

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

UNIFOR

ET

BELL MOBILITÉ

EDSC, TRAVAIL  
ESDC, LABOUR

MAY 25 2018

SFMC  
FMCS

ANALYSTES COMMUNICATION TECHNIQUE (DORVAL)



EN VIGUEUR LE 27 AVRIL 2018



15/05 (01)

## TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
Préambule	1
1 Équité en matière d'emploi	1
2 Définitions	1
3 Modalités salariales	2
4 Ancienneté	3
5 Heures de travail	3
6 Jours fériés et jours chômés payés	4
7 Vacances	7
8 Mutations	10
9 Absence pour cause de maladie	10
10 Congés	11
11 Frais de séjour et de transport	12
12 Mesures disciplinaires	12
13 Résolution de problèmes et griefs	12
14 Arbitrage	14
15 Information du personnel	15
16 Validité de la convention	15
17 Champ d'application	15
18 Cotisations syndicales	15
19 Représentants du personnel	16
20 Notification au syndicat	16
21 Santé et sécurité	16
22 Temps alloué pour affaires syndicales	17
23 Réunions	18
24 Procédure de négociation	19
25 Dépenses	19
26 Droits de la direction	19
27 Remaniement du personnel	19
28 Changements technologiques	20
29 Avantages sociaux	20

## TABLE DES MATIÈRES (Suite)

<b>Article</b>		<b>Page</b>
30	Durée de la convention	20
	Attestation	21

<b>Annexe</b>		<b>Page</b>
A	Liste des emplois	22
B	Augmentation du taux de salaire horaire de base	23
C	Programme de rémunération incitative	24

## TABLE DES MATIÈRES (Suite)

<b>MÉMOIRES D'ENTENTE</b>	<b>Page</b>
Abus ou violence dans la vie personnelle	26
Comité conjoint des Relations du travail	27
Congé d'études payé	28
Entrevues avec la sûreté	29
Plan de rajustement de l'effectif	30
Programmes de réduction volontaires des heures de travail	35

<b>LETTRES D'ENTENTE</b>	<b>Page</b>
Absences pour urgences personnelles et familiales	38
Comité de vacances et de jours de congé	39
Comité local pour l'attribution des tours de service	41
Formation et opportunités d'apprentissage	42
Principes ergonomiques	43
Utilisation de ressources humaines extérieures et initiatives d'impartition	44

## CONVENTION COLLECTIVE

LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata ce 22<sup>e</sup> jour de mai 2018, est conclue entre UNIFOR, agent négociateur dûment accrédité, ci-après désigné sous le nom de "le Syndicat", et BELL MOBILITÉ, ci-après désignée sous le nom de "la Compagnie".

### ARTICLE 1 ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

#### Diversité de l'effectif

**1.01** (a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance de réaliser l'équité en milieu de travail de sorte que tous les employés soient traités équitablement et qu'ils aient l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

(b) Cela signifie que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada peuvent réclamer l'adoption de mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences pour surmonter la discrimination involontaire. Dans le même esprit, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'une plus grande sensibilisation et d'une plus grande acceptation de la diversité de l'effectif.

#### Discrimination

**1.02** La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas se livrer à des actes de menace, d'intimidation ou de discrimination illégale à l'endroit d'un(e) employé(e) à cause de son état de grossesse, de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de la couleur de sa peau, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, de sa situation de famille, d'une déficience, de ses affiliations politiques avec un parti politique légitime, d'une condamnation pour laquelle il a été gracié ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective. De plus, la Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble à assurer un milieu de travail exempt de tout harcèlement.

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

**1.04** Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

### ARTICLE 2 DÉFINITIONS

**2.01** Aux fins de la présente convention :

(a) Le terme "employé" désigne une personne qui occupe à Bell Mobilité un des emplois inscrits à l'Annexe A, et n'inclut pas :

- (1) une personne affectée à une tâche à caractère confidentiel concernant les relations industrielles ;
- (2) une personne embauchée à titre d'employé surnuméraire ;
- (3) une personne qui exerce des fonctions de cadre ("leader").

(b) Le terme "employé permanent" désigne une personne dont il y a lieu de croire que la période d'emploi sera de plus d'une (1) année, bien qu'elle puisse se terminer avant, de l'initiative de l'employé ou de la Compagnie.

(c) Le terme "employé temporaire" désigne une personne embauchée en vertu d'une entente selon laquelle la période d'emploi ne devrait pas excéder trois (3) années. En accumulant 36 mois de service continu dans le même poste, un employé temporaire se verra offrir un poste d'employé permanent à temps partiel et, s'il accepte, sera reclassé à un statut de permanent à temps partiel, à son poste et à son lieu de travail actuels. Dans l'éventualité où l'employé refuse cette offre, la Compagnie mettra fin à son emploi.

(d) Le terme "employé à plein temps" désigne une personne qui doit normalement effectuer les heures de travail de base.

(e) Le terme "employé à temps partiel" désigne une personne qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base.

(f) Le terme "employé surnuméraire" désigne une personne embauchée à la condition que la période d'emploi n'excède pas 45 jours dans une année civile.

(g) Le terme "employé à l'essai" désigne une personne qui a travaillé moins de 130 jours ou qui a moins de 12 mois de durée reconnue du service. Dès que l'une (1) des deux (2) échéances est atteinte, la personne n'est plus considérée un employé à l'essai.

(h) Le terme "tour de service" désigne le nombre d'heures de travail de base prévues pour une journée à l'horaire d'un employé.

(i) Le terme "demi-tour de service" désigne la moitié de la durée d'un (1) tour de service.

(j) Le terme "représentant du personnel" désigne un employé élu pour représenter un groupe d'employés et dont le mandat a été confirmé par le Syndicat à la Compagnie.

### **ARTICLE 3** **MODALITÉS SALARIALES**

#### **Taux de salaire de base**

**3.01** (a) Les taux de salaire de base pour les emplois visés par la présente convention sont contenus à l'Annexe B.

(b) Lorsqu'un nouvel emploi est ajouté à l'unité, le taux de salaire de base et l'échelle salariale visant cet emploi seront déterminés par la Compagnie. Le Syndicat sera avisé par la Compagnie du taux de salaire de base et de l'échelle salariale nouvelle ou modifiée visant cet emploi.

#### **Augmentations de salaire**

**3.02** Les augmentations de salaire sont accordées en fonction du rendement, selon les critères d'évaluation de la Compagnie ; elles peuvent être accordées aux dates prévues à l'annexe B ou retardées durant une période déterminée par la Compagnie. L'employé dont l'augmentation est différée, ainsi que le représentant du Syndicat, doivent être informés des raisons justifiant cette mesure. Aucune majoration ou diminution du taux de salaire de base d'un employé ne peut prendre effet quand celui-ci est en congé, absent pour cause d'accident, de maladie, ou de quarantaine.

## **Jours de paie**

**3.03** Un employé doit être payé par virement automatique tous les deux (2) vendredis, un montant incluant son salaire au taux de base, la rémunération de ses heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période de deux (2) semaines qui se termine le samedi précédant le jour de paie. Sont déduites du salaire les absences non payées survenues durant cette période antérieure de deux (2) semaines.

## **ARTICLE 4 ANCIENNETÉ**

**4.01** La Compagnie reconnaît sa responsabilité envers un employé qui compte de nombreuses années de service et convient de prendre en considération l'ancienneté acquise dans les questions qui le concernent, notamment mais sans s'y limiter : l'attribution des tours de service, le temps supplémentaire, les vacances, les congés, etc., dans la mesure où elle juge que les circonstances le permettent, compte tenu des exigences de l'exploitation.

**4.02** Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est déterminée par la durée reconnue du service établie dans les dossiers de la Compagnie.

## **ARTICLE 5 HEURES DE TRAVAIL**

### **Employés à plein temps**

**5.01** Le nombre d'heures de travail de base par jour d'un employé à plein temps est de sept heures et demie (7 ½) par jour.

**5.02** Le nombre d'heures de travail de base par semaine d'un employé à plein temps est de 37½ heures pour une semaine de cinq (5) jours. Toutefois, les heures de travail de base peuvent être réparties sur une période de deux (2) semaines, sur la base de dix (10) jours totalisant 75 heures.

### **Employés à temps partiel**

**5.03** Les heures de travail de base des employés qui doivent effectuer moins d'heures que le nombre de base sont déterminées par la Compagnie.

Un employé à temps partiel doit se voir attribuer un minimum de 15 heures par semaine ou 30 heures par période de paie.

### **Heures supplémentaires**

**5.04** Pour l'employé à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures travaillées

- (a) En sus de 7½ heures de travail quel que soit le jour, ou
- (b) Un jour en dehors de la semaine de travail prévue de l'employé.

**5.05** L'employé à temps partiel est rémunéré au taux normal pour toutes les heures de travail effectuées :

- (a) Quel que soit le jour, jusqu'à ce qu'elle ait travaillé le nombre d'heures de travail de base prévues dans une journée (7½ heures), ou

(b) Dans une semaine donnée, jusqu'à ce qu'elle ait travaillé le nombre d'heures de travail de base prévues dans une semaine (37½ heures).

**5.06** L'employé qui doit effectuer du travail supplémentaire (continu) immédiatement avant ou après son tour de service de 7½ heures, est rémunéré pour toutes les minutes supplémentaires de travail effectuées, selon le tableau ci-après :

<u>Minutes de travail</u>	<u>Rémunération</u>
1 - 5	Aucune
6 - 20	½ hre
21 - 30	¾ hre
31 - 40	1 hre
41 - 50	1¼ hres
51 - 60	1½ hres
61 - 70	1¾ hres
71 - 80	2 hres
81 - 90	2¼ hres
91 - 100	2½ hres
etc.	etc.

**5.07** Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire de l'employé, multiplié par une fois et demi (1½) les heures effectuées.

**5.08** La période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais elle n'en interrompt pas la période.

**5.09** Dans le cas où la Compagnie accepte d'accorder à un employé qui a effectué des heures supplémentaires du temps compensatoire pendant les heures de travail prévues, ce temps compensatoire doit être mis en réserve à raison d'une heure et demie (1½) pour chaque heure supplémentaire complète travaillée. Lorsque pris, ce temps compensatoire doit être payé au taux de salaire de base de l'employé. Tout temps compensatoire est assujéti aux limites et aux conditions fixées par la Compagnie.

#### **Attribution des tours de service**

**5.10** Les tours de service d'un employé sont assignés par la Compagnie, compte tenu des exigences du service, telles que définies par les pratiques de la Compagnie, de l'ancienneté de l'employé dans le groupe de travail, tel que défini par la Compagnie.

**5.11** Un tour de service peut être inscrit à l'horaire n'importe quel jour de la semaine, suivant les exigences du travail.

**5.12** Le début et la fin des tours de service sont déterminés par la Compagnie.

#### **Repas**

**5.13** La période de repas n'est pas rémunérée et ne doit pas excéder une (1) heure.

### **ARTICLE 6 JOURS FÉRIÉS ET JOURS CHÔMÉS PAYÉS**

#### **Jours fériés**

**6.01** Les jours suivants sont considérés comme fériés :



le Jour de l'An	la fête du Travail
le Vendredi Saint	la fête de l'Action de grâces
la fête de la reine Victoria	Noël
la fête nationale (le 24 juin)	le congé du lendemain de Noël (le 26 déc.)
la fête du Canada (le 1 <sup>er</sup> juillet)	

**6.02** Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il est reporté au lendemain.

**6.03** Lorsqu'un jour férié tombe en semaine, du lundi au samedi, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause.

**6.04** Nonobstant les dispositions de la section 6.03, le congé du lendemain de Noël est régi par les modalités suivantes :

- (a) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un lundi, il est reporté au lendemain ;
- (b) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe en semaine, du mardi au vendredi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause ;
- (c) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un samedi et que ce samedi n'est pas inclus dans l'horaire hebdomadaire de l'employé, ce dernier a droit à un congé payé le lundi suivant.

### **Rémunération des heures de travail un jour férié**

**6.05** (a) Lorsque l'employé à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire ;

- (i) il doit être rémunéré à son taux de salaire de base pour cette journée,

ou,

- (ii) un congé payé peut lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie, s'il effectue les heures de travail de base pour cette journée.

(b) De plus, l'employé doit être rémunéré au taux et demi (1 1/2) de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

**6.06** (a) Lorsqu'un employé à temps partiel doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire, il doit être rémunéré au taux le plus élevé entre :

- (i) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour férié;

ou

- (iii) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié.;

(b) De plus, l'employé doit être rémunéré conformément aux dispositions de la sous-section 6.05 (b).

**6.07** Lorsque l'employé doit travailler un samedi férié qui ne tombe pas dans son horaire hebdomadaire, il est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires pour les heures effectuées, et a droit à un jour de congé payé, comme il est prévu à la section 6.05 (ii).

### **Rémunération d'un jour férié chômé**

**6.08** Lorsqu'un employé n'a pas à se présenter au travail un jour férié inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour férié;  
ou

(b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié.

### **Jours chômés payés**

**6.09** En sus des congés prévus à la section 6.01, tout employé au service de la Compagnie le 1<sup>er</sup> décembre a droit à deux (2) jours chômés payés à des dates déterminées par la Compagnie, au taux de salaire de base pour la journée, ou, si il est employé à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé;

ou

(b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour chômé payé.

**6.10** (a) Un (1) de ces jours chômés payés sera prévu à l'horaire entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 15 janvier de l'année suivante.

(b) (i) Un (1) de ces jours chômés payés devra être accordé, compte tenu des exigences du service, le premier ou le dernier jour d'une (1) semaine de travail prévue à l'horaire de l'employé, durant la période du 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours au 30 novembre de l'année suivante ;

ou

(ii) Devra être accordé le jour de l'anniversaire de naissance de l'employé durant la période ci-haut mentionnée ;

**6.11** Lorsqu'on ne peut accorder un jour chômé payé à l'employé conformément aux dispositions de la section 6.10, il sera rémunéré en lieu et place du congé sur la paie qui suit le 30 novembre au taux de base, ou, si il est employé à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé;

ou

(b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour chômé payé.

### **Jours de congé personnels payés**

**6.12** En sus des jours chômés payés prévus à la section 6.09, tout employé à plein temps ayant cinq (5) ans ou plus de durée reconnue du service a droit à deux (2) jours de congé personnels payés pour raisons personnelles, au taux de salaire de base pour la journée. Ces jours de congé personnels payés seront accordés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

**6.13** Ces jours de congé payés devront être accordés, compte tenu des exigences du service.

## **ARTICLE 7 VACANCES**

**NOTA :** Nonobstant les dispositions de cet article prévues ci-après, le droit aux vacances payées au cours d'une année civile durant laquelle un employé prend un congé autorisé avec crédit de la durée reconnue du service, est déterminé par les modalités du congé autorisé.

### **Admissibilité durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage**

**7.01** Durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage, l'employé a droit à une (1) journée de vacances payée par mois complet de service dans l'année civile en cause, jusqu'à concurrence de dix (10) journées de vacances payées.

Aux fins de la présente section :

(a) quand un employé est embauché ou réembauché entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois ;

(b) quand un employé est embauché ou réembauché entre le seizième et le dernier jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois suivant.

### **Admissibilité au cours des années subséquentes**

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

<u>Durée reconnue du service</u>	<u>Semaines de vacances</u>
1	3
10	4
18	5
25	6

**7.03** Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux (2) mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. Cette règle

s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril, pour l'établissement du calendrier des vacances conformément à la section 7.04 ou pour la modification de ce calendrier conformément à la section 7.10.

**7.04** Les vacances sont établies pour une année civile complète, et peuvent être inscrites au calendrier entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cause et la fin du mois d'avril de l'année suivante. Le droit aux vacances est déterminé en fonction de la durée reconnue du service dans l'année pour laquelle les vacances sont accordées.

**7.05** Nonobstant les dispositions de la section 7.02, un employé qui accumule moins d'une année entière de service reconnu au cours d'une (1) année civile a droit à des vacances payées pour cette année civile tel que prévu dans le tableau suivant :

Droit à la période entière de vacances calculée en fonction de la durée reconnue du service	3 sem.	4 sem.	5 sem.	6 sem.
Nombre de jours de vacances calculé pour chaque mois pendant lequel un employé a accumulé 15 jours de service reconnu ou plus	1,5 jour par mois	2 jours par mois	2,5 jours par mois	3 jours par mois
Nombre de jours de vacances maximum pour l'année	15 jours	20 jours	25 jours	30 jours

**7.06** Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances annuelles, l'employé a droit à un jour chômé payé, à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie.

**7.07** La Compagnie s'engage à établir chaque année le calendrier des vacances en tenant compte de l'ancienneté, quand elle juge que ce calendrier entrave le moins possible la bonne marche de son exploitation. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile, pour autant que les exigences du travail le permettent.

**7.08** Un employé n'a normalement pas le droit de reporter ses vacances, en entier ou en partie, d'une période de vacances à une autre, ni de prendre successivement des vacances auxquelles il a droit, rattachées à deux (2) années civiles.

**7.09** Aux fins du présent article, on entend par "période de vacances" la période allant du 1<sup>er</sup> janvier d'une année à la fin d'avril de l'année suivante.

**7.10** Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède ses vacances, et qu'il lui est impossible de prendre ses vacances, la Compagnie peut reporter ses vacances à une date ultérieure au cours de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, ou à une autre date avant la fin d'avril de l'année suivante.

**7.11** Les vacances d'un employé sont rémunérées au taux de salaire de base établi d'après les pratiques de la Compagnie, mais

(a) dans l'année où il est embauché ou réembauché, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur à 4% de son revenu total dans la période complète de service en cause dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées ;

(b) dans les années qui suivent l'année de son embauche ou de sa réembauche, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur à 2% de son salaire de base dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, pour chaque semaine de vacances

et de plus,

- (i) si la durée reconnue du service de l'employé est inférieure à six (6) années, l'employé recevra également 4% calculé sur toute différence entre son revenu total dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour l'année civile

ou

- (ii) si la durée reconnue du service de l'employé est de six (6) années ou plus, l'employé recevra également 6% calculé sur toute différence entre son revenu total dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour l'année civile.

**7.12** Un employé qui a droit à quatre (4) semaines de vacances ou plus peut demander d'être rémunéré pour la totalité ou une partie des vacances en sus de trois (3) semaines, au lieu de prendre de telles vacances. L'acquiescement à une telle demande est laissé à la discrétion de la Compagnie.

### **Rémunération en espèces au lieu de vacances**

**7.13** Lorsqu'un employé démissionne, est licencié ou congédié, ou qu'il a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une rémunération en espèces lui est versée en remplacement des vacances prévues pour l'année civile en cours. La rémunération est calculée conformément aux sections 7.14 à 7.16 inclusivement.

**7.14** L'employé, dont la durée reconnue du service est inférieure à une (1) année ou dans l'année où il est embauché ou réembauché, a droit à 4% de son revenu total pour toute la période en cause, montant duquel est déduit le salaire correspondant aux jours de vacances pris durant cette période.

**7.15** L'employé dont la durée reconnue du service est d'une (1) année ou plus dans les années qui suivent l'année de son embauche ou de sa réembauche a droit à la rémunération en espèces au lieu de vacances selon les dispositions suivantes :

<u>Nombre de semaines de vacances auxquelles l'employé a droit compte tenu de sa durée reconnue du service</u>	<u>Rémunération en espèces au lieu de vacances fondée sur le salaire de base au cours de l'année visée par les vacances</u>
3 semaines	6%
4 semaines	8%
5 semaines	10%
6 semaines	12%

et de plus,

(a) si la durée reconnue du service de l'employé est inférieure à six (6) années, l'employé recevra également 4% calculé sur toute différence entre son revenu total dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour l'année civile

ou

(b) si la durée reconnue du service de l'employé est de six (6) années ou plus, l'employé recevra également 6% calculé sur toute différence entre son revenu total dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour l'année civile.

**7.16** Le montant de la rémunération accordée en remplacement de vacances conformément à la section 7.15 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employé ait quitté la Compagnie.

## **ARTICLE 8 MUTATIONS**

**8.01** Tous les employés peuvent être considérés pour une mutation conformément aux pratiques applicables de la Compagnie présentement en vigueur, ou telles qu'amendées de temps à autre. La Compagnie comblera les postes vacants en faisant appel à des employés qualifiés de la Compagnie, dans la mesure du possible.

**8.02** Lorsqu'il y a une affectation de 3 mois ou plus, le district doit informer tous les employés de l'unité de négociation électroniquement qu'une affectation est disponible.

**8.03** La Compagnie sélectionnera l'employé le plus qualifié parmi les candidats afin de combler l'affectation temporaire ou le poste vacant. À qualifications égales, l'employé ayant le plus d'ancienneté sera sélectionné.

**8.04** Afin d'être considéré pour un poste, le rendement de l'employé doit répondre aux exigences de son poste actuel.

**8.05** La Compagnie a toute la latitude et le dernier mot quant à la sélection finale de l'employé.

**8.06** Advenant la création de nouveaux emplois à l'Annexe A, la Compagnie convient que les sections 8.01 à 8.05 s'appliqueront également pour ces postes.

## **ARTICLE 9 ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE**

### **Absence pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet**

**9.01** Sauf indication contraire à la section 9.02 et sous réserve des dispositions prévues aux pratiques de la Compagnie, établies au besoin, la Compagnie convient de verser le taux de salaire de base à l'employé qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine jusqu'à concurrence de quatre (4) jours par année civile.

**9.02** L'employé qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payé pour absence continue avant le huitième jour civil complet jusqu'à concurrence de quatre (4) jours par année civile.

(a) en ce qui concerne la rémunération selon la sous-section 9.02 ci-dessus, un retour au travail d'une durée n'excédant pas deux (2) demi-tours de service ne constitue pas une interruption de la période d'absence ni de la continuité des demi-tours de service. Toutefois, en ce qui concerne la détermination du huitième jour civil complet d'absence, tout retour au travail constitue une interruption de la période d'absence ;

**9.03** L'employé qui s'absente pour cause de maladie pour plus de huit (8) jours civils complets, et qui est supporté en invalidité de courte durée (ICD) sera payé pour les cinq (5) jours d'absence précédant l'ICD. Ces jours d'absence ne seront pas déduits de la banque de quatre (4) jours.

**9.04** L'employé n'a droit à aucune rémunération prévue dans le présent article pour toute journée qui, en vertu d'autres dispositions de la présente convention, lui a donné ou lui donne droit à une autre rémunération ou à d'autres avantages.

**9.05** La banque de quatre (4) jours de maladie est générée le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et est valide jusqu'au 31 décembre de la même année. Les jours non utilisés au 31 décembre sont perdus et ne sont pas rémunérés.

## **ARTICLE 10 CONGÉS**

### **Congé pour soins d'enfants**

**10.01** Un employé qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie a droit à un congé pour soins d'enfant ou à un congé d'adoption, non payé, aux conditions d'admissibilité contenues dans les pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard, ou selon les modifications qui y sont apportées de temps à autre après consultation avec le Syndicat.

**10.02** De plus, l'employé permanent qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie et qui rencontre les conditions d'admissibilité contenues dans les pratiques de la Compagnie à cet égard, recevra une indemnité en vertu du Régime d'indemnité supplémentaire conformément à ces mêmes pratiques.

### **Congé en cas de deuil**

**10.03** Au décès de son conjoint, de son conjoint de fait, ou de l'un de ses enfants, l'employé a droit à un congé de deuil d'au plus cinq (5) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès. Le terme conjoint de fait inclut un partenaire du même sexe.

**10.04** L'employé a droit à un congé de deuil d'au plus trois (3) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès, au décès de :

- son père, sa mère, le conjoint ou le conjoint de fait de son père ou de sa mère ;
- son frère, sa sœur ;
- du père ou de la mère de son conjoint ou conjoint de fait, ou de leur conjoint ou conjoint de fait ;
- d'une personne à charge ou d'un autre parent ayant le même domicile permanent que lui ;
- de l'un des enfants de son conjoint ou conjoint de fait ;
- de sa bru, de son gendre ou de la bru ou du gendre de son conjoint ou conjoint de fait.

**10.05** S'il est nécessaire pour l'employé en cause de quitter la ville où il travaille et de se déplacer sur une distance de 200 kilomètres ou plus, la Compagnie peut porter les congés de deuil prévus aux sections 10.03 et 10.04 à un maximum de cinq (5) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les sept (7) jours qui suivent immédiatement le décès.

**10.06** Au décès d'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, l'employé a droit à un congé de deuil d'au plus trois (3) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès.

**10.07** Le congé de deuil peut être nécessaire en dehors de la période spécifiée aux sections 10.03 à 10.06. Dans de telles circonstances, la Compagnie peut accorder une demande de reporter le congé.

## **ARTICLE 11**

### **FRAIS DE SÉJOUR ET DE TRANSPORT**

**11.01** La Compagnie doit payer les frais de transport que l'employé est appelé à engager dans l'exercice de ses fonctions. La Compagnie entend, en ce qui concerne les frais de séjour et de transport, rembourser à l'employé les dépenses raisonnables qu'il a faites dans l'exercice de ses fonctions, de manière à ce que celui-ci ne connaisse aucune perte ni aucun gain financier.

**11.02** Lorsque l'employé est temporairement affecté à un autre centre de rattachement, la Compagnie doit payer les frais approuvés de séjour et de transport qu'il assume entre son centre de rattachement et l'endroit où il doit travailler.

**11.03** Lorsque l'employé est affecté sur une base permanente à un autre centre de rattachement, la portion de temps qu'il consacre à se déplacer en dehors de son tour de service, et qui dépasse de 15 minutes ou plus, par déplacement, le temps normalement consacré à se rendre à son centre de rattachement habituel, sera considérée comme temps de déplacement au sens du présent article et lui sera payée pour les jours travaillés durant les 60 jours calendrier suivant immédiatement le changement de centre de rattachement. Le temps de déplacement est rémunéré au taux normal.

**11.04** Les remboursements de dépenses prévues aux sections 11.02 et 11.03 doivent être faits en vertu de la Politique sur les dépenses discrétionnaires de la Compagnie telle qu'amendée de temps à autre.

## **ARTICLE 12**

### **MESURES DISCIPLINAIRES**

**12.01** Aucun employé ne doit être réprimandé ou averti par écrit, être suspendu, congédié ou rétrogradé pour des raisons disciplinaires, à moins que ce ne soit pour un motif valable.

**12.02** Toutes les mesures disciplinaires dont il est fait mention à la section 12.01 doivent être supprimées du dossier de l'employé au plus tard deux (2) ans après la date d'imposition.

**12.03** Nonobstant la section 12.01, la Compagnie conserve le droit de licencier tout employé à l'essai qu'elle juge inapte.

## **ARTICLE 13**

### **RÉSOLUTION DE PROBLÈMES ET GRIEFS**

#### **Résolution de problèmes**

**13.01** La Compagnie et le Syndicat sont déterminés à résoudre les problèmes rapidement, au niveau le plus près de l'employé concerné. À cette fin, les parties conviennent que le représentant de l'employé ou un représentant désigné par le Syndicat ainsi que le leader de l'employé, doivent tenter de régler le différend avant qu'un grief ne soit soumis conformément aux dispositions pertinentes du présent article. L'employé concerné peut assister à la rencontre s'il le désire. L'information échangée au cours du processus de résolution de problèmes sera sans préjudice aux positions des parties dans tout grief sur le même sujet.

#### **Griefs individuels et de groupes**

**13.02** (a) Le Syndicat doit, à la demande de l'employé ou de groupes d'employés, prendre en main le grief d'un employé ou de groupes d'employés. Ce grief doit être traité conformément aux sections 13.03 et 13.04. Chaque grief doit être présenté à la Compagnie dans les 42 jours civils qui suivent la date du fait qui a donné lieu à ce grief.



(b) Tout grief doit se faire par écrit, au moyen d'un formulaire uniforme de rapport au sujet d'un grief, accepté par les parties, qui doit contenir les éléments suivants :

- (i) nom et fonction du plaignant ;
- (ii) date du fait qui a donné lieu au grief ;
- (iii) nature du grief ;
- (iv) mesure corrective attendue de la Compagnie ;
- (v) désignation de l'article (des articles) dont les dispositions sont présumées enfreintes.

## **Étape 1**

**13.03** Lorsque, à la demande de l'employé, le Syndicat prend en main un grief, le représentant de l'employé ou un représentant désigné par le Syndicat doit tenter de régler le grief avec le leader du cheminement de contribution 4 du plaignant ou le délégué de tel leader. Le plaignant peut assister à la rencontre s'il le désire. Ce leader dispose de 14 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Le leader doit signer le grief et y indiquer la date à laquelle il rend une décision, et soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat.

## **Étape 2**

**13.04** (a) Quand un grief portant sur l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de la présente convention n'a pas été réglé à l'étape 1, le grief sera discuté, si le Syndicat le désire, lors d'une rencontre du Comité de griefs. Chacune des parties désignera ses représentants sur ce Comité.

(b) La demande de convocation d'une réunion du Comité de griefs doit être faite par le Syndicat au Directeur aux relations du travail ou à son représentant, dans les 42 jours civils qui suivent l'issue de l'étape 1. Les membres du Comité de griefs représentant la Compagnie disposent de 28 jours civils suivant la présentation du grief pour rendre une décision écrite.

## **Griefs de principe**

**13.05** Si les intérêts du Syndicat en qualité de partie à la présente convention sont touchés par l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de l'une ou l'autre disposition de la présente convention, le Syndicat peut présenter un grief aux termes de l'étape 1, doit le faire signer au nom du Syndicat par le président de la section locale en cause, et le présenter comme un grief soulevant une question de principe. Si l'affaire en cause déborde le cadre d'application de la section locale, le Syndicat peut produire un grief aux termes de l'étape 2. Le grief doit alors être signé par un représentant national du Syndicat et être présenté comme un grief soulevant une question de principe. Ces griefs doivent être traités conformément aux dispositions pertinentes des sections 13.03 et 13.04.

**13.06** La Compagnie peut soumettre un grief aux termes de l'étape 2 de la procédure de griefs. Le grief doit alors être présenté par le Directeur aux relations du travail ou par son représentant. Pour les besoins des griefs de la Compagnie, les dispositions de la section 13.04 seront lues et interprétées avec les modifications nécessaires.

## **Délais**

**13.07** Tout grief qui n'est pas présenté ou traité par le Syndicat dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne peut être poursuivi ou repris.

**13.08** Si la Compagnie omet de donner suite à un grief ou si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus, il peut passer immédiatement à l'étape suivante.

**13.09** Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les deux (2) parties.

### **Généralités**

**13.10** La Compagnie ne doit pas tenter de régler le différend avec l'employé en cause sans en aviser au préalable le représentant. Quand, à la suite d'un tel préavis, il doit y avoir rencontre entre la direction et l'employé, ce dernier a le droit de se faire accompagner d'un représentant. Aucun grief ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment du représentant de l'employé.

## **ARTICLE 14 ARBITRAGE**

**14.01** Quand un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention survient entre le Syndicat et la Compagnie, il ne doit pas y avoir arrêt de travail, mais l'une ou l'autre partie peut, après avoir suivi intégralement la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention, engager des procédures d'arbitrage dans un délai d'au plus 42 jours civils après le règlement de la question par la Compagnie, conformément à la section 13.04 de la présente convention, de la manière indiquée ci-après, afin de résoudre le différend en question. Il est expressément convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention.

**14.02** Si le recours à l'arbitrage s'avère nécessaire, les parties doivent s'efforcer dans chaque cas de s'entendre sur la nomination d'un seul arbitre dans les dix (10) jours qui suivent l'avis écrit de demande d'arbitrage, communiqué par une partie à l'autre. S'il n'y a pas accord à cet égard, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail du Canada, et en donner avis par écrit à l'autre partie, de nommer comme arbitre une personne experte dans l'interprétation des textes de conventions collectives.

**14.03** L'arbitre n'est habilité à modifier aucune clause de la présente convention ni à substituer quelque clause nouvelle aux clauses existantes, et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de la présente convention.

**14.04** Avant la séance d'arbitrage, l'arbitre demande aux représentants des parties de comparaître devant lui pour exposer le cas relatif à l'interprétation, au champ d'application, à l'application ou à la présumée violation et établir la procédure d'audition. Toutes les dispositions relatives à l'arbitrage doivent être prises dans les meilleurs délais possibles.

**14.05** Les parties doivent assumer à parts égales la rémunération et les frais de l'arbitre et de tout commis ou sténographe dont il pourrait requérir les services. Toutefois, chaque partie doit payer toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et représentants, de même que les frais relatifs à ses pièces justificatives et les autres frais de même nature.

**14.06** La décision de l'arbitre est sans appel et lie les deux (2) parties, mais n'a d'effet rétroactif que jusqu'à la date où s'est produit le fait qui a donné lieu au grief.

### **Procédure d'arbitrage accéléré**

**14.07** Lorsque le sujet en litige porte sur un congédiement pour motif valable tel que stipulé à la section 12.01, le sujet en litige peut être soumis au processus d'arbitrage accéléré suivant :

- (a) Une liste d'arbitres choisie conjointement par les parties sera établie ;

(b) Un (1) jour civil par mois, à l'exception des mois de juillet et août, doit être fixé six (6) mois à l'avance, pour chaque période de six (6) mois qui suit, à des dates établies d'un commun accord entre les parties comme étant des jours possibles d'audition ;

(c) Le Syndicat soumet au processus d'arbitrage le ou les griefs qui doivent être entendus au plus tard soixante (60) jours civils avant l'audition. Si aucun grief n'est assigné à un arbitre soixante (60) jours avant la date d'audition, cette date d'audition sera annulée.

## **ARTICLE 15**

### **INFORMATION DU PERSONNEL**

**15.01** La Compagnie convient de fournir un exemplaire de la présente convention à chaque employé.

## **ARTICLE 16**

### **VALIDITÉ DE LA CONVENTION**

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

## **ARTICLE 17**

### **CHAMP D'APPLICATION**

**17.01** La Compagnie s'engage à reconnaître le Syndicat comme seul agent négociateur des employés visés par la présente convention.

**17.02** Lorsque la Compagnie ajoute un nouvel emploi à l'unité, l'Annexe A sera considérée comme modifiée afin d'inclure ce nouvel emploi dès que le Syndicat en aura été avisé.

## **ARTICLE 18**

### **COTISATIONS SYNDICALES**

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

**18.02** Quand, dans une période de paie donnée, l'employé n'a pas un revenu suffisant pour que la cotisation soit retenue, la Compagnie n'est pas tenue d'effectuer ces retenues sur les revenus subséquents.

**18.03** La Compagnie cesse d'effectuer les retenues lorsque l'employé est affecté à un poste qui n'est pas visé par une convention avec le Syndicat, sauf dans le cas des employés qui sont affectés à un poste temporaire ou intérimaire de cadre.

**18.04** Le montant des cotisations ordinaires du Syndicat sera le montant qu'un permanent du Syndicat attestera de temps à autre à la Compagnie, d'une manière approuvée par la Compagnie.

**18.05** Le plus tôt possible après la fin de chaque période de paie, la Compagnie doit remettre par transfert électronique les sommes ainsi perçues, au trésorier du Syndicat.

**18.06** La cotisation ordinaire du Syndicat est la somme fixée comme étant la cotisation à payer et ne doit pas comprendre de droit d'entrée, de prime d'assurance ou de cotisation spéciale.

**18.07** Le Syndicat convient de tenir la Compagnie indemne et à couvert de toute réclamation ou de toute responsabilité découlant de l'application du présent article.

## **ARTICLE 19** REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

**19.01** Le nombre de représentants ne doit pas excéder deux (2). Le Syndicat convient de communiquer à la Compagnie le nom de chaque représentant et de lui indiquer le groupe d'exploitation dans lequel il agit comme représentant. Le représentant ne doit pas agir comme tel durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée de sa nomination.

**19.02** Nonobstant la section 19.01, le nombre de représentants pourrait être supérieur à deux (2), mais ne devrait pas excéder 4% des employés visés par la présente convention.

**19.03** Avant que ne soit modifié le statut d'un représentant qui demeure au service de la Compagnie, et si le changement en question est de nature à le rendre inadmissible à représenter son secteur de vote, un délai raisonnable doit être accordé au représentant pour lui permettre de transmettre sa charge à son successeur.

## **ARTICLE 20** NOTIFICATION AU SYNDICAT

**20.01** Lorsqu'un employé est embauché, muté, reclassé ou promu à un poste de dirigeant, la Compagnie convient d'en aviser le représentant intéressé au moment où l'employé en est informé ou immédiatement après.

**20.02** (a) Sous réserve des dispositions de la section 20.03, la Compagnie convient de donner un préavis, dans les meilleurs délais possibles, au représentant de l'employé à l'égard duquel on envisage toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire.

(b) Lorsqu'il se tient une réunion pour annoncer à un employé une mesure disciplinaire tel que prévu à la section 12.01, il est convenu que le représentant du Syndicat doit être invité à assister à la réunion, à moins que l'employé ne s'y oppose.

**20.03** Quand la Compagnie juge nécessaire de congédier, suspendre ou rétrograder un employé sur-le-champ, elle doit immédiatement après en aviser le représentant en cause et étudier le cas avec ce dernier.

**20.04** La Compagnie convient de transmettre, le 31 janvier et le 31 août de chaque année, aux permanents désignés du Syndicat, une liste précisant le nom et le prénom apparaissant aux dossiers de la Compagnie, le statut d'emploi, la date de la durée reconnue du service, l'emploi, les noms des cadres de cheminement de contribution (CC) 2, CC3 et CC4 et le code de structuration du CC2 de chaque employé.

## **ARTICLE 21** SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

**21.02** La Compagnie accepte la responsabilité de prendre les mesures convenables et raisonnables en vue d'assurer la sécurité des employés et de protéger leur santé durant leurs heures de travail. Les suggestions du Syndicat en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés seront appréciées par la Compagnie.

**21.03** Il incombe à l'employé de prendre toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa sécurité, compte tenu des règlements et des pratiques de la Compagnie. Aucun employé n'est tenu de travailler dans des conditions dangereuses ou d'utiliser de l'équipement dangereux.

### **Comités de santé et de sécurité**

**21.04** (a) Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité se compose d'un (1) représentant d'Unifor désigné par le Syndicat et d'un (1) représentant de la Compagnie.

(b) Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité aura la responsabilité d'établir ses propres règlements et procédures, ainsi que les règlements et procédures des Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité, la portée de leurs responsabilités, la fréquence des réunions, ainsi que toute autre question du même ordre.

**21.05** Les Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité se composent, en nombre égal, d'employés et de leaders de la Compagnie.

**21.06** Sauf en ce qui concerne le nombre de Comités et la fréquence des réunions, les règlements applicables au Comité de l'entreprise et aux Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité dont il est fait mention à la sous-section 21.04 (b) désignent les pouvoirs et obligations des Comités paritaires de sécurité et d'hygiène énoncés à la partie II du Code canadien du travail.

**21.07** Il est clairement entendu que les questions relatives à la santé et à la sécurité dont les implications dépassent les préoccupations locales seront transmises au Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité en même temps que les documents se rapportant à ces questions.

### **Terminal à écran de visualisation**

**21.08** Une employée permanente qui est enceinte, qui travaille régulièrement à un terminal à écran de visualisation (T.E.V.) et qui ne désire pas travailler à un T.E.V. pendant sa grossesse peut, sous réserve des pratiques de la Compagnie, choisir d'être affectée à d'autres tâches au sein de l'unité de négociation ou obtenir un congé autorisé non payé.

## **ARTICLE 22**

### **TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

**22.01** La Compagnie convient :

(a) qu'un employé qui a ou qui croit avoir un grief peut conférer avec son représentant ou avec la direction durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que l'employé en cause s'entende au préalable avec son leader immédiat, compte tenu des exigences de l'exploitation, sur la durée de toute absence requise pour les fins précitées ;

(b) qu'un représentant peut discuter d'un grief avec un plaignant ou avec la direction, ou assister à des réunions avec des représentants de la Compagnie au nom du Syndicat, durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le représentant en cause s'entende au préalable avec son leader immédiat, compte tenu des exigences de l'exploitation, sur la durée de toute absence requise pour les fins précitées.

**22.02** (a) Le Syndicat doit transmettre par écrit à la Compagnie le nom des représentants, y compris les présidents de la section locale, chargés de soumettre au comité de négociation du Syndicat les revendications des employés. Ces représentants peuvent participer à cette fin aux réunions de pré-négociation tenues par le Syndicat, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait une perte de salaire, jusqu'à un maximum de deux (2) jours d'absence, trois (3) jours dans le cas des présidents de la section locale, de leurs tours de service normalement prévus, pourvu que le nom de chaque représentant ait été donné à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date du début du temps alloué.

(b) Il est entendu que le total du temps alloué pour se préparer en vue des négociations ne dépasse pas 50 jours pour l'ensemble de tous les représentants.

**22.03** Un représentant négociateur autorisé du Syndicat peut se voir allouer du temps durant ses heures normales de travail pour participer à des négociations, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le temps en question soit consacré à la négociation collective avec la direction, mais seulement jusqu'à la date d'expiration de la présente convention collective.

**22.04** (a) Les représentants peuvent exercer d'autres activités syndicales durant les heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie, pourvu que chacun d'entre eux s'entende au préalable avec son leader immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence requise pour les fins précitées, qui ne doit pas excéder 30 jours civils consécutifs, et à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention. Il est convenu que les représentants syndicaux ont une obligation légale de s'acquitter de leur devoir de représentant et les demandes d'allocations de temps pour affaires syndicales ne seront pas refusées inconsidérément. Toute absence requise dans les circonstances précitées est accordée comme une absence non payée, toutefois ;

(b) la Compagnie payera le représentant, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour toute la durée de l'absence non payée qui lui aura été accordée pour s'occuper d'autres activités syndicales. Toute somme payée par la Compagnie sera imputée au Syndicat, qui devra rembourser la Compagnie dans les 30 jours de la réception de la facture ;

(c) les demandes d'autorisation d'absence non payée, de plus de cinq (5) jours, pour participer à d'autres activités syndicales, doivent être soumises au leader immédiat du représentant au moins 21 jours avant la date du début de l'absence non payée.

## **ARTICLE 23**

### **RÉUNIONS**

**23.01** Les réunions entre les représentants négociateurs autorisés du Syndicat et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie sont tenues, au besoin, après préavis raisonnable communiqué par une des parties.

**23.02** À ces réunions, le nombre de personnes ne doit pas excéder trois (3) pour la Compagnie et trois (3) pour le Syndicat. Toute augmentation du nombre de personnes à la table de négociation devra être convenue par entente mutuelle entre les parties.

## **ARTICLE 24**

### **PROCÉDURE DE NÉGOCIATION**

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

**24.02** Aucune convention résultant de négociations collectives, comme il est prévu aux présentes, ne peut être considérée comme conclue à moins d'être consignée par écrit et signée par les représentants négociateurs autorisés du Syndicat, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie, d'autre part. Une convention ainsi conclue entre en vigueur à la date qui y est stipulée.

## **ARTICLE 25**

### **DÉPENSES**

**25.01** Chacune des parties doit assumer les dépenses de ses propres représentants occasionnées par les réunions ou travaux de délibération relatifs à la présente convention. Les parties doivent assumer à parts égales tous les frais communs inhérents à ces réunions et à ces travaux.

## **ARTICLE 26**

### **DROITS DE LA DIRECTION**

**26.01** La Compagnie a le droit et la responsabilité exclusifs d'administrer son exploitation, à tous points de vue, conformément à ses engagements et à ses responsabilités envers le public, ses clients et ses actionnaires, de gérer ses affaires efficacement et de diriger les effectifs et, sans restreindre le caractère général de ce qui précède, elle a le droit d'engager, de promouvoir, de muter, de rétrograder ou de licencier des employés et de suspendre, de congédier ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à leur endroit. La Compagnie convient toutefois que l'exercice de ces droits ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

## **ARTICLE 27**

### **REMANIEMENT DU PERSONNEL**

**27.01** Lorsque le volume de travail baisse au point où il est envisagé un programme général de licenciement ou une nouvelle répartition du travail, la Compagnie s'engage à rechercher une entente avec le Syndicat pour l'établissement d'un régime de travail à temps partiel ou de licenciement, ou d'un régime comportant les deux (2) mesures.

**27.02** Si on ne peut en venir à une entente à cet égard dans les 30 jours suivant la date où le Syndicat a été saisi de la question, la Compagnie peut adopter un régime de travail à temps partiel de l'ampleur qu'elle juge nécessaire.

**27.03** Il est expressément convenu que, si la Compagnie adopte un régime de travail à temps partiel à l'expiration de la période de 30 jours ou par la suite, conformément au présent article, les négociations en vue d'un accord sur les modalités de remaniement du personnel doivent reprendre sans délai à la demande de l'une ou l'autre partie. De même, une fois qu'un accord est intervenu sur un tel régime, chacune des parties peut en tout temps rouvrir les négociations en vue d'en venir à une entente sur des modifications à apporter au régime adopté.

**ARTICLE 28**  
**CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

**28.01** Les parties conviennent de retenir le processus de consultation en vigueur depuis 1953 en vue d'aider les employés touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement et en conséquence, les articles 52, 54 et 55 du Code canadien du travail ne s'appliqueront pas pendant la durée de la présente convention.

**ARTICLE 29**  
**AVANTAGES SOCIAUX**

**29.01** La Compagnie convient de revoir avec le Syndicat, avant sa mise en œuvre, tout changement dans le niveau des avantages sociaux offerts aux employés visés par la présente convention aux termes de ce qui suit :

- le Régime de retraite;
- les Régimes de soins de santé, d'assurances vie et d'accident sous le Programme d'avantages sociaux Omniflex;
- les Régimes d'invalidité.

**ARTICLE 30**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

**30.01** La présente convention entre en vigueur le 27 avril 2018 sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 31 mars 2021 inclusivement.

**30.02** La présente convention, à moins qu'elle ne soit résiliée à la fin de ladite période au moyen d'un avis écrit communiqué par une partie à l'autre partie au moins soixante jours avant l'expiration de ladite période, demeurera valide jusqu'à ce qu'elle soit résiliée au moyen d'un préavis écrit d'au moins soixante jours communiqué par une partie à l'autre partie.

**30.03** Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire d'Unifor, 5915 Airport Road, suite 510, Mississauga, Ontario, L4V 1T1. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire de Bell Canada, 1 carrefour Alexander Graham Bell, Tour A-7, Verdun, Québec, H3E 3B3. Dans les deux (2) cas le préavis doit être reçu au moins soixante (60) jours avant la date d'expiration mentionnée dans le préavis.



## ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 22<sup>e</sup> jour de mai 2018.

### **Bell Mobilité**

Serge Thibault  
Dominique Tani-Moore  
Rubina Kalaydjian

### **Unifor**

Jean-Stéphane Mayer  
Jessyka Schiavone  
Saliha Ouadahi

## **ANNEXE A**

### **LISTE DES EMPLOIS**

Analyste communication technique

## ANNEXE B

**AUGMENTATION DU TAUX DE SALAIRE HORAIRE DE BASE  
EN VIGUEUR À PARTIR DE LA DATE DE RATIFICATION**

Taux horaire de référence au 1<sup>er</sup> octobre 2016 : 24,8317 \$

Année	Taux horaire de référence	Salaire de référence	Position du salaire de base relativement au salaire de référence				
			Moins que 90%	90% à moins de 100%	100% à moins de 110%	110% à moins de 120%	Plus de 120%
1er avril 2017	25,0800 \$		Montant forfaitaire de 500 \$				
1er avril 2018	25,4562 \$	1.50%	2,25%	2,00%	1,75%	1,00%	Montant forfaitaire de 500 \$
1er avril 2019	25,8380 \$	1.50%	2,25%	2,00%	1,75%	1,00%	Montant forfaitaire de 500 \$
1er avril 2020	26,2902 \$	1,75%	2,25%	2,00%	1,75%	1,00%	Montant forfaitaire de 500 \$

## ANNEXE C

### PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Le programme de rémunération incitative (PRI) reconnaît la contribution des employés admissibles au rendement global de la Compagnie, au moyen de critères considérés par la Compagnie comme étant des mesures appropriées de réussite en fonction de deux (2) critères : les résultats financiers et les impératifs stratégiques.

Le programme, conçu par la Compagnie et prévu dans ses pratiques, peut être modifié pour mieux refléter l'évolution de la structure, des objectifs et des stratégies de l'entreprise. La Compagnie convient d'informer les comités de négociation de toutes les modifications apportées au programme avant de les mettre en œuvre.

La prime annuelle aux termes du programme de rémunération incitative, lorsque les résultats cibles sont atteints, sera de 9,0% du taux de salaire de base pour les années 2018, 2019 et 2020. Trente pour cent (30%) du paiement PRI est basé sur la cote de performance individuelle de l'employé mesurée par le processus de gestion du rendement

## INDEX ALPHABÉTIQUE

<b>MÉMOIRES D'ENTENTE</b>	<b>Page</b>
Abus ou violence dans la vie personnelle	26
Comité conjoint des Relations du travail	27
Congé d'études payé	28
Entrevues avec la sûreté	29
Plan de rajustement de l'effectif	30
Programmes de réduction volontaires des heures de travail	35

**ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE PERSONNELLE**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**BELL MOBILITÉ**

**ET**

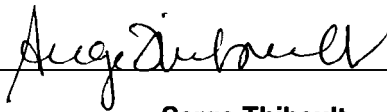
**UNIFOR**

La Compagnie reconnaît que les employés peuvent parfois faire face à des situations d'abus ou de violence dans leur vie personnelle qui pourraient affecter leur présence ou performance au travail. Pour ces raisons, la Compagnie convient, suivant une démonstration prompte et adéquate d'un professionnel reconnu (p.ex. : un médecin, un avocat, un conseiller certifié), qu'un employé qui se trouve en situation d'abus ou de violence ne fera pas l'objet de discipline si l'absence peut être liée à la situation d'abus ou de violence. Les absences non couvertes par les dispositions de l'article 9 seront rémunérées, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année civile.

Signé à Montréal ce 22<sup>e</sup> jour de mai 2018.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT



**Serge Thibault**



**Jean-Stéphane Mayer**

**COMITÉ CONJOINT DES RELATIONS DU TRAVAIL**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**BELL MOBILITÉ**

**ET**

**UNIFOR**

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations pour la première convention collective des employés de communications techniques de Bell Mobilité concernant le Comité conjoint des relations du travail utilisé par les parties pour aborder leurs préoccupations continues.

Les parties conviennent d'établir un (1) Comité conjoint des Relations du travail composé de trois (3) représentants de la Compagnie (dont le Chef négociateur ou son délégué), de trois (3) représentants du Syndicat (dont un Représentant national). Il est entendu que les membres du comité de négociation syndical agiront en tant que représentants du Syndicat sur le Comité conjoint des relations du travail.

La Compagnie et le Syndicat expriment leur engagement envers le Comité conjoint des relations du travail et quant au besoin de trouver des méthodes alternatives afin de résoudre ou de discuter des enjeux qui peuvent survenir entre les parties à l'avenir. Les parties reconnaissent qu'il est essentiel qu'ils se rencontrent au moins une fois par année afin de discuter de l'application de la convention collective, d'enjeux de négociation et tout autre sujet que l'une ou l'autre des parties souhaiterait aborder lors d'une réunion du Comité conjoint des relations du travail.

À la suite des récentes négociations, les parties conviennent de discuter et de faire les recommandations jugées nécessaires sur :

- l'administration de l'affichage de postes;
- la revue de questions liées à la planification des effectifs, telles que le reclassement, les opportunités de postes plein temps; l'embauche, etc.;
- des sujets touchant la planification et l'ancienneté, liés à la gestion des effectifs, tels que les ouvertures de vacances, les jours de congé, le temps supplémentaire, etc.

Les parties conviennent qu'une réunion du Comité conjoint des relations du travail devrait avoir lieu au besoin à une date à être fixée d'un mutuel accord. Les parties feront tous les efforts pour avoir les ressources nécessaires présentes lors de ces rencontres du Comité conjoint des relations du travail afin d'encourager un dialogue ouvert, honnête et constructif sur les enjeux présentés.

Signé à Montréal ce 22<sup>e</sup> jour de mai 2018.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

  
Serge Thibault

  
Jean-Stéphane Mayer

**CONGÉ D'ÉTUDES PAYÉ**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL MOBILITÉ**  
**ET**  
**UNIFOR**

À compter de la ratification de la Convention collective, la Compagnie s'engage à verser dans un fonds spécial un montant de quatre mille dollars (4,000\$) afin de prévoir un programme UNIFOR de congé d'études payé (CEP).

Ce paiement sera remis le 31 janvier 2019 dans un fonds en fiducie établi par UNIFOR. Le paiement sera envoyé par la Compagnie Bell à l'adresse suivante:

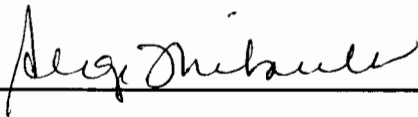
UNIFOR Programme de congé d'études payé  
205 Placer Court  
Toronto ON M2H 3H9

Les candidats au CEP sont choisis par le Syndicat pour y assister. Le Syndicat fournira une confirmation écrite à la Compagnie des candidats sélectionnés. Les employés en congé CEP continueront à accumuler de l'ancienneté et du service.

Signé à Montréal ce 22<sup>e</sup> jour de mai 2018.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT



**Serge Thibault**



**Jean-Stéphane Mayer**



## **ENTREVUES AVEC LA SÛRETÉ**

### **MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

#### **BELL MOBILITÉ**

**ET**

#### **UNIFOR**

Le présent mémoire confirme notre entente concernant les entrevues menées par des représentants du Service de la Sûreté auprès d'employés de l'unité de négociation des analystes en communications techniques de Bell Mobilité à Dorval :

- Avant une entrevue avec la Sûreté, le cadre de l'employé, ou son délégué, l'avisera qu'il a le droit d'être accompagné par un représentant du Syndicat.
- Un représentant du Syndicat se verra accorder, immédiatement avant la tenue d'une entrevue avec la Sûreté, une période maximum de 15 minutes afin de s'entretenir avec l'employé qu'elle représente.
- Le représentant du Syndicat doit, à moins que l'employé ne s'y oppose, être invité par la direction à assister à toute entrevue qu'un employé doit avoir avec un représentant du service de la Sûreté de la Compagnie.
- Lors de ces entrevues, les représentants de la Compagnie et du Syndicat se comporteront de façon professionnelle et courtoise dans l'exécution de leurs fonctions, en démontrant du respect mutuel pour leurs vis-à-vis. La raison principale de l'entrevue est d'identifier les faits pertinents à la situation sous enquête.
- Avant la tenue de toute entrevue avec la Sûreté, l'employé en cause sera avisé de la nature de l'entrevue en termes généraux (p. ex. malversation, conflit d'intérêts, abus de confiance, etc.).
- Il est entendu que les représentants de la direction locale et du Syndicat, bien que n'étant pas des participants actifs, auront la possibilité de poser des questions de clarification avant la conclusion de l'entrevue, mais ne doivent en aucun cas perturber le processus d'enquête.

### **Généralités**

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Les parties conviennent que tout différend relatif à ce mémoire d'entente devra faire l'objet de discussions sur une base consultative.

Signé à Montréal ce 22<sup>e</sup> jour de mai 2018.

POUR LA COMPAGNIE



---

**Serge Thibault**

POUR LE SYNDICAT



---

**Jean-Stéphane Mayer**

## PLAN DE RAJUSTEMENT DE L'EFFECTIF

### MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

### BELL MOBILITÉ

### ET

### UNIFOR

Le présent mémoire confirme l'entente conclue et tient compte des discussions qui ont eu lieu au sujet des dispositions de la convention collective concernant le remaniement du personnel et le licenciement, ainsi que du processus à adopter pour traiter les questions relatives à l'effectif pendant la durée de la convention collective.

Le présent plan de rajustement de l'effectif est un outil à être utilisé quand il y a nécessité de réduire les niveaux de personnel, pour relever les défis d'un marché de plus en plus concurrentiel. Pour faire face à l'impact du rajustement de l'effectif, un processus qui prévoit la participation du Syndicat ainsi que le traitement juste et équitable des employés excédentaires a été convenu par les parties.

Les principales caractéristiques du plan de rajustement de l'effectif comprennent :

#### **Participation du Syndicat**

La participation du Syndicat au plan de rajustement de l'effectif se fait par le forum du comité mixte de Bell Mobilité pour la transition de carrière. Ce comité, composé d'une représentante nationale de Unifor et d'une représentante désignée de Unifor ainsi que du conseiller principal en relations du travail de Bell Canada et du directeur principal du groupe où un rajustement d'effectif est requis vise à assurer que le Syndicat est tenu informé des faits nouveaux dans la gestion de l'effectif, dans le contexte du présent plan, et peut revoir la mise en application des directives relatives au plan de rajustement de l'effectif. Les responsabilités du comité sont de suivre les contrôles sur l'embauchage, le reclassement au statut d'employé permanent, le recours à des employés temporaires, le processus à suivre pour combler tout poste vacant dans cette unité de négociation et l'utilisation de mesures volontaires lorsque cela est possible.

#### **Cessation d'emploi**

S'il reste des employés excédentaires après l'application de la procédure décrite ci-dessus, ils seront déclarés excédentaires par ordre inverse d'ancienneté dans le groupe où un rajustement d'effectif est requis et traités de la façon suivante :

- 1) Un préavis de quatre (4) semaines travaillées ou non sera donné à tout employé excédentaire. Une 912M-excédentaire sera immédiatement activée afin d'aider l'employé à se trouver un autre emploi dans la Compagnie.
- 2) Tout employé excédentaire pourra choisir l'une des options suivantes :
  - a) une mise à pied avec droit de rappel pendant 52 semaines avec une indemnité de mise à pied conforme aux modalités de l'annexe A de la présente entente et le retrait de la 912M-excédentaire,

ou

- b) le paiement, dès son départ, d'un montant forfaitaire calculé comme suit:  
1,5 semaine X DRS X taux de base hebdomadaire, jusqu'à un maximum de 12 mois de salaire;

ou

- c) si elle est supérieure, l'indemnité de cessation d'emploi offerte dans le cadre d'un programme corporatif de départ qui pourrait être disponible et applicable à l'employé.
- 3) Tout employé qui choisit l'option 2 b) aura droit à une continuité salariale de quatre (4) semaines. La 912M continuera d'être active pendant cette période.

Les montants offerts aux employés à temps partiel seront calculés sur une base de prorata.

Si un employé fait défaut de choisir l'une des options ci-dessus, il sera mis à pied selon l'option 2 b).

### **Services de transition de carrière**

Les Services de transition de carrière seront offerts aux employés qui cherchent un autre emploi à Bell ou ailleurs et comprendront ce qui suit : accès à une consultation individuelle, soutien à la recherche d'un emploi et formation (à déterminer dans chaque cas). Ces services seront offerts aux employés, selon les besoins, en fonction de l'évaluation de la situation particulière de la personne et des possibilités d'affectation.

### **Généralités**

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'application des modalités prévues à l'annexe A de la présente entente peut être traité conformément aux dispositions des articles 13 et 14 de la convention collective.

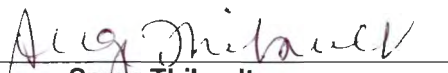
### **Durée**

Cette entente entrera en vigueur le 27 avril 2018 et se terminera à la fin de la présente convention collective.

Signé à Montréal ce 22<sup>e</sup> jour de mai 2018.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

  
Serge Thibault

  
Jean-Stéphane Mayer

## ANNEXE A

### RÉGIME D'INDEMNISATION EN CAS DE MISE À PIED

Un employé permanent qui est mis à pied doit obtenir une indemnité de mise à pied en vertu du régime d'indemnisation en cas de mise à pied, selon ce qui suit :

1. Sous réserve des paragraphes 2 à 5 ci-dessous, ainsi que de la Loi et des Règlements sur l'assurance-emploi, l'indemnité totale de mise à pied à laquelle a droit un employé permanent durant une période de mise à pied est déterminée de la façon suivante :

<b>Durée reconnue du service à la date de la mise à pied</b>	<b>Indemnité totale de mise à pied</b>
Moins de 1 année	0
1 année mais moins de 2 années	3 semaines
2 années mais moins de 3 années	4 semaines
3 années mais moins de 4 années	5 semaines
4 années mais moins de 5 années	6 semaines
5 années mais moins de 6 années	7 semaines
6 années mais moins de 7 années	8 semaines
7 années mais moins de 8 années	9 semaines
8 années mais moins de 9 années	10 semaines
9 années mais moins de 10 années	11 semaines
10 années mais moins de 11 années	13 semaines
11 années mais moins de 12 années	14 semaines
12 années mais moins de 13 années	15 semaines
13 années mais moins de 14 années	16 semaines
14 années mais moins de 15 années	17 semaines

Pour chaque année complète de service de 15 années ou plus de durée reconnue du service (DRS), trois semaines additionnelles de salaire seront accordées.

2. L'indemnité de mise à pied est fondée sur le taux de salaire de base hebdomadaire de l'employé en vigueur à la date de la mise à pied et est versée toutes les deux semaines.
3. a) Le régime d'indemnisation en cas de mise à pied entre en vigueur lorsque l'employé fait une demande de prestations d'assurance-emploi et y est admissible, et une fois qu'il a fourni la preuve qu'il reçoit ces prestations.  
b) L'indemnité versée chaque semaine doit être équivalente à 90 % du taux de salaire de base de l'employé à la date de la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à plein temps, et à 90 % du taux de salaire de base moyen des quatre périodes de paie précédant la date de la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à temps partiel, moins les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé a droit, le revenu provenant d'un autre emploi et les retenues obligatoires, sous réserve du revenu hebdomadaire maximum prévu par la Loi et les Règlements sur l'assurance-emploi.
4. Le droit à l'indemnité de mise à pied prend fin lorsque l'une des situations suivantes se présente :
  - a) lorsque l'indemnité totale de mise à pied est épuisée ;

- b) lorsque l'employé se présente au travail par suite d'un rappel ;
  - c) lorsque l'employé ne se présente pas au travail par suite d'un rappel ;
  - d) lorsque l'employé n'a pas été rappelé au travail dans les 52 semaines qui suivent la date de la mise à pied, selon ce que prévoit le paragraphe 5 de la section portant sur la procédure de rappel de la présente annexe ;
  - e) lorsque l'employé n'a plus droit ou perd le droit aux prestations d'assurance-emploi ;
  - f) lorsque l'employé obtient un autre emploi qui le rend inadmissible aux prestations d'assurance-emploi ou qui l'en exclut ;
  - g) lorsque l'employé démissionne.
5. Un employé qui est rappelé après une mise à pied et qui est de nouveau mis à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines complètes de façon continue depuis son retour au travail, a droit à une indemnité de mise à pied conformément au paragraphe 1 ci-dessus, fondée sur la durée reconnue du service globale après déduction de l'indemnité de mise à pied reçue durant la mise à pied précédente.

### **Avantages sociaux**

1. Bell Mobilité convient de traiter les 30 premiers jours civils d'une mise à pied comme un congé autorisé et de maintenir pendant cette période l'admissibilité de l'employé mis à pied aux avantages suivants :
  - a) la durée reconnue de son service ;
  - b) la participation sans avoir à payer les primes aux régimes de soins de santé, d'assurances vie et d'accident sous le Programme d'avantages sociaux Omniflex ;
  - c) le Programme de protection des survivants, à condition que l'employé ait payé les primes applicables avant le début de la période de mise à pied.

### **Procédure de rappel**

1.
  - a) Les employés mis à pied doivent être inscrits sur une liste de rappel par vice-présidence et par localité.
  - b) Lorsqu'un poste vacant devient disponible sous la vice-présidence et la localité et qu'un rappel est justifié, les employés admissibles sont rappelés dans l'ordre inverse de la mise à pied (par ancienneté si deux employés ou plus ont été mis à pied à la même date), pourvu qu'ils soient immédiatement aptes à exécuter le travail offert. S'il n'y a pas d'employés sur la liste de rappel qui sont immédiatement aptes à exécuter le travail offert, la même procédure sera suivie pour le rappel des employés admissibles, pourvu qu'ils soient qualifiés pour exécuter le travail offert. Lorsqu'un employé accepte un rappel au travail, il doit être immédiatement rémunéré au taux de salaire de base de ce poste. Si l'employé accepte un rappel à un autre centre de travail que celui où il travaillait au moment de la mise à pied, il n'a pas droit au temps et aux frais de déplacement prévus à l'article 11 de la convention collective.
2. Il incombe à l'employé mis à pied qui désire être rappelé aux conditions stipulées ci-dessus d'informer Bell Mobilité de son adresse exacte et de signifier son acceptation d'une offre de rappel

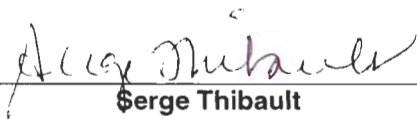
dans un délai de dix (10) jours civils.

3. Bell Mobilité peut présumer que l'omission par un employé mis à pied de l'aviser dans les dix (10) jours civils qui suivent la date de l'offre de rappel qu'il accepte l'offre, ou de se présenter au travail dans les quinze (15) jours civils qui suivent la date de l'offre de rappel ou de toute autre date convenue entre l'employé et Bell Mobilité, constitue un refus et que, par conséquent, l'employé a démissionné.
4. La date de l'offre de rappel est la date d'oblitération de la lettre envoyée par courrier recommandé à l'employé, à sa dernière adresse inscrite aux dossiers de Bell Mobilité.
5. a) Un employé mis à pied qui n'a pas été rappelé au travail dans un délai de 52 semaines après la date où il a été mis à pied est présumé avoir terminé son service chez Bell Mobilité.  
b) Pour déterminer la durée de la mise à pied selon l'alinéa 5 a) ci-dessus, un employé qui est rappelé après une période de mise à pied et qui est de nouveau mis à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines de service continu après la date du retour au travail est réputé ne pas avoir interrompu la continuité de la mise à pied, cependant, la période de réembauchage ne doit pas être comptée comme partie de la durée de la mise à pied. Il est entendu que tant qu'il n'a pas travaillé 52 semaines de service continu après la date de retour au travail, un employé rappelé est assujéti directement à la mise à pied et il n'a pas accès à des prestations de départ ou aux Services de transition de carrière.

#### Listes de renseignements

1. Bell Mobilité convient de fournir tous les mois au Syndicat la liste des employés mis à pied en indiquant pour chaque employé sa date de la mise à pied, sa date de calcul de la DRS et le centre de travail auquel il était affecté.

POUR LA COMPAGNIE



---

**Serge Thibault**

POUR LE SYNDICAT



---

**Jean-Stéphane Mayer**

## **PROGRAMMES DE RÉDUCTION VOLONTAIRES**

### **DES HEURES DE TRAVAIL**

### **MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

### **BELL MOBILITÉ**

### **ET**

### **UNIFOR**

Les parties conviennent que lorsqu'un programme de réduction volontaire des heures de travail existe, un employé classé comme employé permanent à plein temps peut, sous réserve des conditions énoncées dans la présente entente et des conditions prévues dans toute pratique applicable de la Compagnie, choisir d'être reclassé comme employé permanent à temps partiel pendant une période convenue entre l'employé et son cadre, avec garantie de reclassement au titre d'employé permanent à plein temps à l'expiration de la période convenue.

#### **Adoption d'un programme**

Lorsque la Compagnie juge qu'il convient d'adopter un tel programme, le cadre CC4 concerné ou le cadre du niveau supérieur suivant de direction, selon le cas, devra, après notification faite au Syndicat, faire circuler aux groupes concernés dans son district un avis faisant état de l'existence du programme et invitant les employés admissibles qui désirent être reclassés à présenter une demande dans un délai donné.

Un employé admissible qui opte pour un reclassement volontaire doit s'entendre avec son cadre immédiat sur la durée, l'emplacement, l'affectation et les conditions de ce reclassement à un emploi à temps partiel. Nonobstant la possibilité que l'emploi à temps partiel offert à l'employé en vertu d'une telle entente peut relever d'un autre district, la responsabilité de l'administration de l'emploi dans le cadre du programme continue d'incomber à l'ancien district. Une fois que le cadre et l'employé se sont entendus, une confirmation écrite des modalités de l'entente doit être remise à l'employé avec copie au représentant du Syndicat. S'il y a lieu, des copies additionnelles de cette entente seront également fournies au cadre et au représentant du Syndicat du nouveau district.

#### **Option à court terme ou à long terme**

La participation d'un employé à un programme de réduction volontaire des heures de travail doit être pour la durée prévue au programme en question. Cependant, lorsqu'un employé a été déclaré excédentaire, sa participation au programme prend fin au moment de sa réaffectation.

Un programme peut comprendre des options à court terme, des options à long terme ou une combinaison des deux.

L'adhésion à un programme ou le retrait d'un programme ne pourra se faire que par consentement mutuel. Lorsque l'employé a été affecté dans un autre district, les cadres des deux districts, l'ancien et le nouveau, doivent donner leur consentement.

La sélection des employés sera effectuée en fonction de la date de durée reconnue du service.

#### **Option à court terme**

La durée de l'option à court terme est d'au moins un (1) mois et d'au plus 12 mois.

À l'expiration de la période convenue, l'employé participant à un programme doit être reclassé à son

statut antérieur d'employé permanent à plein temps.

### **Option à long terme**

La durée de l'option à long terme excède 12 mois.

L'employé reclassé peut, chaque année, durant la période couverte par cette option, demander par écrit à être reclassé à son statut antérieur d'employé permanent à plein temps. Cette demande devra être faite le jour anniversaire du reclassement de l'employé.

La Compagnie aura jusqu'à six (6) mois pour faire droit à la demande de l'employé.

### **Salaire et conditions de travail**

Un employé qui est reclassé en vertu d'un programme de réduction volontaire des heures de travail est rémunéré comme employé permanent à temps partiel et est assujéti aux conditions de travail normalement accordées aux employés permanents à temps partiel, à l'exception des conditions qui avaient été confirmées par écrit à l'employé. De plus, lorsqu'un employé change de lieu de travail en raison de sa participation au programme, les dispositions de l'article 11 ne s'appliquent pas.

Avant d'être reclassé au statut d'employé permanent à temps partiel, un employé devrait prendre ses jours de congé personnels payés conformément aux dispositions de la section 6.12. Le nombre de jours auxquels il a droit sera établi sur une base de prorata en fonction de la période où l'employé a travaillé à plein temps.

### **Généralités**

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'administration de la présente entente sera traité conformément de la section 13.03 de la procédure de griefs contenue dans la convention collective. L'exposé écrit de la position du cadre CC5, ou de son équivalent, fourni en vertu de la section 13.03 constitue le règlement final et irrévocable du problème.

Cette entente demeurera en vigueur pendant la durée de la convention collective.

Signé à Montréal ce 22<sup>e</sup> jour de mai 2018.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

  
Serge Thibault

  
Jean Stéphane Mayer



Les lettres d'entente suivantes ne sont présentées qu'à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme faisant partie de la convention collective.

## INDEX ALPHABÉTIQUE

### **LETTRES D'ENTENTE**

Absences pour urgences personnelles et familiales	38
Comité de vacances et de jours de congé	39
Comité local pour l'attribution des tours de service	41
Formation et opportunités d'apprentissage	42
Principes ergonomiques	43
Utilisation de ressources humaines extérieures et initiatives d'impartition	44

Le 22 mai 2018

Monsieur Jean-Stéphane Mayer  
Représentant national  
Unifor

**Objet : Absences pour urgences personnelles et familiales**

Monsieur Mayer,

La présente confirme l'entente intervenue au cours des négociations pour la première convention collective des employés de communications techniques de Bell Mobilité.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés ont des obligations familiales et personnelles et que des urgences hors de leur contrôle et imprévisibles peuvent entraîner une absence non rémunérée du travail :

- sinistre au domicile (par exemple : inondation, incendie);
- urgences personnelles (par exemple : accident de voiture, vol ou cambriolage);
- urgences familiales (par exemple : enfant ou parent malade, fermeture de garderie ou d'école);
- rendez-vous médicaux ou dentaires ne pouvant être prévus en dehors des heures de travail;
- interruption ou panne des transports publics;
- fermeture de route due à un accident majeur.

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la responsabilité des employés de trouver des alternatives afin d'éviter les absences du travail et de prendre toutes les mesures nécessaires afin de retourner au travail dès que possible.

Le Syndicat reconnaît que la direction locale est en droit de demander la raison de l'absence et, dans certains cas où elle le juge nécessaire, une justification à l'employé.

Lorsque les exigences de la présente lettre d'entente sont rencontrées, la Compagnie confirme que la direction locale devrait autoriser l'absence pour l'urgence familiale ou personnelle.

Il est également convenu qu'afin de limiter les répercussions financières pour l'employé, et selon les circonstances, la direction locale peut autoriser l'employé à remplacer le temps non payé par du temps payé qui lui est dû. Pour plus de clarté, un employé peut substituer par année civile jusqu'à quatre (4) jours de vacances ou congés qui seront déduits de son solde en banque le cas échéant.

Les parties conviennent également que les différends relatifs à cette lettre d'entente pourront être discutés au comité conjoint des relations du travail.

Cordialement,



Serge Thibault  
Négociateur en chef – Relations du travail

Le 22 mai 2018

Monsieur Jean-Stéphane Mayer  
Représentant national  
Unifor

**Objet : Comités de vacances et de jours de congé**

Monsieur Mayer,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Un comité de vacances et de jours de congé sera mis sur pied afin de faciliter la participation des employés et du syndicat dans la préparation des calendriers de vacances, des calendriers de jours de congé et des lignes directrices touchant l'établissement de ceux-ci.

Le comité doit être formé de représentants de la direction, du Syndicat et d'un employé et commencer à se rencontrer 2 ou 3 mois avant la fin de l'année.

Le mandat du comité est, d'abord et avant tout, de favoriser la participation des employés et du Syndicat dans l'établissement des calendriers de vacances et des calendriers de jours de congé (incluant les jours de semaine de vacances fractionnée, le temps mis en réserve, les HDP et PDP), et de discuter et de faire des recommandations au besoin sur :

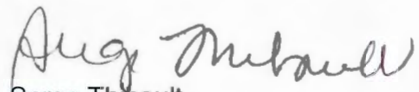
- (a) l'établissement du calendrier de vacances pour les groupes en cause (soit par cadre CC2, par cadre CC3, par fonction, par groupe salarial, etc.) tel que déterminé par la Compagnie, et;
- (b) l'établissement du calendrier des jours de congé pour les groupes en cause (soit par cadre CC2, par cadre CC3, par fonction, par groupe salarial, etc.) tel que déterminé par la Compagnie, et;
- (c) le nombre d'ouvertures de semaines de vacances et de jours de congé durant la période estivale et/ou durant les périodes en demande, et;
- (c) les ratios de semaines de vacances disponibles, et;
- (d) les exclusions et/ou les restrictions.

La Compagnie doit justifier toute exclusion ou restriction incluse au calendrier de vacances et/ou au calendrier des jours de congé en cause et ne devrait avoir recours à des embargos que dans des cas extrêmes.

Quoique les calendriers de vacances et les calendriers de jours de congé soient, en définitive, établis par la Compagnie en fonction des besoins d'affaires et du service, la Compagnie doit considérer les intérêts, les commentaires et les suggestions des membres des comités de vacances et de jours de congé avant de transmettre les calendriers de vacances et les calendriers de jours de congé aux employés.

Il est entendu que tout différend concernant cette lettre d'entente peut être apporté au comité conjoint des relations du travail pour discussions et résolution.

Cordialement,

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Serge Thibault".

Serge Thibault  
Négociateur en chef – Relations du travail

Le 22 mai 2018

Monsieur Jean-Stéphane Mayer  
Représentant national  
Unifor

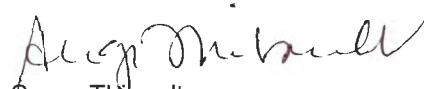
**Objet : Comité local pour l'attribution des tours de service**

Monsieur Mayer,

La présente confirme l'entente relative à l'attribution des tours de service lors de la négociation pour la convention collective des analystes en communications techniques de Bell Mobilité (Dorval).

1. Les parties conviennent d'établir un Comité local (le Comité) composé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants du Syndicat.
2. Le mandat du Comité est de convenir d'un processus d'attribution des tours de service pour l'équipe des analystes en communications techniques de Bell Mobilité (Dorval) qui tient en compte les intérêts des employés et de la Compagnie.
  - (a) Le Comité devra convenir d'un processus de rotation pour les tours de service de la fin de semaine, et;
  - (b) Regarder la possibilité de rotation pour les tours de service se terminant après 18h00.
3. Il est entendu que la Compagnie peut inviter des représentants de l'équipe Gestion des effectifs lors des réunions du Comité.
4. Le Comité devra compléter son travail et soumettre sa recommandation au tard deux (2) mois suivant la ratification de la Convention collective aux membres du Comité conjoint des relations du travail (CCRT).
5. Il est aussi entendu qu'une fois que le Comité a présenté sa recommandation, le CCRT entreprendra de faire instaurer le processus dans les trente (30) jours suivants la date de la rencontre du CCRT.

Cordialement,



Serge Thibault  
Négociateur en chef – Relations du travail

Le 22 mai 2018

Monsieur Jean-Stéphane Mayer  
Représentant national  
Unifor

**Objet : Formation et opportunités d'apprentissage**

Monsieur Mayer,

La présente confirme l'entente relative à l'évolution de la formation et des opportunités d'apprentissage pour les employés conclue au cours des négociations pour la convention collective des analystes en communications techniques de Bell Mobilité (Dorval).

La Compagnie reconnaît qu'un effectif hautement spécialisé créera un avantage concurrentiel soutenu. En vue de favoriser un milieu de travail qui valorise le perfectionnement continu des compétences et le développement personnel, la Compagnie appuiera des initiatives, des processus et des outils qui aideront les employés à améliorer leur employabilité.

Pour ce faire, la Compagnie s'assurera :

- que des profils de compétence existent pour les employés;
- que chaque employé ait l'opportunité de préparer conjointement avec son cadre un plan de développement annuel, tel que stipulé dans le programme de gestion de la performance de l'entreprise;
- que le programme d'assistance-éducation, tel que décrit sur le site des Ressources humaines, soit respecté; que chaque employé puisse, au cours de la durée de la présente convention collective, suivre jusqu'à une journée (7 heures et 30 minutes) de formation de son choix parmi les cours offerts en ligne par la Compagnie.

La Compagnie veut ainsi s'assurer, non seulement que les employés poursuivront le développement de compétences directement requises pour l'accomplissement de leurs tâches actuelles, mais également reconnaître leur désir de se perfectionner dans des domaines qu'elles jugent appropriés pour l'avancement de leur carrière au sein de l'entreprise. Dans le processus global de planification et de perfectionnement, le cadre et l'employé devraient s'assurer que la formation et les compétences acquises par l'employé soient notées.

Cordialement,



Serge Thibault  
Négociateur en chef – Relations du travail

Le 22 mai 2018

Monsieur Jean-Stéphane Mayer  
Représentant national  
Unifor

**Objet: Principes ergonomiques**

Monsieur Mayer,

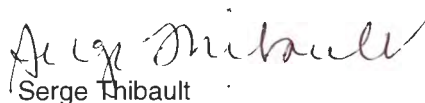
La présente confirme l'entente conclue au cours des négociations pour la première convention collective des employés communication techniques de Bell Mobilité concernant les principes ergonomiques établis par la Compagnie pour les employés qui utilisent des terminaux avec écran de visualisation.

Le Groupe corporatif - Santé et sécurité, en collaboration avec le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité, a développé un programme de formation initiale sur l'Ergonomie de bureau pour tous les nouveaux employés ainsi qu'un module de validation sur l'Ergonomie de bureau, ce dernier prévu dans le Programme de prévention des accidents (PPA). Ces outils sont destinés aux employés et leaders et ont été conçus afin d'accroître la connaissance et promouvoir l'adhésion aux principes ergonomiques.

Tous les employés et les leaders partagent la responsabilité d'adhérer aux principes ergonomiques, de les promouvoir et d'encourager leur application sur les lieux de travail ou en télétravail, particulièrement lorsque la nature du travail requiert de longues périodes d'utilisation de terminaux avec écran de visualisation.

Les comités de négociation appuient le travail effectué par le Groupe corporatif - Santé et sécurité et le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité (Bell/Unifor) à cet égard et reconnaissent que l'information au sujet de la formation initiale et du module de validation sur l'Ergonomie de bureau se retrouve sur le site intranet du Groupe corporatif - Santé et sécurité.

Cordialement,



Serge Thibault  
Négociateur en chef – Relations du travail

Le 22 mai 2018

Monsieur Jean-Stéphane Mayer  
Représentant national  
Unifor

**Objet : Utilisation de ressources humaines extérieures et initiatives d'impartition**

Monsieur Mayer,

La présente confirme notre entente applicable aux employés de l'unité de négociation des analystes en communications techniques de Bell Mobilité (Dorval) au sujet de l'utilisation de ressources humaines extérieures et de l'impartition.

Il est convenu que Bell Mobilité informera le Syndicat, au moyen d'une réunion consultative ou d'un forum approprié de même nature, de toutes nouvelles initiatives d'impartition et des implications potentielles de celles-ci sur les fonctions couvertes par les employés de l'unité de négociation.

Cette rencontre devra avoir lieu au moins quinze (15) jours avant la mise en œuvre de l'initiative d'impartition. Le Syndicat pourra suggérer des solutions de rechange possibles qui rencontreront les intérêts des deux parties et permettront un juste équilibre entre les intérêts des clients, de Bell Mobilité et des employés à cet égard.

Dans l'éventualité où des employés permanents seraient déclarés excédentaires par la Compagnie par suite d'une initiative d'impartition, le Mémoire d'entente sur le Plan de rajustement de l'effectif s'appliquera.

Cordialement,



Serge Thibault  
Négociateur en chef – Relations du travail



## ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 22<sup>e</sup> jour de mai 2018.

**Bell Mobilité**

**Unifor**


  
Serge Thibault

  
Jean-Stéphane Mayer

  
Dominique Tani-Moore

  
Jessyka Schiavone

  
Rubina Kalaydjian

  
Saliha Ouadahi

# RECLASSEMENT D'EMPLOYÉS

## MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE BELL MOBILITÉ ET UNIFOR

Il est entendu que les trois (3) employés « Analyste, communications techniques » de Bell Mobilité à Dorval permanents à temps partiel suivants seront reclassés au statut de permanent plein temps :

- Atef Hizem (6050623)
- Farrah Lorvil (6022066)
- Jessyka Schiavone (0121785)

Pour être reclassé en application du présent Mémoire d'entente, l'employé doit répondre aux attentes du poste et/ou ne pas faire l'objet d'un plan d'amélioration du rendement.

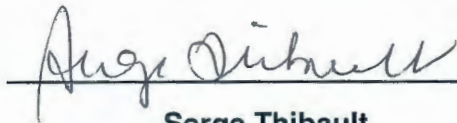
Les reclassements doivent être complétés dans les trente (30) jours suivant la signature de la Convention collective rétroactivement à cette date de signature.

Le présent Mémoire d'entente ne fait pas partie intégrante de la Convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal le 22<sup>e</sup> jour de mai 2018.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT



Serge Thibault



Jean-Stéphane Mayer

EDSC, TRAVAIL  
ESDC, LABOUR

MAY 25 2018

SFMC  
FMCS

COPIE CERTIFIÉE CONFORME À L'ORIGINAL

SIGNATURE: *Francis Bevilacqua*

DATE: *24/05/2018*

50