paie les primes, cela ne s'applique pas ;

ii) s'il réside dans une province où aucune prime ni taxe d'assurance-maladie n'est exigée, il ne reçoit aucun montant.

**NOTA.** – L'expression « employé participant » utilisée précédemment est définie dans l'article intitulé « Régimes d'avantages sociaux des employés »

#### **21.12 Congés de maladie**

Les congés de maladie sont attribués comme suit :

2001	3 jours
2002	3 jours
2003	4 jours

Les congés de maladie sont rémunérés à 75 % du taux de salaire de l'échelon où se situe l'employé.

## **Article vingt-deux : Retenue de la cotisation syndicale**

22.01 À la deuxième période de paie de chaque mois, la Compagnie prélève sur le salaire de tout employé régi par la présente convention collective un montant correspondant aux cotisations syndicales mensuelles uniformes, conformément aux conditions et exceptions énoncées dans cet article.

22.02 Le montant retenu doit correspondre aux cotisations syndicales courantes et uniformes et ne pas inclure les droits d'adhésion ou toute cotisation spéciale. Le montant retenu ne peut être modifié pendant la durée de la présente entente, sauf pour refléter un changement du montant des cotisations syndicales courantes, conformément aux statuts du Syndicat. Les dispositions du présent article s'appliquent dès réception par la Compagnie d'un avis écrit du Syndicat l'informant du montant des cotisations syndicales courantes.

22.03 L'adhésion au Syndicat est possible pour tout employé admissible en vertu des statuts du Syndicat après paiement des droits d'adhésion ou de réintégration exigés de manière uniforme de tous les autres candidats. L'adhésion ne doit pas être refusée pour des raisons relatives à la race, la nationalité d'origine, la couleur ou la religion.

22.04 Pour les nouveaux employés, la retenue des cotisations syndicales commence à la seconde période de paie du mois durant lequel ils sont rémunérés pour leurs services.

22.05 Si le salaire d'un employé à la seconde période de paie d'un mois donné n'est pas suffisant pour prélever le montant entier de la cotisation, la Compagnie n'effectue aucune retenue pour ce mois. La Compagnie ne peut reporter à une date ultérieure la retenue de la cotisation non effectuée pour un mois précédent parce que le salaire de l'employé pour la période de paie désignée était insuffisant.

22.06 Seules les retenues actuelles ou ultérieures exigées par la loi, les retenues de sommes dues ou payables à la Compagnie, ainsi que les retenues de cotisations au régime de retraite et à la Caisse de prévoyance sont effectuées sur le salaire, avant la retenue de la cotisation.

22.07 Le montant des cotisations ainsi retenues sur le salaire, accompagné d'un état indiquant le montant prélevé sur le salaire de chaque employé, est remis par la Compagnie au représentant syndical désigné, dans les quarante (40) jours civils qui suivent la période de paie ayant fait l'objet des retenues.

22.08 La Compagnie ne doit pas être tenue responsable, financièrement ou de toute autre façon, soit envers le Syndicat, soit envers tout employé, pour avoir omis des retenues ou pour avoir effectué des retenues et des versements inexacts ou inappropriés. Cependant, dans tous les cas où survient une erreur dans le montant de toute retenue salariale d'un employé, la Compagnie se charge de rectifier l'erreur directement avec l'employé. Dans le cas d'une erreur de la part de la Compagnie dans le montant de ses versements au Syndicat, elle apporte les rectifications nécessaires dans un versement ultérieur. La responsabilité de la Compagnie quant à tout montant prélevé suivant les dispositions du présent article prend fin au moment où les sommes dues sont remises au représentant syndical désigné.

22.09 Toute question touchant la rémunération que le Syndicat doit verser, s'il y a lieu, à la Compagnie en reconnaissance de services rendus suivant le présent article doit être laissée en suspens. Elle est sujette à un nouvel examen à la demande de l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours.

22.10 Dans l'éventualité de toute action en justice contre les parties ici concernées résultant de toute déduction ou déductions prélevées ou devant être prélevées sur la feuille de paie par la Compagnie en raison du présent article, les deux parties concernées doivent coopérer pleinement avec la justice pour résoudre ce litige. Chacune des parties doit assumer les coûts de cette action sauf que, si à la demande du Syndicat des frais de conseillers sont engagés, ces frais doivent être payés par le Syndicat. Excepté pour ce qui vient d'être énoncé, le Syndicat doit indemniser la Compagnie pour toute perte, dommage, frais ou dépenses occasionnées ou engagés dont il est responsable découlant de déduction ou déductions prélevées sur la feuille de paie.

### **Article vingt-trois : Fonctions judiciaires (juré)**

23.01 Un employé appelé à occuper la fonction de juré et qui doit s'absenter de son poste est rémunéré pour la durée réelle de son absence, jusqu'à concurrence du salaire d'une journée au taux normal de son poste pour chaque jour, moins le montant qui lui est alloué pour la fonction de juré pour chacune de ces journées, exception faite des allocations payées par la Cour pour les repas, l'hébergement ou le transport, sous réserve des exigences et des restrictions suivantes :

- A) l'employé doit fournir à la Compagnie un relevé des allocations payées par la Cour et des jours durant lesquels il a assumé la fonction de juré ;
- B) le nombre de jours ouvrables pour lesquels l'employé a droit à des allocations à titre de juré est limité à soixante (60) jours pour toute année civile ;
- C) aucune allocation de service judiciaire n'est accordée à l'employé pour toute journée de vacances payées ou pour un jour férié rémunéré. Un employé à qui l'on a attribué ses dates de vacances n'est pas tenu de les changer parce qu'il doit assumer des fonctions judiciaires.



**Article vingt-quatre : Durée de la convention**

24.01 La présente convention, dans son texte révisé demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003 et, subséquemment, sous réserve de ce que l'une ou l'autre des parties fasse connaître par un préavis écrit de cent vingt (120) jours son désir de la réviser, de la modifier ou d'y mettre fin. Ledit préavis peut être donné n'importe quand après le 31 août 2003.

Signé à Toronto, Ontario, ce 11 jour de janvier 2001.

**POUR LA COMPAGNIE :**

\_\_\_\_\_  
Rod Cook

\_\_\_\_\_  
Colin Robertson

\_\_\_\_\_  
Shari Strain

\_\_\_\_\_  
Seima Khan

**POUR LE SYNDICAT :**

\_\_\_\_\_  
Richard Page

\_\_\_\_\_  
Nathalie Lapointe

\_\_\_\_\_  
Daniel Caron

\_\_\_\_\_  
Dan Forestell

**Annexe A : Structure de la progression uniforme : échelle des salaires hebdomadaires –  
Classification technique**

**Échelon maximal**

Technicien, Lignes et câbles - Échelon maximal 14

**Taux :**

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2001</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2002</b>	<b>1<sup>er</sup> janv. 2003</b>
1	630,28 \$	642,89 \$	658,96 \$
2	669,36 \$	682,74 \$	699,81 \$
3	699,52 \$	713,51 \$	731,35 \$
4	732,55 \$	747,20 \$	765,88 \$
5	766,96 \$	782,30 \$	801,85 \$
6	802,85 \$	818,91 \$	839,38 \$
7	846,32 \$	863,25 \$	884,83 \$
8	870,78 \$	888,19 \$	910,40 \$
9	890,99 \$	908,81 \$	931,53 \$
10	910,78 \$	929,00 \$	952,22 \$
11	933,10 \$	951,76 \$	975,55 \$
12	958,87 \$	978,04 \$	1 002,50 \$
13	983,06 \$	1 002,72 \$	1 027,79 \$
14	1 015,68 \$	1 036,00 \$	1 061,90 \$

## **Annexe B : Sous-traitance**

La Compagnie convient également que, pendant la durée de la présente entente, tout travail qui est normalement effectué par les employés représentés par le Syndicat des métallos ne doit pas être donné à des sous-traitants, sauf :

1. lorsque la Compagnie ne dispose pas du personnel technique ou de gestion requis ; ou
2. lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'employés qualifiés pour accomplir le travail parmi les employés actifs ou mis à pied dans le district d'ancienneté et d'avancement où doit être effectué le travail en question ;  
ou
3. lorsque le matériel ou les installations essentiels ne sont pas disponibles au moment et à l'endroit voulus ; ou
4. lorsque le genre ou la quantité de travail sont tels que les dépenses d'investissements ou les dépenses d'exploitation engagées sont injustifiables ; ou
5. lorsque le temps requis pour accomplir le travail n'est pas suffisant, compte tenu des compétences, du personnel ou du matériel dont on dispose à l'endroit en question ; ou
6. lorsque le genre ou la quantité du travail sont tels que des variations indésirables de l'embauche en résulteraient.

La présente entente ne s'applique pas aux cas d'urgence, aux articles obtenus de fabricants ou de fournisseurs, ni à l'accomplissement de travail sous garantie, qui ne sont soumis à aucune des restrictions de cette convention collective.

La Compagnie doit avertir le président, par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, de son intention de confier certains travaux à des sous-traitants qui pourraient avoir des conséquences matérielles et défavorables pour les employés. Cet avis doit contenir une description des travaux à donner en sous-traitance, leur durée d'exécution prévue, les motifs justifiant le recours à la sous-traitance et, si possible, la date d'entrée en vigueur de l'entente de sous-traitance.

Si le président veut discuter de sujets relatifs à la sous-traitance qui sont spécifiés dans l'avis, le représentant approprié de la Compagnie doit s'empresse de le rencontrer pour satisfaire à sa demande.

Si le président demande des renseignements sur la sous-traitance qui n'a pas fait l'objet d'un avis d'intention, ces renseignements doivent lui être fournis promptement. Si une réunion pour discuter de la sous-traitance est nécessaire, elle doit avoir lieu à un moment et à un endroit convenant aux deux parties.

### **Annexe C : Prime versée aux techniciens, Lignes et câbles**

Les techniciens, Lignes et câbles, rémunérés à l'échelon 10 ou plus, reçoivent la prime applicable de 1,10 \$ de l'heure. Cette prime ne fait pas partie du salaire de base de l'employé et sera versée pour les heures travaillées uniquement. Elle ne sera pas payée pour les heures non travaillées, sauf pour les vacances annuelles et les jours fériés.

## **Annexe D : Enneigement ou tempête**

Ce qui suit constitue la ligne de conduite de la Compagnie envers les employés qui, à cause de conditions difficiles créées par l'enneigement ou les tempêtes, ne peuvent se rendre au travail ou arrivent en retard.

Les employés doivent faire leur possible pour arriver à temps au travail, lorsqu'il y a tempête ou enneigement. Les employés qui, dans de telles conditions, arrivent en retard, mais avant le milieu de leur journée de travail, sont payés pour la journée complète, pourvu que leur retard soit directement attribuable aux conditions atmosphériques susmentionnées. Ceux qui arrivent après le milieu de leur journée de travail sont payés pour une demi-journée.

Quant à ceux qui, pour les mêmes raisons, ne peuvent se rendre au travail ou qui arrivent après le milieu de leur journée de travail, il est convenu, nonobstant les dispositions de la convention collective, qu'ils peuvent effectuer des heures supplémentaires au taux de base pour rattraper une partie ou la totalité du temps perdu. Il est entendu que ces arrangements ne s'appliquent que s'ils sont conformes aux stipulations du Code canadien du travail.

Cette ligne de conduite ne s'applique que lorsque les autorités municipales appropriées demandent aux gens de ne pas utiliser leur voiture et que les transports en commun ne fonctionnent pas à cause d'une tempête de neige.

## **Annexe E : Permis de conduire**

Si un employé dont le travail normal nécessite un permis de conduire valide perd celui-ci pendant un certain temps, la Compagnie tâchera de lui trouver une accommodation raisonnable. Si cela n'est pas possible, l'employé sera placé en congé sans solde.

En regard de cette situation, l'employé concerné a trois (3) obligations principales :

1. informer son supérieur de toute infraction au Code de la route commise au volant d'un véhicule de la Compagnie, ainsi que de la perte potentielle de son permis de conduire et de la période visée par cette perte ;
2. fournir la documentation suffisante quant à cette perte ; et
3. informer la Compagnie au moins trente (30) jours avant la date anticipée de recouvrement du permis.

Les détails de chaque cas seront discutés avec le président du Syndicat dès que possible.

## **Annexe F : Régime de retraite**

**Attendu** que la Compagnie et le Syndicat des métallos ont convenu d'une formule d'indexation des pensions, conformément aux règles d'indexation ci-jointes.

### **Règles d'indexation**

#### 1. Couverture

- Retraités
- Conjoint survivants
- Conjoint d'employés qui décèdent en fonction
- Participants invalides
- Participants bénéficiant d'une rente différée

#### 2. Entrée en vigueur des augmentations

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992, pourvu que l'employé ait atteint soixante-cinq (65) ans et qu'il soit à la retraite depuis au moins cinq (5) ans ; mais pas plus de dix (10) ans de différé.

#### 3. Partie de la pension couverte

Toute la pension (comprend la partie en provenance de l'option de majoration de la pension).

#### 4. Augmentation

Cinquante pour cent (50 %) de l'IPC sur douze (12) mois, se terminant le 30 septembre précédent, jusqu'à concurrence d'une augmentation de l'IPC de six pour cent (6 %).

#### 5. Rétroactivité

Aucune.

#### 6. Contribution exigée du participant

Aucune contribution.

### **Protection contre l'inflation**

La Compagnie accepte la mise en place d'un programme de protection contre l'inflation pour les bénéficiaires actuels et à venir du régime de retraite.

Ce nouvel avantage sera conjointement mis au point par le Syndicat et les représentants de la direction de la Compagnie dans les années 1990 et 1991, afin d'être instauré le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Les améliorations prévues au régime suivront les principes de modification indiqués dans le mémoire d'entente conclu entre CP Rail et les Syndicats associés des services ferroviaires non itinérants. Toutes les nouvelles modifications devront avoir été ratifiées ou négociées par les parties avant 1992.

A) Une période de mise à pied sera incluse, jusqu'à concurrence de douze (12) mois civils consécutifs, dans le service validable d'un employé qui comptait au moins dix (10) ans de service continue au moment de la mise à pied. L'employé doit continuer à contribuer au régime selon son taux normal de salaire au moment de la mise à pied.

B) Pour tous les membres célibataires au début de leur retraite, l'application par défaut d'une période garantie de dix (10) années de prestations mensuelles de retraite sans réduction après le décès du membre.

C) Pour les membres qui décèdent avant l'âge de la retraite anticipée, le versement d'une prestation minimum de décès avant la retraite égale à la valeur de rachat de la rente acquise entière.

### **Lettre d'entente : Employés protégés**

Les postes des employés suivants appartenant à la classification monteur de lignes dans le district d'ancienneté de l'Est seront protégés :

C. Blais

J. M. Daunais

En cas de réduction de personnel dans la classification monteur de lignes, les employés énumérés dans les présentes n'auront pas le droit de se prévaloir de leur ancienneté générale de district pour déplacer des employés appartenant à la classification technicien, Lignes et câbles.



### **Lettre d'entente : Affectations entre districts**

Attendu que le paragraphe 5.07 prévoit des affectations temporaires entre districts, les parties conviennent que les travaux relatifs à la liaison optique entre Toronto et Ottawa seront attribués de la façon suivante :

#### **Rétablissement**

La Compagnie, à sa discrétion, affectera des techniciens, Lignes et câbles, des districts d'ancienneté de l'Est ou de l'Ontario.

#### **Entretien**

L'entretien courant de la liaison optique entre Toronto et Smith Falls sera assuré par les techniciens, Lignes et câbles, du district de l'Ontario.

L'entretien courant de la liaison optique entre Smith Falls (inclusivement) et Ottawa sera assuré par les techniciens, Lignes et câbles, du district de l'Est.

### **Lettre d'entente : Comité conjoint sur la sous-traitance**

Par suite de la conclusion d'un protocole d'entente, les parties conviennent d'établir un comité conjoint, formé de représentants de la Compagnie et du Syndicat, dont le rôle sera d'examiner les cas qui seront sélectionnés pour la sous-traitance. Ces cas, que le Syndicat identifiera, seront examinés par le comité conjoint. La Compagnie accepte de ne pas refuser de façon indue d'examiner de tels cas. Les parties conviennent également de faire tout leur possible pour en arriver à un commun au sujet des cas qui seront mis en évidence.

En examinant chaque cas, les parties prendront en considération tous les facteurs liés à la sous-traitance, notamment, l'aspect économique, la souplesse, la capacité, l'équipement, la qualité, les délais d'exécution et les exigences des clients. Les parties conviennent en outre d'examiner seulement les contrats actuels ou éventuels qui sont importants et touchent les principales activités du Service des lignes d'AT&T Canada. Pendant l'examen des cas, la Compagnie poursuivra ses activités normalement selon les décisions qu'elle prendra. Si les parties arrivent à s'entendre sur une solution de rechange acceptable, les changements appropriés seront apportés au chapitre de l'exploitation là où ce sera possible. Le recours au comité conjoint ne limite aucunement l'utilisation de la disposition de la convention collective relative à la sous-traitance.

Lorsqu'une étude de cas ne permet pas de justifier l'exécution du travail à l'interne en vertu des dispositions actuelles de la convention collective, les parties peuvent, d'un commun accord, modifier ces dispositions pour faire en sorte que le travail puisse être effectué à l'interne.

### **Lettre d'entente : Fonds de justice sociale**

La présente vise à résumer notre entente concernant le Fonds de justice sociale qui sera établi par le Syndicat des métaux.

Une fois le Fonds de justice sociale créé, le président avisera le directeur principal, Relations de travail de la date à laquelle la Compagnie commencera à verser sa contribution, laquelle ne sera pas rétroactive à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Une fois informée, la Compagnie versera un (1) cent pour chaque heure travaillée, à l'exception des heures supplémentaires.

Le Syndicat fournira de la documentation, à la demande de la Compagnie, sur toutes les entreprises participantes et l'utilisation des fonds.

### **Lettre d'entente : Congé d'études payé**

La présente vise à résumer notre entente concernant le congé d'études payé de certains représentants syndicaux du Syndicat des métallos.

Pendant la durée de la convention collective, la Compagnie versera au Syndicat des métallos trois (3) cents pour chaque heure travaillée, à l'exception des heures supplémentaires. Toutes les sommes serviront à financer la formation des représentants syndicaux afin d'améliorer la compétence des employés sélectionnés en matière de relations de travail.

Une demande de congé d'études précisant la durée de l'absence sera soumise par écrit au supérieur de chaque employé au moins (30) jours civils avant la date de début du congé demandé. L'approbation d'un tel congé ne sera pas déraisonnablement refusée.

### **Lettre d'entente : Comité de travail conjoint**

La Compagnie et le Syndicat conviennent de former un comité de travail conjoint dont le mandat consistera à améliorer :

la productivité  
les relations de travail avec la direction  
la satisfaction de la clientèle

Ce comité de travail comprendra deux (2) membres de la haute direction de la Compagnie et deux (2) dirigeants principaux du Syndicat.

Il est convenu que la première réunion aura lieu dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification.

### **Lettre d'entente : Traduction et impression**

La présente vise à résumer notre entente concernant la traduction et l'impression de la convention collective entre AT&T Canada et le Syndicat des métallos.

La convention collective sera publiée dans les deux langues officielles (français et anglais) aux frais de la Compagnie et sera distribuée aux employés en fonction de leur choix de langue.

La Compagnie s'engage à terminer l'impression de la convention collective dans les cent vingt (120) jours suivant l'approbation finale de la traduction. La traduction doit commencer dans les trente (30) jours qui suivent la signature du protocole d'entente.

## **Lettre d'entente : Politique relative au respect mutuel en milieu de travail**

Il est entendu que la Compagnie et le Syndicat souhaitent tous deux offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et respectant la dignité des employés et des membres. À cette fin, les points suivants ont été discutés et endossés collectivement :

1. AT&T Canada (la « Compagnie ») a établi une **Politique relative au respect mutuel en milieu de travail**. Cette politique est communiquée et appliquée rigoureusement. Les employés qui ont des questions peuvent s'adresser à leur supérieur immédiat, et ce, quelles qu'elles soient. La politique est aussi accessible électroniquement sur les réseaux locaux de la Compagnie.
2. Les plaintes touchant toute question soulevée dans la présente lettre d'entente et relative à la Politique relative au respect mutuel ne peuvent être réglées en vertu de la procédure de règlement des griefs. Cependant, toute mesure disciplinaire jugée nécessaire à la suite de l'examen de ces plaintes peut être portée en appel en vertu du paragraphe 19.06.
3. Il ne peut y avoir de discrimination, d'interférence, de restriction ni de coercition en milieu de travail en ce qui a trait à la race, la nationalité, l'origine ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, la situation matrimoniale ou familiale, l'orientation sexuelle, l'incapacité, toute condamnation pour laquelle un pardon a été accordé ou toute autre raison interdite par la loi fédérale.
4. Le harcèlement se définit comme tout comportement fondé sur l'un des motifs énumérés ci-dessus qui s'avère offensant ou humiliant et qui constitue un type de discrimination. Le harcèlement est jugé avoir eu lieu s'il y a raisonnablement lieu de croire que le comportement était malvenu ou inapproprié en milieu de travail.
5. Les formes de harcèlement comprennent, sans s'y limiter, les menaces, l'intimidation, l'abus verbal, les remarques mal à propos, les insinuations, le matériel offensant et inapproprié, la littérature haineuse et les plaisanteries offensantes.
6. Le harcèlement sexuel se définit comme tout comportement non provoqué et importun, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle susceptible d'offenser ou d'humilier ou d'être perçu comme un critère d'ordre sexuel pour l'obtention d'un emploi, d'une formation ou d'une promotion.
7. Le harcèlement sexuel comprend, sans s'y limiter, les remarques suggestives, les plaisanteries, les insinuations, les contacts physiques non sollicités, les regards concupiscent, les invitations compromettantes, les images pornographiques ou dégradantes, le matériel de nature sexuelle, les termes sexuellement dégradants utilisés pour décrire une personne ou un groupe ou l'orientation sexuelle ou les membres d'un seul sexe ou l'orientation sexuelle de l'un deux, de même que toute agression sexuelle.

## **Lettre d'entente : Employés temporaires**

La présente vise à résumer notre entente au sujet des **employés temporaires** tels qu'ils sont définis au paragraphe 1.04 de la convention collective.

Les employés en mise à pied dans le territoire d'admissibilité de la sécurité d'emploi seront rappelés avant de procéder à l'embauchage de tout autre employé temporaire.

La Compagnie peut avoir recours à des employés temporaires qui seront embauchés pour une période précise et affectés à un projet précis, ou pour remplacer des employés affectés à des projets temporaires ou en congé autorisé. La durée d'emploi et la date approximative de fin d'emploi seront précisées au moment de l'embauchage. La durée d'emploi ne dépassera cependant pas un (1) an à compter de la date d'embauchage. Si elle dépasse un (1) an, l'employé temporaire sera considéré comme ayant acquis le statut d'employé permanent.

Un employé temporaire aura tous les droits prévus à la convention collective et il sera régi par les mêmes dispositions, sauf pour ce qui suit :

- Comme la durée d'emploi et la date approximative de fin d'emploi seront déterminées au moment de l'embauchage de l'employé, celui-ci bénéficiera d'un préavis de quinze (15) jours confirmant son dernier jour de travail. Il ne sera pas nécessaire d'envoyer un avis de quatre-vingt-dix (90) jours à l'employé ni au Syndicat.
- Un employé temporaire n'aura pas la possibilité d'exercer les droits de déplacement énoncés à l'article 9.
- Un employé temporaire sera affecté à un travail en fonction des besoins et ne pourra postuler aucun poste faisant l'objet d'un affichage.

On considérera d'abord tout employé temporaire pour tout poste permanent pouvant survenir pendant la durée de l'affectation de l'employé.



### **Lettre d'entente : Entente sur la sécurité d'emploi**

L'Entente sur la sécurité d'emploi est modifiée comme suit :

- 1) Les nouveaux employés se joignant à l'unité de négociation après le 4 avril 1995 ne sont pas admissibles aux avantages contenus dans l'entente sur la sécurité d'emploi.
- 2) Les nouveaux employés se joignant à l'unité de négociation après le 4 avril 1995 ont droit à deux (2) semaines de prime de départ pour chaque année de service révolue. Les employés ayant moins d'un (1) an de service n'ont pas droit à la prime de départ.
- 3) Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1996, le service rémunéré cumulatif est calculé à raison de 0,5 année de service pour chaque année de service.

### **Lettre d'entente : Prime pour travaux d'entretien**

Il est entendu et convenu que les employés qui, à la demande de la Compagnie, doivent effectuer des travaux d'entretien à une hauteur de plus de soixante-cinq (65) pieds, recevront une prime d'une (1) heure à leur taux de salaire de base normal pour chaque quart de travail, en plus de leur salaire normal.

### **Lettre d'entente : REÉR collectif**

Il est entendu et convenu que tous les employés ayant six (6) mois de service ou plus peuvent participer au REÉR collectif de la Compagnie s'ils le désirent.

### **Lettre d'entente : Période moyenne des gains**

Il est entendu et convenu que la Compagnie modifiera le régime de retraite contributif d'AT&T Canada daté du 1<sup>er</sup> janvier 1996 comme suit. La période moyenne des gains validables au titre du régime de retraite correspondra aux soixante (60) mois les mieux rémunérés, pas nécessairement consécutifs, des cent vingt (120) mois consécutifs précédant la date de départ des participants.

### **\*Lettre d'entente : Boni**

Les employés régis par l'unité de négociation participeront au Programme de boni de la Compagnie (qui est fonction du rendement de la Compagnie, de la satisfaction de la clientèle et de l'évaluation du rendement personnel). Le pourcentage du boni cible est de 4 % du taux de l'échelon pour chaque année que durera la présente convention.

**\*Lettre d'entente : Amélioration à la formule de calcul de la rente**

Il est entendu et convenu que la Compagnie modifiera le régime de retraite contributif d'AT&T Canada daté du 1<sup>er</sup> janvier 2001 comme suit. La formule de calcul de la rente est améliorée de 0,1 % et passe à 1,4 % des gains du participant les plus élevés admissibles au titre du régime, jusqu'à concurrence du plafond de base moyen du gouvernement, plus 2 % des gains du participant les plus élevés admissibles au titre du régime au delà du plafond de base moyen du gouvernement, pour tous les participants au régime occupant un poste au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**\*Lettre d'entente : Régime d'actionnariat des employés**

La Compagnie rend le régime d'actionnariat des employés accessible aux employés régis par l'unité de négociation.

## **\*Lettre d'entente : Conseil du régime d'avantages sociaux de l'unité de négociation**

### **AT&T Canada**

#### **Structure du**

#### **Conseil du régime d'avantages sociaux de ou des unités de négociation**

##### **Mandat**

- Présenter pour discussion les préoccupations exprimées par les employés en ce qui a trait aux régimes d'assurance-maladie, de soins dentaires, d'invalidité, d'assurance-vie, de décès et de mutilation accidentels
- Acquérir une compréhension approfondie de la conception et de l'administration des régimes.
- Établir un lien de communication direct entre les représentants de l'unité de négociation et les assureurs externes.
- Acquérir une meilleure compréhension des préoccupations des employés à l'échelle de la Compagnie.
- Favoriser la connaissance et la compréhension des régimes chez les participants aux régimes.
- Examiner une fois l'an les aspects financiers et actuariels des régimes.
- Examiner le rendement des assureurs.
- Être habilité à recommander un changement d'assureur ou d'administrateur d'avantages sociaux.

##### **Membre de la direction responsable**

Vice-président principal, Ressources humaines

##### **Membres du conseil**

**(8) membres**

Président

Directeur exécutif, Ressources humaines

Représentants de la Compagnie

Directeur principal, SGRH

Conseiller principal, Programmes, Ressources humaines

Directeur principal, Relations de travail

Représentants de l'unité de négociation

(3) nommés par les TCA

(1) nommé par les Métallos

Assureurs externes

(1) nommé par chaque assureur

##### **Réunions**

- Le conseil tient, au cours de l'année, une réunion à chaque trimestre.
- Le conseil fixe l'heure et l'endroit des réunions.
- Au moins une réunion par année a lieu aux bureaux de l'assureur externe.
- L'ordre du jour des réunions est déterminé à l'avance de manière formelle et les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux.
- Les assureurs présenteront :
  - les rapports sur les réclamations acceptées et refusées, indiquant les motifs de refus ;
  - le délai de traitement moyen des réclamations ;
  - l'examen des cas exceptionnels ;
  - les détails de la protection des régimes.
- Les sujets de l'ordre du jour sont présentés soit par les représentants de la Compagnie, soit par ceux de l'unité de négociation.
- Les Ressources humaines ou les représentants syndicaux peuvent présenter les questions se rapportant aux réclamations.
- Le quorum du conseil est de quatre membres, dont la moitié est constituée par des représentants de l'employeur.

##### **Frais**

- La Compagnie convient d'assumer les frais raisonnables liés à la participation des membres du Syndicat des métallos à ces réunions. Pour les membres du Syndicat des métallos, les frais liés aux réunions comprennent leur temps et les dépenses connexes.



### **\*Lettre d'entente : Démutualisation**

Il est convenu que toutes les questions concernant la démutualisation, y compris tout recours judiciaire, ont été résolues par suite de la présente convention.

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le Syndicat des métaux transmettra à la Compagnie une lettre selon laquelle il se désiste formellement de tous les recours concernant la démutualisation.

**\*Lettre d'entente : Participation aux bénéfices**

Les parties conviennent d'examiner la possibilité d'élaborer un régime de participation aux bénéfices pendant la durée de la présente convention.

### **\*Lettre d'entente : Étendue des travaux**

Afin de clarifier le champ d'application de l'unité de négociation, les parties conviennent de ce qui suit.

Il est convenu et entendu que, à compter de janvier 2000, les responsabilités des techniciens, Lignes et câbles comprendront :

- tous les travaux d'entretien préventif des câbles des installations extérieures (cuivre et fibre)
- tous les travaux d'installation des câbles des installations extérieures (cuivre et fibre)
- tous les travaux de déplacement des câbles des installations extérieures (cuivre et fibre)
- tous les travaux de réparation d'urgence des câbles des installations extérieures (cuivre et fibre)

Outre les responsabilités énumérées ci-dessus et lorsque les horaires et les ressources en personnel le permettront, le groupe effectuera également toutes les raccordements requis dans le cadre de nouveaux travaux de construction liés aux installations extérieures.

Compte tenu de ces travaux additionnels, il est aussi convenu et entendu que, à compter de janvier 2000, les techniciens, Lignes et câbles n'auront plus la responsabilité de ce qui suit :

- la pose de fils verticaux ou horizontaux à l'intérieur d'un immeuble
- le raccordement de réseaux locaux

Il est également convenu que l'année 2000 comportera une période de transition permettant d'apporter les changements indiqués précédemment. Pendant la transition, un chevauchement peut subsister entre les responsabilités dévolues ou non à l'unité de négociation, mais sans que cela n'influence la clarification du rôle et des responsabilités dont il est fait mention au présent document.

Si, à la signature de la présente lettre, les employés actifs de l'unité de négociation du Syndicat des métallos n'ont plus de travaux de raccordement ni d'entretien à effectuer et que des mises à pied s'avèrent nécessaires, la Compagnie tiendra une rencontre avec la direction du Syndicat des métallos afin d'examiner tous les travaux potentiels actuellement en sous-traitance. Tous les efforts seront faits pour donner du travail aux employés qualifiés pour le faire. Par le biais de rapports semestriels, le Syndicat des métallos sera tenu informé des travaux de pose de fils et de raccordement des réseaux locaux d'AT&T Canada qui auront été confiés en sous-traitance.

## A

absence autorisée, 20  
accumulation d'heures supplémentaires, 15  
affectation temporaire, 9  
affectations de relève, 12  
affectations entre districts, 59  
allocation d'assurance-maladie, 46  
allocation de déplacement, 9  
ancienneté générale de district, 7  
appels de service, 14  
application de l'échelle des salaires, 20  
arbitrage, 36  
assurance-invalidité de courte durée, 40  
assurance-invalidité de longue durée, 44  
assurance-maladie complémentaire, 43  
assurance-vie, 38  
assurance-vie pendant la retraite, 40  
avancement normal, 20  
avantages sociaux, 38

## B

bureau d'attache (définition), 4

## C

calcul de la rente, 72  
champ d'application, 6  
changements technologiques, 21  
choix des quarts de travail, 13  
classification technique, 6  
comité conjoint sur la sous-traitance, 60  
comité de travail conjoint, 63  
congé de maternité, 46  
congé d'études payé, 62  
congé parental, 46  
congé pour décès, 22  
congé rémunéré, 11  
congédiement pour cause juste et suffisante, 33  
congés, 31  
congés de maladie, 48  
conjoint de même sexe, 38  
conseil du régime d'avantages sociaux, 74  
contestations au sujet d'un rang d'ancienneté, 8

## D

décès et mutilation accidentels, 40  
demande de congé compensatoire, 15  
déménagement volontaire, 11  
démutualisation, 75  
dépenses, 29  
dépenses – allocation de kilométrage, 30

dépenses – allocation de repas, 29  
dépenses – avance sur compte de frais, 29  
dépenses – divers, 29  
dépenses – logement, 29  
dépenses – transport, 29  
déplacement, 17  
disponibilité, 14  
districts d'ancienneté, 7  
dotation en personnel, 9  
droits de la direction, 5  
durée de la convention, 51

## E

échelle des salaires – classification technique, 52  
échelon maximum, 20  
employés protégés, 58  
employés temporaires, 66  
enneigement ou tempête, 55  
enquête officielle, 33  
entente sur la sécurité d'emploi, 67  
étendue des travaux, 77  
évaluation du rendement, 20

## F

fonctions judiciaires, 50  
fonds de justice sociale, 61

## G

griefs, 34

## H

heures de travail, 13  
heures supplémentaires, 14

## I

indemnités de soins dentaires, 43

## J

jour férié, 22  
jour férié pendant un jour de repos, 22

## L

lieu de travail (définition), 4  
liste de vacances, 26

## M

mesures disciplinaires, 33  
mise à pied, 17  
modèle, 4

## O

offre de prime de départ volontaire, 17

## P

partage des primes, 38  
participation aux bénéficiaires, 76  
pause-repas, 13  
paye de vacances, 28  
période de repos, 13  
période d'essai, 7  
période moyenne des gains, 70  
permis de conduire, 56  
politique de respect mutuel en milieu de travail,  
65  
poste permanent non régi par la convention  
collective, 7  
poste temporaire de relève, 9  
poste temporaire non régi par la convention  
collective, 7  
poste vacant temporaire ou permanent, 9  
prestations de maternité, 45  
prime aux techniciens, Lignes et câbles, 54  
prime de départ pour retraite anticipée, 17  
prime de poste dit *principal*, 11  
prime de quart, 13  
prime pour travaux d'entretien, 68  
procédure d'appel applicable aux prestations  
d'assurance-invalidité de courte durée, 46  
procédure de règlement des griefs, 35

programme de boni, 71  
programme de réadaptation, 45  
promotion, 20

## R

rappel, 9  
réaffectation, 9  
reconnaissance de l'unité de négociation, 4  
réduction du personnel, 17  
REÉR collectif, 69  
régime d'actionnariat des employés, 73  
régime de retraite, 57  
remboursement de frais, 11  
respect mutuel en milieu de travail, 4  
retenue de la cotisation syndicale, 49

## S

semaine de travail, 12  
sous-traitance, 53  
stage de formation, 19  
suppléant pendant les vacances, 26

## T

traduction et impression de la convention  
collective, 64  
travailler un jour férié, 23

## V

vacances, 25