

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Bell Solutions techniques

Bell Solutions techniques Inc.
Province de Québec

et



Unifor

Du 7 mai 2018 au 6 mai 2022

10323 (07)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

**BELL SOLUTIONS TECHNIQUES
(Province de Québec)**

(ci-après appelée « la Compagnie »)

**EDSC, TRAVAIL
ESDC, LABOUR**

et

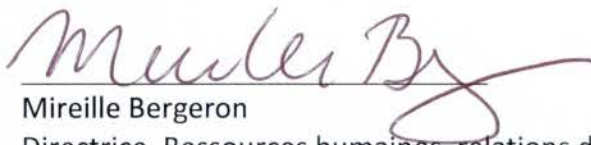
JUN 04 2018

**SFMC
FMCS**

UNIFOR

(Ci-après appelé le « Syndicat »)

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

Du 7 mai 2018 au 6 mai 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
ARTICLE # 1	<u>RECONNAISSANCE ET PORTÉE DE LA CONVENTION</u>	1
ARTICLE # 2	<u>TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE</u>	1
ARTICLE # 3	<u>DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FAMILIALE</u>	1
ARTICLE # 4	<u>DÉDUCTIONS</u>	3
ARTICLE # 5	<u>REPRÉSENTANTS SYNDICAUX</u>	5
ARTICLE # 6	<u>TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES</u>	6
ARTICLE # 7	<u>GRÈVE ET LOCK-OUT</u>	8
ARTICLE # 8	<u>DÉFINITIONS</u>	8
ARTICLE # 9	<u>ANCIENNETÉ</u>	10
ARTICLE # 10	<u>REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL</u>	13
ARTICLE # 11	<u>SANTÉ ET SÉCURITÉ</u>	17
ARTICLE # 12	<u>MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES</u>	19
ARTICLE # 13	<u>GRIEFS</u>	21
ARTICLE # 14	<u>ARBITRAGE</u>	24
ARTICLE # 15	<u>TRAITEMENT SALARIAL</u>	24
ARTICLE # 16	<u>HEURES DE TRAVAIL</u>	25
ARTICLE # 17	<u>HEURES SUPPLÉMENTAIRES</u>	35
ARTICLE # 18	<u>CONGÉS FÉRIÉS</u>	40
ARTICLE # 19	<u>VACANCES ANNUELLES</u>	42
ARTICLE # 20	<u>MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGE DE POSTE</u>	46
ARTICLE # 21	<u>INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS ET FRAIS DE SÉJOUR</u>	51
ARTICLE # 22	<u>ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX</u>	53
ARTICLE # 23	<u>OUTILS</u>	55
ARTICLE # 24	<u>CONVENTION COLLECTIVE</u>	55
ARTICLE # 25	<u>TABLEAUX D'AFFICHAGE</u>	55
ARTICLE # 26	<u>DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN</u>	55
ARTICLE # 27	<u>CONGÉ EN CAS DE DEUIL</u>	56
ARTICLE # 28	<u>CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL</u>	57
ARTICLE # 29	<u>ADAPTATION AU TRAVAIL</u>	57
ARTICLE # 30	<u>PROCÉDURE DE NÉGOCIATION</u>	57
ARTICLE # 31	<u>DURÉE DE LA CONVENTION</u>	58
ARTICLE # 32	<u>POLITIQUES DE LA COMPAGNIE</u>	58

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
Annexe « A »	<u>ÉCHELLE SALARIALE: TECHNICIEN</u>	60
Annexe « A »	<u>ÉCHELLE SALARIALE: MAGASINIER</u>	61
Annexe « B »	<u>LOCALITÉS ET TERRITOIRES D'ÉQUIPES</u>	62
Annexe « C »	<u>TERRITOIRES DE SERVICE</u>	63
Annexe « D »	<u>PROGRAMME DE PROMOTIONS</u>	64
<u>LETTRES D'ENTENTE</u>		65

Ce contrat a été imprimé dans les deux langues officielles du Canada. Le contrat officiel pour le Québec est la version française.

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET PORTÉE DE LA CONVENTION

- 1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les employés visés par le certificat d'accréditation pour tout ce qui a trait aux heures de travail, aux salaires et aux conditions de travail.
- 1.02 Lorsqu'il y aura un nouveau titre d'emploi d'établi pendant la durée de la convention collective, ce nouvel emploi sera couvert par la présente convention collective et les parties s'entendent pour négocier les salaires et conditions de travail pour ces nouveaux postes.

ARTICLE 2 – TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE

- 2.01 Sauf dans les cas d'application de l'article 20.03, les parties s'entendront au préalable sur les conditions de travail et les salaires applicables aux employés affectés à l'extérieur de la province. Les ententes devront être signées entre les parties avant le départ de ceux-ci. Lors de telles affectations, les employés maintiennent leurs droits à la procédure de griefs.

ARTICLE 3 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FAMILIALE

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 3.01 La Compagnie s'engage à ne pas se livrer à des actes de discrimination 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.
- 3.02 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 son âge, de son état matrimonial, de sa déficience, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa race, de sa religion, de la couleur de sa peau, de son origine ethnique, de ses affiliations politiques avec un parti politique ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 3 –

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FAMILIALE (SUITE)

3.03 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble afin d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Les parties conviennent également que toute personne à l'emploi de Bell Solutions techniques ne devrait faire l'objet de harcèlement racial, sexuel, personnel ou psychologique ou d'être contraint de tolérer de tels harcèlements au travail.

Les employés désirant déposer une plainte officielle de harcèlement ou de violence en milieu de travail, pourront le faire en suivant les procédures décrites ci-dessous. Le tout conformément aux articles 127 et suivants de la partie 2 du Code canadien du travail.

L'employé victime de harcèlement et/ou violence en milieu de travail avisera son supérieur. Si le supérieur ne règle pas la situation de façon satisfaisante, l'employé déposera une plainte officielle au comité chargé des plaintes sur un formulaire établi à cette fin. L'employé pourra être secondé par un délégué syndical ou un représentant en prévention pour rédiger et déposer sa plainte.

Le comité chargé de la plainte sera composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) membres du Syndicat (le co-président santé et sécurité du Comité d'orientation du Québec ou son remplaçant désigné par le Syndicat et d'un représentant en santé et sécurité nommé par le Syndicat – un mandaté pour la section locale 98 et un mandaté pour toutes les autres sections locales).

Les parties s'entendent pour limiter les dossiers frivoles ou mal fondés.

Le comité pourra étudier, interroger ou enquêter tout dossier qui sera déposé.

Le comité pourra proposer des accommodements ou référer le dossier à un agent de santé et de sécurité de Travail Canada.

L'employé conservera son droit de grief. La procédure de grief débutera suite à la décision du comité chargé de la plainte et/ou de l'agent de santé et sécurité. Le grief sera alors déposé à l'étape pré-arbitrale.

ARTICLE 3 –

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FAMILIALE (SUITE)

CONGÉ PAYÉ DANS LES CAS DE VIOLENCE FAMILIALE

- 3.04 La Compagnie accepte de reconnaître que les employé(e)s font parfois face à des situations de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que cela pourrait affecter leur présence ou performance au travail. C'est pour cette raison que la compagnie et le Syndicat conviennent, lorsqu'il y a eu vérification adéquate de la part d'un(e) professionnel(le) reconnu(e) (tel qu'un(e) docteur(e), un(e) avocat(e), un conseiller ou une conseillère enregistré(e)), qu'un(e) employé(e) qui se trouve dans une situation abusive ou violente ne sera pas assujéti(e) à des mesures disciplinaires si l'absence peut être liée à la situation abusive ou violente. Les absences qui ne sont pas couvertes par les congés de maladie ou une assurance invalidité seront accordées en tant qu'absences payées jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année civile.

ARTICLE 4 –

DÉDUCTIONS

COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01 Tous les employés doivent payer la cotisation syndicale et être membre du Syndicat. Les employés embauchés ou mutés au sein de l'unité de négociation doivent comme condition d'emploi devenir membre du Syndicat et payer la cotisation syndicale dans les trente (30) jours après avoir été embauchés ou mutés.
- 4.02 La Compagnie retiendra la cotisation syndicale sur la base des heures payées (excluant les heures supplémentaires) de tous les employés de l'unité de négociation à chaque période de paie.
- 4.03 La cotisation syndicale ordinaire est la somme fixée par chaque section locale comme étant la cotisation à payer et ne doit comporter aucun autre montant tel que droit d'entrée, prime d'assurance ou cotisation spéciale.
- 4.04 Le montant de la cotisation syndicale ordinaire sera le montant que le secrétaire-trésorier du Syndicat national pourra attester de temps à autre à la Compagnie pour chaque section locale.

ARTICLE 4 – DÉDUCTIONS (SUITE)

- 4.05 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, la Compagnie doit remettre par chèque ou par dépôt direct, au secrétaire-trésorier d'Unifor, les sommes ainsi perçues moins toutes les sommes payées par la Compagnie, au nom du Syndicat.

La Compagnie convient en outre de fournir une liste indiquant le montant retenu pour chaque employé, par section locale. Il incombe au Syndicat d'aviser la Compagnie dans quelle section locale chaque employé doit payer sa cotisation.

GÉNÉRALITÉS

- 4.06 La Compagnie cesse d'effectuer les retenues lorsque l'employé est affecté à un poste qui n'est pas visé par la présente convention, sauf dans le cas d'employés affectés à un poste temporaire ou intérimaire de dirigeant.
- 4.07 Il est entendu et convenu que le Syndicat tiendra la Compagnie indemne et à couvert de toutes les réclamations qui peuvent lui être faites par un employé, ou au nom d'un employé, ou d'employés, relativement aux sommes retenues sur les salaires en vertu du présent article.

FONDS DE JUSTICE SOCIALE UNIFOR

- 4.08 La Compagnie paiera, au nom de tous les employés de l'unité de négociation, un montant de un cent (1 ¢) pour chaque heure normale travaillée, destiné au Fonds de Justice Sociale d'Unifor. La Compagnie fera parvenir la contribution à :

Fonds de Justice Sociale d'Unifor
205, Placer Court
Toronto, Ont M2H 3H9

Les informations additionnelles, le numéro de la section locale et l'unité de négociation visée, ainsi que les copies de la correspondance avec la section locale seront envoyées à l'adresse ci-haut au moment où les contributions seront appliquées

ARTICLE 5 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 5.01 Le Syndicat communiquera par écrit à la Compagnie les noms des dirigeants locaux et des délégués syndicaux.
- 5.02 a) Il y aura un délégué syndical par groupe d'employés du même territoire d'équipes; ou dans chaque ville d'un même territoire d'équipes. Le Syndicat déterminera le nombre de délégués en chef qui pourront représenter plusieurs groupes d'employés. La Compagnie reconnaîtra aussi un employé élu à un poste de dirigeant de sa section locale.
- b) Lorsqu'un délégué syndical ne peut représenter les employés de son groupe, un autre délégué syndical pourra le remplacer. La Compagnie en sera informée.
- 5.03 La Compagnie convient de ne pas refuser aux représentants du Syndicat national la permission d'entrer dans ses locaux.

CONGÉ SANS PAIE

- 5.04 La Compagnie accordera un congé autorisé sans paie d'une durée de trois (3) mois à un (1) an à tout employé qui désire occuper, à plein temps, un emploi pour le Syndicat national et qui en fait la demande.
- 5.05 a) Un tel congé autorisé doit être renouvelé par la Compagnie, à la demande du Syndicat national.
- b) Aux fins du calcul de l'ancienneté, l'employé permanent bénéficiant d'un tel congé continue d'accumuler de l'ancienneté jusqu'à concurrence de trois (3) ans.
- c) L'employé permanent bénéficiant d'un tel congé devra aviser la Compagnie de son intention de continuer à bénéficier des programmes d'avantages sociaux offerts par la Compagnie auquel cas, il devra rembourser les contributions ou primes versées par la Compagnie.

**ARTICLE 5 –
REPRÉSENTANTS SYNDICAUX (SUITE)**

REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION

5.06 Un (1) employé de l'unité de négociation choisi par le Syndicat est libéré, à plein temps, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire et d'avantages.

À la fin de sa libération, l'employé reprendra son travail initial au même endroit où il travaillait avant d'être choisi pour cette tâche.

Le délégué choisi relèvera du gestionnaire principal prévention et sera le co- président du Comité d'Orientation Santé Sécurité du Québec. Il sera principalement dédié à la prévention ainsi qu'à son implantation.

La Compagnie accordera trois (3) jours par année pour permettre au représentant d'assister à différents congrès syndicaux afin de faire de la prévention, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire et d'avantages.

**ARTICLE 6 –
TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

GRIEFS

- 6.01 a) L'employé qui a un grief ou un grief possible à formuler, peut conférer avec son délégué syndical ou avec la direction durant ses heures de travail prévues, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire.
- b) Les délégués syndicaux et les délégués en chef peuvent s'occuper des griefs ou participer à des rencontres avec des représentants de la Compagnie, durant leurs heures de travail prévues, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire.

ARTICLE 6 – TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

AUTRES ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.02 a) Un délégué syndical, un délégué en chef ou un dirigeant local peut participer à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie. Ce temps ne sera pas rémunéré.
- b) Toutefois, la Compagnie rémunérera le délégué syndical, le délégué en chef ou le dirigeant local, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour tout le temps consacré à d'autres activités syndicales. Toute somme ainsi versée, y compris les cotisations salariales payables par l'employeur, sera déduite du versement des cotisations syndicales conformément à l'article 4.05.
- c) Le Syndicat n'est pas tenu de fournir d'explications à la Compagnie lors des demandes de temps pour d'autres activités syndicales qui ne sont pas rémunérées par la Compagnie (OXP). Le temps demandé doit être accordé en vertu de la section 6.05. Les dispositions de la section 6.04 ne s'appliquent pas.

ORIENTATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS

- 6.03 Le Syndicat local se verra octroyer une (1) heure pour qu'un représentant puisse rencontrer chaque nouvel(le) employé(e) pour les fins d'orientation. La réunion aura normalement lieu lors de la transition à la phase opérationnelle avec des groupes d'employé(e)s ou dans un établissement de formation lorsque cette option est disponible.

GÉNÉRALITÉS

- 6.04 L'employé, le délégué syndical, le délégué en chef ou le dirigeant local doit s'entendre avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de ses absences. Si le temps ne peut être accordé pour la date demandée, le supérieur immédiat doit fournir une date alternative qui tombe dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la date demandée originalement. Toutes les journées de la semaine de calendrier sont admissibles à une libération syndicale.
- 6.05 Le temps demandé en vertu du présent article se fera au moyen d'un formulaire fourni par la Compagnie. Ce formulaire servira à préparer le relevé de compte qui sera envoyé au Syndicat national.

ARTICLE 7 – GRÈVE ET LOCK-OUT

- 7.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie convient de ne pas imposer de lock-out et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de ralentissement de travail, de grève ou toute autre forme d'arrêt de travail ou d'obstacle au travail, qui causerait une interruption de ce dernier.

ARTICLE 8 – DÉFINITIONS

EMPLOYÉ PERMANENT À PLEIN TEMPS

- 8.01 Le terme « employé permanent à plein temps » désigne une personne qui détient le statut de permanent à plein temps et qui travaille quarante (40) heures par semaine.

EMPLOYÉ PERMANENT AUXILIAIRE

- 8.02 Le terme « employé permanent auxiliaire » désigne une personne qui détient le statut de permanent auxiliaire et qui travaille au moins mille quarante (1040) heures par année.

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

- 8.03 Le terme « employé temporaire » désigne une personne qui détient le statut de temporaire ayant été embauchée à titre d'employé sur appel, pouvant faire un maximum de vingt (20) heures par semaine

PERMANENT PLEIN TEMPS ÉTUDIANT

- 8.04 Le terme « employé permanent plein temps étudiant » désigne une personne qui détient le statut de permanent plein temps étudiant et qui est inscrite à un programme d'étude.

PERMANENT AUXILIAIRE ÉTUDIANT

- 8.05 Le terme « employé auxiliaire étudiant » désigne une personne qui détient le statut d'employé auxiliaire étudiant et qui est inscrite à un programme d'étude.

ARTICLE 8 – DÉFINITIONS (SUITE)

PÉRIODE D'ESSAI

- 8.06 Nonobstant l'article 12 de la présente convention, la Compagnie se réserve le droit de congédier un employé à l'essai à la seule discrétion de la Compagnie.

La Compagnie convient de remettre à l'employé et à son délégué syndical une copie de l'avis de congédiement où doivent être données les raisons pour lesquelles la Compagnie juge l'employé inapte.

La période d'essai d'un nouvel employé est de six cent quatre-vingts (680) heures régulières travaillées.

TERRITOIRE D'ÉQUIPES ET LOCALITÉS

- 8.07 Le terme « territoire d'équipes » désigne un regroupement de villes sous un gestionnaire opérationnel ou le regroupement d'employés, tel que décrit à l'annexe « B ». Lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans la localité tel que défini à l'annexe « B » (exemple Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe. Si la Compagnie crée, abolit ou fusionne un ou des territoires d'équipes, ou réduit le nombre d'employés permanents d'une équipe spécifique, elle doit en aviser le Syndicat et procéder conformément aux dispositions prévues à l'article 9.07.

TERRITOIRE DE SERVICE

- 8.08 Le terme « territoire de service » désigne le regroupement des villes décrites à l'annexe « C ».

DÉPÊCHE DU DOMICILE (DDD)

- 8.09 Employé qui commence et termine son quart de travail à partir de sa résidence avec le véhicule de la compagnie.

DÉPÊCHE DU GARAGE (DDG)

- 8.10 Employé qui doit se présenter à son centre habituel de travail pour le début et la fin de son quart de travail.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

ANCIENNETÉ

- 9.01 a) L'ancienneté est égale à la durée de service continu accumulé à compter de la date d'embauche.
- b) L'ancienneté pour l'employé permanent est déterminée par sa date d'embauche.
- c) L'ancienneté pour l'employé temporaire, lorsqu'applicable, est déterminée par sa date d'embauche.
- d) À partir du 6 mai 2005, advenant que deux (2) employés ou plus aient la même ancienneté, celui qui aura le plus petit numéro d'employé sera considéré comme ayant le plus d'ancienneté.
- e) Avant le 6 mai 2005, advenant que deux (2) employés ou plus aient la même ancienneté, un tirage au sort sera organisé afin de déterminer celui qui sera considéré comme le plus ancien. Le tirage se fera en présence d'un représentant syndical et d'un représentant de la Compagnie.
- 9.02 Tout employé embauché avant le 31 décembre 1997 et qui était à l'emploi de Bell Canada, entre le 1^{er} octobre 1995 et le 31 décembre 1997, se verra créditer ses années d'ancienneté accumulées chez son ancien employeur. Cette ancienneté s'additionnera à l'ancienneté accumulée depuis sa date d'embauche.

Toutefois, cette disposition s'applique seulement pour :

- le choix des heures et des jours de travail (en vertu de l'article 16);
- la détermination du droit et du choix de vacances;
- les mutations, affectations, reclassements et affichages de poste.

LISTE D'ANCIENNETÉ PAR TERRITOIRE D'ÉQUIPES

- 9.03 La Compagnie convient d'établir et d'afficher sur les tableaux d'affichage et sur son intranet, en janvier, avril, juillet et octobre, des listes d'ancienneté des employés par territoire d'équipes.

Une copie de ces listes sera envoyée à chacune des sections locales.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ (SUITE)

AVIS AU SYNDICAT

9.04 La Compagnie convient d'aviser par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables la section locale de toute embauche, reclassement, mutation permanente, mutation temporaire de plus de quinze (15) jours ou d'une promotion à un poste de cadre. La Compagnie convient également d'aviser la section locale concernée de toute retraite, démission, décès d'un employé, et de tout congé autorisé de plus de quinze (15) jours.

RETOUR DANS L'UNITÉ D'ACCREDITATION

9.05 a) L'employé qui accepte un emploi non cadre dans la Compagnie hors de l'unité d'accréditation, peut y revenir dans les dix-huit (18) mois de son affectation. Aux fins de cet article, cette période est considérée comme cumulative pour la durée de la convention collective. Pendant cette période, l'employé continue de verser ses cotisations syndicales et accumule de l'ancienneté dans l'unité d'accréditation.

b) L'employé qui accepte un emploi cadre peut le faire pour une période ne dépassant pas sept (7) mois par année civile. Toutefois, cette période doit être prolongée à l'intérieur de l'année civile par le Syndicat, à la demande écrite de la Compagnie pour la première fois et pourra être prolongée avec entente avec le Syndicat aux occasions subséquentes. Pendant cette période, l'employé continue de verser ses cotisations syndicales et accumule de l'ancienneté dans l'unité d'accréditation.

c) Tout employé cadre qui, avec l'accord de la Compagnie, retourne dans l'unité d'accréditation verra sa nouvelle date d'ancienneté établie à sa date d'entrée dans l'unité.

LISTE DE RAPPEL – EMPLOYÉ (PERMANENT AUXILIAIRES)

9.06 a) Un employé permanent auxiliaire qui est mis à pied pour une raison autre que disciplinaire, ou de fin d'emploi pendant sa période d'essai, doit être inscrit sur la liste de rappel par territoire de service selon l'ordre d'ancienneté et demeurera sur la liste de rappel pendant un maximum de trois (3) ans après la fin de sa dernière journée d'emploi.

b) Avant d'embaucher tout nouvel employé dans un territoire de service, la Compagnie doit offrir le poste à l'employé permanent auxiliaire ayant le plus d'ancienneté, qui est

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ (SUITE)

qualifié pour faire le travail disponible et dont le nom est sur la liste de rappel pour ce territoire de service. Par la suite, la Compagnie offrira le poste aux employés permanent auxiliaire inscrits sur la liste de rappel des autres territoires de service. Dans ce dernier cas, l'employé ne sera pas tenu d'accepter le poste offert.

- c) Il incombe à l'employé permanent auxiliaire de tenir la Compagnie informée de son adresse et numéro de téléphone exacts en avisant le service des ressources humaines de tout changement.
- d) L'employé doit aviser la Compagnie de son acceptation de l'offre de rappel dans les cinq (5) jours qui suivent cette offre. L'employé aura dix (10) jours pour se rapporter au travail suite à la date de l'offre de rappel, à moins d'une entente mutuelle.
- e) Dans tous les cas, les frais de relocalisation sont assumés par l'employé affecté.

RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU TERRITOIRES D'ÉQUIPES

9.07 Lorsque la Compagnie décide de créer, d'abolir ou de fusionner des équipes de travail ou des territoires d'équipes ou, nonobstant l'article 10, lorsque le volume de travail baisse au point où de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer une mise à pied à l'intérieur d'une équipe ou d'un territoire d'équipes en vertu de la section 8.07, la procédure suivante s'applique:

- a) La Compagnie doit aviser le Syndicat. Les délégués syndicaux, qui représentent les employés des équipes ou territoires d'équipes affectés par les changements, seront consultés afin d'identifier des solutions possibles visant à minimiser l'impact sur les employés.
- b) La Compagnie établira le nombre d'employés à être ajoutés ou soustraits par équipe ou par territoire d'équipes, et ce, par statut d'emploi selon les pourcentages établis aux articles 16.03, 16.06 et 16.10.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ (SUITE)

- c) Les employés touchés pourront identifier l'équipe où ils désirent être affectés.
- d) Advenant que les parties ne puissent en venir à une entente à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables, les employés seront répartis entre les équipes ou les territoires d'équipes, par statut, selon l'ordre inverse d'ancienneté.
- e) S'il n'y a pas suffisamment d'employés volontaires pour rencontrer les besoins de la Compagnie dans chaque équipe, la Compagnie assignera, dans les équipes de son choix, par statut, les employés ayant le moins d'ancienneté.
- f) Il est finalement convenu que les parties se rencontreront au besoin afin de tenter de solutionner tout problème d'application de la présente.
- g) Il est convenu que le présent article s'applique uniquement à la restructuration d'équipes ou territoires d'équipes et ne sera pas utilisé pour le changement de statut de l'employé ou pour désigner un surplus d'employés.

ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL

- 10.01 Si pour une raison quelconque, une baisse de volume affectant l'ensemble d'un (1) ou de plusieurs territoires de service au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer une mise à pied, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur un régime de travail à temps partiel ou de mutations temporaires ou de mise à pied ou sur un régime combinant ces mesures.
- 10.02 Si on ne peut en venir à une entente afin d'éviter les mises à pied dans les sept (7) jours calendrier suivant la date où le Syndicat a été saisi de la question, la Compagnie peut adopter un régime de mise à pied de l'ampleur qu'elle juge nécessaire.
- 10.03 Il est toutefois expressément convenu que, si la Compagnie adopte un régime de mise à pied à l'expiration de la période de sept (7) jours calendrier, les négociations en vue de régler les mises à pied doivent reprendre à la demande de l'une ou de l'autre partie. De même, une fois qu'un accord est intervenu sur un régime, chacune des parties peut en tout temps rouvrir les négociations dans le but d'apporter des modifications au régime adopté ou discuter de la pertinence des affectations des employés touchés et au travail en application de la section 10.12.

ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL (SUITE)

ANCIENNETÉ LORS DE REMANIEMENT DU PERSONNEL

- 10.04 L'ancienneté est égale à la durée de service continu accumulé à compter de la date d'embauche pour :
- la détermination des employés excédentaires;
 - la procédure de supplantation;
 - les mises à pied;
 - le rappel au travail ;

Toutefois, les techniciens et employés auxiliaires de Bell Canada embauchés par la Compagnie entre le 12 février 1996 et le 31 mai 1996 se verront créditer leur ancienneté accumulée chez Bell Canada pour :

- la détermination des employés excédentaires;
- la procédure de supplantation;
- les mises à pied;
- le rappel au travail.

- 10.05 Advenant la nécessité d'effectuer une mise à pied, la Compagnie procédera dans l'ordre suivant :
- a) La Compagnie cessera d'utiliser les services de tous les employés temporaires à l'intérieur du territoire de service;
 - b) L'employé permanent ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du territoire de service, sera désigné comme employé excédentaire.

SUPLANTATION

- 10.06 a) L'employé permanent désigné comme excédentaire dans son territoire de service peut, dans l'ordre suivant :
- i. Remplacer un employé temporaire dans la province;
 - ii. Supplanter l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté dans la province.
 - iii. Être mis à pied.

ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL (SUITE)

b) L'employé excédentaire peut choisir d'être mis à pied en tout temps au cours du processus.

c) Tout employé permanent qui remplace un autre employé suite à l'application de 10.06 a) maintiendra son statut.

10.07 L'employé permanent supplanté en vertu de 10.06 a) peut à son tour utiliser les dispositions de supplantation prévues à la section 10.06.

10.08 Dans tous les cas, les frais de relocalisation sont assumés par l'employé affecté.

LISTE D'ANCIENNETÉ

10.09 Lors d'une mise à pied, la Compagnie remettra au Syndicat, dans un délai de sept (7) jours calendrier une liste d'ancienneté à jour.

AVIS ET INDEMNITÉS DE MISE À PIED

10.10 L'employé permanent mis à pied recevra un avis écrit de mise à pied selon le barème suivant :

Années de service continu	Nombre de semaines
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Quatre (4) semaines
Cinq (5) ans mais moins de six (10) ans	Six (6) semaines
Dix (10) ans et plus	Huit (8) semaines

Une copie de l'avis de mise à pied sera remise au Syndicat. Si la Compagnie ne donne pas l'avis prévu ou donne un avis d'une durée insuffisante, celle-ci doit verser à l'employé une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL (SUITE)

DISPONIBILITÉS DES HEURES DE TRAVAIL

- 10.11 La Compagnie accordera à l'employé permanent mis à pied la possibilité d'effectuer toutes les heures de travail disponibles à l'intérieur de son territoire de service avant d'utiliser un employé temporaire à l'intérieur dudit territoire de service. Dans ce cas, l'employé permanent est considéré comme un employé sur appel, strictement aux fins des horaires de travail et son salaire sera maintenu au taux horaire qu'il avait au moment de sa mise à pied.
- 10.12 Pendant une période de remaniement majeure des employés, les heures de travail de base des employés permanent plein temps comprendront des samedis et / ou des dimanches supplémentaires, en plus de ceux prévus à l'article 16.03), pour répondre aux exigences de volume de fin de semaine.

PROCÉDURE DE RAPPEL

- 10.13 a) Les employés permanents excédentaires, mis à pied ou supplantés, seront inscrits sur une liste de rappel par territoire de service d'origine. Ces employés y demeureront pour une période de trois (3) ans à compter de leur dernière mise à pied.
- b) La liste de rappel sera établie et maintenue par ordre d'ancienneté par territoire de service.
- c) Le rappel des employés devra se faire par ancienneté à l'intérieur du territoire de service.
- d) Lorsque la Compagnie désire rappeler un employé, elle doit lui envoyer un avis par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé. La Compagnie peut rappeler les employés par téléphone en présence d'un représentant du Syndicat avant de leur envoyer l'avis de rappel.
- e) La date de l'avis de rappel est la date d'oblitération de la lettre postée par courrier recommandé à l'employé, à sa dernière adresse consignée aux dossiers de la Compagnie. Lorsque l'avis de rappel a été effectué par téléphone, la date de l'avis de rappel est lorsque l'employé mis à pied a été rejoint personnellement.
- f) Il appartient à l'employé mis à pied qui désire être rappelé de s'assurer que la Compagnie possède sa dernière adresse et son numéro de téléphone en avisant le service des ressources humaines de tout changement.

ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL (SUITE)

- g) L'employé doit signifier son acceptation de toute offre de rappel dans un délai de dix (10) jours calendrier suivant la date de l'avis de rappel et doit retourner au travail dans les quatorze (14) jours calendrier suivant la date de l'avis de rappel à moins d'une entente mutuelle pour une date alternative.

ARTICLE 11 SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 11.01 Les deux (2) parties reconnaissent la nécessité d'assurer la sécurité et de protéger la santé de tous les employés. Dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention collective, les représentants en santé et sécurité de la Compagnie et du Syndicat négocieront de nouveaux termes de référence dans le cadre de la santé et la sécurité, la prévention et leur administration. Ces termes de référence et tout terme de référence éventuel sont soumis au processus de grief et d'arbitrage.
- 11.02 Un employé peut refuser d'exécuter un travail qu'il estime dangereux pour lui ou pour les autres.
- 11.03 La Compagnie doit fournir à ses frais tous les équipements ou vêtement de sécurité ou de protection dont elle exige le port ou l'utilisation par les employés actuels ou nouvellement embauchés.

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 11.04 La Compagnie et le Syndicat créeront une structure de comités locaux et un Comité d'orientation Santé et Sécurité du Québec. Afin d'améliorer la prévention et la gestion de la sécurité au travail :
 - a) Il y aura cinq (5) comités locaux de santé et sécurité au travail qui se réuniront à tous les mois :
 - i. Un comité Rive-Nord composé de trois (3) représentants de la Compagnie et (3) trois représentants du Syndicat dont un (1) représentant de chaque section locale.
 - ii. Un comité Rive-Sud composé de trois (3) représentants de la Compagnie et trois (3) représentants du Syndicat dont un (1) représentant pour chacun des comités.

ARTICLE 11 –SUITE

SANTÉ ET SÉCURITÉ (SUITE)

- iii. Deux (2) comités Ile de Montréal composés de quatre (4) représentants de la Compagnie et quatre (4) représentants du Syndicat.
 - iv. Un comité Région Est composé de trois (3) représentants de la Compagnie et trois (3) représentants du Syndicat dont un (1) représentant de chaque section locale.
- b) Il y aura un comité d'orientation santé et sécurité au travail qui se réunira douze (12) jours par année. Ce comité sera composé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat. Le représentant prévention choisi en vertu de l'article 5.06 et le gestionnaire principal prévention en seront les co-présidents.

Le Comité d'orientation Santé et Sécurité du Québec sera responsable d'établir les règles de procédures pour l'ensemble des comités de santé et sécurité.

Les comités sont régis en conformité avec les lois applicables.

- 11.05 Lorsqu'une enquête officielle est tenue à la suite d'un accident de travail, le représentant local en santé et sécurité ou en son absence le délégué syndical doit être présent à l'enquête officielle et pendant l'audition des témoins.
- 11.06 Un travailleur qui est victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle maintiendra son lien d'emploi durant une période de trente-six (36) mois.
- 11.07 Dans l'éventualité où des conditions climatiques extrêmes exposent potentiellement les employés au danger dans une région, les co-présidents du comité local de santé et sécurité se consulteront et feront leur(s) recommandation(s). Ensuite, la Compagnie déterminera si les opérations sur le terrain doivent être suspendues.

ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ (SUITE)

11.08 L'employé qui subit une lésion professionnelle obtient de la Compagnie des avances équivalentes aux indemnités payables par la CNESST. Pour obtenir ces avances, l'employé doit avoir préalablement signé les formulaires nécessaires relatifs à leur remboursement par la CNESST.

Les montants versés seront établis tel que prescrit à l'article 124 de la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (LATMP).

Les déductions seront maintenues et retenues à la source. Advenant un refus de la réclamation de l'employé par la CNESST en première instance, une entente entre l'employé et la Compagnie devra être prise pour le remboursement des indemnités versées par la Compagnie après les quatorze (14) premiers jours.

Cette entente se fera une fois que la décision finale du (T.A.T) Tribunal administratif du travail aura été rendue ou à l'arrêt des procédures.

À défaut d'entente entre les parties sur les modalités de remboursement, la Compagnie peut récupérer le montant qu'il a versé en trop à l'employé, à raison de cinq pour cent (5%) du salaire net versé sur chacune des paies de l'employé.

Lors de l'envoi des formulaires nécessaires relatifs à la CNESST, la Compagnie fournira un relevé des gains détaillés par période de paie des douze (12) mois précédant le début de son incapacité.

ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES

12.01 Dans le cas de mesures disciplinaires ou non disciplinaires, la Compagnie peut, s'il y a un motif valable, donner un avis verbal, un avertissement écrit, suspendre, rétrograder ou congédier.

ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES (SUITE)

- 12.02 Le délégué syndical doit être présent lors de l'imposition et de la remise d'une mesure disciplinaire ou non disciplinaire (incluant l'avis verbal). Cependant, l'employé peut refuser la présence du délégué syndical lors de la rencontre qui précède la remise de la mesure disciplinaire ou non disciplinaire.

Une mesure disciplinaire ou non disciplinaire doit être remise dans les trente (30) jours calendrier qui suivent la date à laquelle le gestionnaire a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui conduit à la mesure disciplinaire.

- 12.03 La Compagnie avisera immédiatement, par écrit, l'employé et son délégué syndical de toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire imposée à un employé en indiquant les raisons précises de ladite mesure.

- 12.04 Toutes les mesures disciplinaires ou non disciplinaires imposées constituent le dossier de l'employé et toute mesure datant de plus de dix-huit (18) mois sera retirée du dossier.

- 12.05 Un employé a le droit de consulter son dossier disciplinaire sur demande. Il peut, à ce moment, être accompagné de son délégué syndical. Un délégué syndical peut consulter le dossier disciplinaire de tout employé qui soumet un grief.

- 12.06 Toute rencontre dans le cadre de l'article 12, relativement à l'émission de mesure disciplinaire, convoquée par la Compagnie, se fera entre le supérieur immédiat, le délégué syndical et l'employé concerné. Advenant qu'un autre membre de la direction se joigne à leur rencontre, le Syndicat pourra demander la présence d'un délégué supplémentaire de son choix.

Ce délégué supplémentaire proviendra préférablement de la même localité que l'employé.

- 12.07 Le terme « avis verbal » n'inclut pas les discussions quotidiennes entre le ou la gestionnaire d'exploitation des services extérieurs et l'employé(e). L'avis verbal ne doit pas être considéré comme une mesure disciplinaire et ne fera pas partie du dossier disciplinaire de l'employé. De plus, aucun grief ne pourra être soumis relié à un avis verbal.

ARTICLE 13 – GRIEFS

DÉFINITIONS

GRIEFS

- 13.01 Le terme « grief » désigne une déclaration faite conformément à la procédure applicable contenue dans le présent article et qui expose tout différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention.

PLAIGNANT

Le terme « plaignant » désigne un employé, un groupe d'employés, une section locale du Syndicat ou le Syndicat national.

- 13.02 Le plaignant ne participera à chaque étape du processus de règlement des griefs que si le Syndicat l'exige.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

ÉTAPE 1

- 13.03 Un grief doit être soumis dans les quarante-cinq (45) jours calendrier qui suivent la date à laquelle l'employé a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui en est la cause présumée, au gestionnaire principal opérations par le délégué syndical et le plaignant ou le délégué syndical seul.

Le gestionnaire principal opérations doit rencontrer le délégué syndical et le plaignant, et rendre sa décision dans les dix (10) jours calendrier après avoir été avisé du grief. Il doit également exposer par écrit sa prise de position. Le gestionnaire principal opérations peut demander à un autre membre de l'équipe de direction et/ou de l'administration de participer à la première étape.

Dans le cas de grief de terminaison d'emploi, le grief pourra être soumis directement à l'étape 2.

ÉTAPE 2

- 13.04 Quand le grief n'a pas été réglé à la première étape, il peut être présenté au directeur divisionnaire par le délégué syndical ou le délégué en chef dans les quinze (15) jours calendrier qui suivent l'issue de la première étape.

ARTICLE 13 – GRIEFS (SUITE)

- 13.05 Le directeur divisionnaire doit rencontrer le délégué en chef, le délégué syndical et le plaignant, et rendre sa décision dans les quinze (15) jours calendrier après avoir été avisé du grief. Il doit également exposer sa position par écrit.
- a) Un représentant syndical national peut participer à la deuxième (2^e) étape d'un grief;
 - b) Le Directeur Divisionnaire peut demander à un autre membre de l'équipe de direction et/ou de l'administration de participer à la deuxième étape.

ÉTAPE 3

- 13.06 Tout grief qui n'a pas été réglé à la deuxième (2^e) étape peut être présenté au gestionnaire principal des relations de travail par le représentant du Syndicat national dans les trente (30) jours calendrier qui suivent la réponse de la deuxième étape.

Le Syndicat et la Compagnie conviendront d'un horaire de dates prédéterminées pour la présentation de tous les griefs à la troisième (3^e) étape pour accélérer le processus.

Le gestionnaire principal des relations de travail doit rencontrer le représentant du Syndicat national et le délégué en chef. Sa décision doit être rendue dans les trente (30) jours calendrier après la présentation du grief. Il doit également répondre par écrit et inclure une prise de position sur le grief.

Le gestionnaire principal des relations de travail peut, s'il le désire, être accompagné d'un autre membre de l'équipe de direction et/ou de l'administration de participer à la troisième (3^e) étape.

GRIEF DU SYNDICAT NATIONAL

- 13.07 a) Le Syndicat national peut présenter des griefs de caractère général et pour lesquels on cherche une solution générale pour l'ensemble de la Compagnie.
- b) Un tel grief doit être soumis au Directeur Ressources Humaines par un représentant ou un dirigeant du Syndicat national dans les quarante-cinq (45) jours calendrier suivant la date à laquelle le Syndicat national a eu connaissance du fait ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait.

ARTICLE 13 – GRIEFS (SUITE)

- c) Le Directeur Ressources Humaines doit rencontrer les représentants ou les dirigeants du Syndicat national et rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours calendrier suivant la soumission du grief. Un autre cadre nommé par le Chef divisionnaire des ressources humaines peut participer à la rencontre.
- d) Cette procédure ne sera pas utilisée pour des griefs individuels.

DÉLAIS

- 13.08 Tout grief qui n'est pas présenté dans les délais prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne pourra pas être poursuivi ou repris. Si la Compagnie omet de donner suite à un grief ou qu'aucun règlement n'intervient aux étapes 1 et 2 dans les délais prévus, le plaignant peut passer immédiatement à l'étape suivante.
- 13.09 Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les parties.

GÉNÉRALITÉS

- 13.10 Le grief doit être présenté par écrit et contenir les éléments suivants :
- (a) Nom et fonction du plaignant ;
 - (b) Date du fait qui a donné lieu au grief ;
 - (c) Nature du grief ;
 - (d) Règlement désiré ;
 - (e) Article(s) présumé(s) violé(s) ;
 - (f) Numéro du grief.
- 13.11 Tout règlement d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les parties, un tel règlement constitue un cas d'espèce, et ne peut être invoqué comme précédent par l'une ou l'autre des parties.
- 13.12 Si un grief n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage.

UTILISATION DE LA TECHNOLOGIE

- 13.13 Lorsqu'une rencontre est requise en vertu du présent article et que les parties en conviennent, cette rencontre peut avoir lieu via un support de télécommunication.

ARTICLE 14 – ARBITRAGE

- 14.01 Lorsque le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit en aviser le gestionnaire principal relations de travail par écrit dans les vingt-cinq (25) jours calendriers de la date à laquelle la décision à l'étape pré-arbitrale ou, du gestionnaire principal relations de travail dans le cas d'un grief du Syndicat national, a été ou aurait dû être communiquée.
- 14.02 Cet avis contient le nom de trois (3) personnes suggérées pour agir à titre d'arbitre unique. La Compagnie dispose alors d'un délai de vingt (20) jours ouvrables pour s'entendre avec le Syndicat sur le choix d'un arbitre.
- 14.03 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, une (1) des deux (2) parties pourra demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.
- 14.04 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Cette décision devra être subordonnée aux dispositions de cette convention et l'arbitre n'a pas juridiction pour modifier, retrancher ou ajouter à la convention.
- 14.05 Les frais liés à l'arbitrage sont payés par la Compagnie et le Syndicat à parts égales.
- 14.06 Suite à un accord entre le gestionnaire principal relations de travail et le représentant national d'Unifor, un grief non résolu à l'étape pré-arbitrale peut être soumis à la médiation/arbitrage, ceci remplaçant le processus d'arbitrage. Si cette option est retenue, les sections 14.01 à 14.05 devront s'appliquer au processus de médiation.

ARTICLE 15 – TRAITEMENT SALARIAL

SALAIRE

- 15.01 Les salaires horaires en vigueur jusqu'au 6 mai 2022, sont ceux prévus à l'échelle salariale de l'annexe « A ».
- 15.02 L'intervalle de temps entre chaque échelon de l'échelle salariale et la progression d'un échelon à un autre est celle prévue à l'annexe « A ».
- 15.03 Sujet aux dispositions prévues à l'article 1.02, les titres d'emploi des employés sont « technicien », ou « magasinier ».

ARTICLE 15 – TRAITEMENT SALARIAL (SUITE)

- 15.04 a) Le programme de promotions des produits ainsi que les incitatifs payés seront ceux apparaissant à l'annexe « D ».
- b) La Compagnie et le Syndicat définiront conjointement les modalités d'application de tout nouveau programme de rémunération incitatif qui pourrait être introduit pendant la durée de la présente convention collective.

JOUR DE PAIE

- 15.05 La période de paie est de deux (2) semaines commençant le samedi et se terminant le vendredi. L'employé est payé le deuxième mercredi suivant la fin de la période de paie. La paie comprend la rémunération des heures supplémentaires et tout autre supplément inclus dans la période de paie. Sont déduites du salaire, les absences non payées survenues durant cette période de paie.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL

DÉFINITIONS

- 16.01 Le terme « heures de travail normales » désigne le nombre d'heures de travail par jour et par semaine prévu dans le présent article.

EMPLOYÉ À PLEIN TEMPS

- 16.02 Les heures normales d'un employé à plein temps sont de huit (8) heures ou de dix (10) heures par jour.

La Compagnie offrira le quart de dix (10) heures normales par ancienneté aux employés volontaires, selon les exigences du travail, à l'intérieur d'un territoire d'équipes.

ARTICLE 16 –
HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

16.03 Les heures normales d'un employé à plein temps, sont de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours. Toutefois, les heures de travail normales peuvent être réparties sur une période de deux (2) semaines soit dix (10) jours totalisant quatre-vingts (80) heures.

Lorsque les dispositions relatives aux horaires de quatre (4) jours de dix (10) heures prévues à 16.02 ci-haut sont utilisées, l'horaire peut également être réparti sur deux (2) semaines comportant huit (8) journées de dix (10) heures mais seulement pour les employés volontaires.

Les statuts d'employés permanents plein temps regroupent soixante pour cent (60 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) et ce, pour chacun des titres d'emploi. Advenant le cas où certaines localités auraient plus de soixante pourcent (60 %) de permanents plein temps à la signature de la présente convention collective, aucun déclassement ne sera fait

- a) Le statut d'employé permanent plein temps de classe 1 est composé de :
 - i. Onze pour cent (11 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire les fins de semaine
 - ii. Le nombre minimum d'employés permanents plein temps de classe 1 par localité est déterminé par la lettre d'entente #16

- b) Le statut d'employé permanent plein temps de classe 2 est composé de :
 - i. treize pour cent (13 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire plus d'un samedi sur deux.

- c) Le statut d'employé permanent plein temps de classe 3 est composé de :
 - i. six pour cent (6 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire plus d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

- d) Le statut d'employé permanent plein temps de classe 4 est composé de :
 - i. cinq pour cent (5 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) ne seront pas inscrits à l'horaire plus de cinq (5) fins de semaine sur huit (8).

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- e) Le statut d'employé permanent plein temps de classe 5 est composé de :
 - i. Vingt-cinq pour cent (25 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) ne seront pas inscrits à l'horaire plus de six (6) fins de semaine sur huit (8).
- f) Advenant le cas où le pourcentage par classe prévu à l'article 16.03 est supérieur, aucun déclassement ne sera possible.

16.04 Si pour une raison quelconque, une baisse de volume affectant l'ensemble d'un (1) ou de plusieurs territoires d'équipes au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu de réduire les heures de travail des employés permanents plein temps, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur les modalités dans les sept (7) jours calendrier suivant la date à laquelle le Syndicat aura été avisé de la situation.

- a) La Compagnie peut, dans un territoire d'équipes, réduire les heures de travail à trente-deux (32) heures par semaine ou soixante-quatre (64) heures par deux (2) semaines.

Lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B » (ex. Montréal), les heures de travail de tous les territoires d'équipes de cette localité seront réduites.

- b) La Compagnie doit toujours donner sept (7) jours d'avis avant de réduire les heures de travail à trente-deux (32) heures par semaine ou soixante-quatre (64) heures par deux semaines. La Compagnie doit donner sept (7) jours d'avis lorsqu'elle veut revenir à la semaine normale de travail. Toutefois, si l'équipe de travail accepte, la Compagnie peut revenir à la semaine normale de travail.
- c) Lorsque la Compagnie décide de réduire ou de revenir aux heures de travail normales, elle doit le faire pour une durée de deux (2) semaines.
- d) Lorsque la Compagnie décide de réduire les heures de travail des employés à plein temps, elle doit automatiquement réduire les heures de travail des employés permanents auxiliaires à seize (16) heures par période de paie.

Dans cette situation, la Compagnie cessera d'utiliser les services des employés temporaires à l'intérieur du territoire de service.

- e) i. Lorsque les heures de travail sont réduites en application de la section 16.04 a), la Compagnie doit offrir les heures de travail disponibles aux employés à plein temps avant d'offrir ces heures aux employés permanents auxiliaires et

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

employés temporaires, en autant que ces heures ne généreront pas d'heures supplémentaires.

ii. Les heures disponibles doivent être offertes par territoire d'équipes ou localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes dans la localité visée.

f) Lorsque la Compagnie décide de réduire les heures normales conformément à l'article 16.04, le nombre de jours travaillés sera réparti sur une (1) semaine ou deux (2) semaines selon la catégorie, tel que défini à l'article 16.03.

16.05 Après consultation au sein de l'équipe et en tenant compte des besoins opérationnels, les heures de travail de la semaine réduite seront réparties selon les options suivantes:

a) quatre (4) jours de huit (8) heures par semaine;

b) huit (8) jours de huit (8) heures par deux (2) semaines;

EMPLOYÉ PERMANENT AUXILIAIRE

16.06 Le statut d'employé permanent auxiliaire regroupe quarante pour cent (40 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5).

Les heures de travail des employés permanents auxiliaires qui avaient le statut d'employé permanent auxiliaire lors de la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont prévues à la lettre d'entente no. 10.

Les heures de travail par jour et les jours de travail par semaine de tous les employés permanents auxiliaires sont déterminés par la Compagnie, jusqu'à dix (10) heures par jour. Les employés permanents auxiliaires ne sont pas planifiés à l'horaire plus de sept (7) fins de semaine sur huit (8).

16.07 a) Les heures de travail offertes aux employés permanents auxiliaires (technicien et magasinier) sont d'au moins mille quarante (1040) heures et incluent les heures de travail garanties et les heures de travail offertes. Les heures doivent être distribuées de manière équitable au sein d'un territoire d'équipes. Lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B » (ex. Montréal), les heures de travail doivent être distribuées de manière équitable au sein de toutes les équipes de cette localité en tenant compte des exigences du travail.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

Dans le cas d'un employé embauché en cours d'année, les heures de travail seront établies au prorata du temps travaillé dans l'année.

- b) L'équité de la distribution des heures sera évaluée et corrigée sur une période de seize (16) semaines.

La Compagnie fournira sur demande un rapport au Syndicat afin d'évaluer la distribution équitable des heures selon l'article 16.07 a) dans les quatorze (14) jours suivant la fin d'une période de seize (16) semaines. Le temps passé à réviser le rapport sera rémunéré par la Compagnie.

- 16.08 a) Pendant la période du samedi suivant le 15 mai au vendredi précédant le 15 octobre de chaque année, l'horaire de travail des employés permanents auxiliaires est constitué de quatre (4) journées garanties, deux (2) journées variables et de quatre (4) journées non-garanties par période de paie
- b) Pendant la période du samedi suivant le 15 octobre au vendredi précédant le 15 mai de chaque année, l'horaire de travail des employés permanents auxiliaires est constitué de deux (2) journées garanties et de huit (8) journées non-garanties par période de paie.
- c) La Compagnie peut également, selon les exigences du travail, offrir des heures additionnelles de travail aux employés permanents auxiliaires. Ces heures additionnelles de travail seront offertes via les systèmes en place et distribuées de manière équitable entre les employés permanents auxiliaires d'une même localité selon les règles suivantes :
 - i. Si l'employé se porte volontaire à l'intérieur d'un délai de deux (2) heures et est sélectionné pour travailler les heures, celles-ci seront incluses dans les heures offertes;
 - ii. Si l'employé se porte volontaire dans le délai de deux (2) heures mais qu'il n'est pas sélectionné pour travailler les heures, celles-ci ne seront pas considérées dans les heures offertes;
 - iii. Si l'employé ne se manifeste pas à l'intérieur du délai de deux (2) heures, les heures seront considérées comme des heures offertes.

**ARTICLE 16 –
HEURES DE TRAVAIL (SUITE)**

- 16.09 a) L'employé permanent auxiliaire doit recevoir un minimum de sept (7) jours d'avis avant toute modification à une journée de travail garantie. La journée variable sera également confirmée à sept (7) jours d'avis.
- b) L'heure de début et de fin de la journée variable et des journées non-garanties est confirmée au plus tard à 19h la veille (JJ-1). La journée de travail non-garantie peut être annulée au plus tard à 19h la veille (JJ-1).
- c) Quatre (4) journées de repos par période de paie doivent être planifiées sur l'horaire de travail des employés permanents auxiliaires. Une fois par période de paie, les deux (2) journées de repos seront consécutives. Les journées de repos sont accordées par ancienneté, selon les besoins de la Compagnie et confirmées avec sept (7) jours d'avis (JJ-7).
- d) L'employé permanent auxiliaire appelé au travail le même jour sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures. Toutefois, s'il est avisé préalablement, il sera rémunéré pour un minimum de huit (8) heures.
- e) Pour les employés permanents auxiliaires, au moins deux (2) jours de travail par période de paie seront assurés d'être un samedi ou un dimanche à l'exception de la fin de semaine où ils ne sont pas prévus à l'horaire.

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

Les "employés temporaires" sont définis comme étant une personne embauchée comme employé qui travaille pendant les fins de semaine et pendant les quarts de travail de soirs disponibles.

- 16.10 Un maximum de cinq pourcent (5%) en sus de l'effectif total de la localité selon l'annexe B peut être embauché pour travailler sur un horaire de fin de semaine et de soir.
- 16.11 L'employé temporaire sera assuré de travailler une journée par fin de semaine. Cette journée sera prévue dans l'horaire de huit (8) semaines. L'employé temporaire pourra également être avisé d'une journée supplémentaire de travail pendant la fin de semaine.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

Lorsque l'employé sera avisé à l'avance, il sera assuré d'être rémunéré un minimum de huit (8) heures. Lorsque l'employé sera avisé le même jour, il sera assuré d'être rémunéré un minimum de quatre (4) heures.

16.12 Nonobstant l'article 16.11, lorsque le volume de travail exige la couverture du soir, un quart de soir de quatre (4) heures peut être prévu, une fois par semaine, sur une base volontaire en fonction des préférences de l'employé. Ce quart de travail peut être annulé par la Compagnie au plus tard à 21h le jour précédent le quart de travail.

16.13 Des heures additionnelles peuvent être offertes aux employés temporaires suivant une entente avec le Syndicat. L'employé temporaire ne pourra se faire offrir plus d'heures que le permanent auxiliaire et ce, en tout temps.

RÉPARTITION ET ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

16.14 L'horaire de travail pour tous les tours de service est constitué d'heures consécutives tel qu'établi par la Compagnie et affiché sur un horaire de huit (8) semaines.

16.15 Les heures de travail peuvent être inscrites à l'horaire de travail n'importe quel jour de la semaine suivant les exigences du travail.

16.16 Les heures de travail et jours de travail seront déterminés par ancienneté selon les exigences du travail et en tenant compte de la nécessité d'avoir des employés permanents sur toutes les plages horaires.

À sa demande, un employé permanent plein temps pourra être placé à l'horaire le samedi et/ou dimanche en surplus de sa classe.

Pour fins d'application de la présente section, lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans une localité tel que défini à l'annexe « B » (ex. Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe.

16.17 a) La Compagnie doit donner sept (7) jours d'avis avant toute modification à l'horaire de travail normal d'un employé permanent à plein temps de classes 1, 2, 3 et 4.

b) L'horaire de travail des employés permanents plein temps classe cinq (5) est constitué de six (6) jours garantis et de quatre (4) jours variables par période de deux (2) semaines.

L'horaire de travail des employés permanents plein temps classe cinq (5) affectés aux quarts de dix (10) heures, est constitué de cinq (5) jours garantis et de trois (3) jours variables par période de deux (2) semaines.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

La Compagnie doit donner sept (7) jours d'avis avant toute modification à l'horaire des jours garantis. Les jours variables peuvent être modifiés au plus tard à dix-neuf (19 h) la veille d'un jour prévu à l'horaire de travail. Avant de modifier les jours variables des permanents plein temps classe cinq (5), les jours variables des permanents auxiliaires doivent être modifiés en conformité avec l'article 16.09.

Les jours garantis doivent être clairement identifiés sur l'horaire de travail des employés.

Les modifications aux horaires doivent toujours être constituées d'heures continues. Ces modifications ne peuvent servir qu'à changer le quart de travail.

EMPLOYÉ PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 1

- 16.18 a) Aucun employé permanent à plein temps classe 1 ne sera inscrit à l'horaire la fin de semaine.

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 1 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera octroyé par ancienneté.

EMPLOYÉ PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 2

- b) Aucun employé permanent à plein temps classe 2 ne sera inscrit à l'horaire un dimanche. De plus, aucun employé permanent à plein temps classe 2 ne sera inscrit à l'horaire deux (2) samedis consécutifs.

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 2 effectue son horaire de travail normal, réparti sur deux (2) semaines (quatre-vingts (80) heures), sa journée de repos doit être consécutive à une autre journée de repos.

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 2 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera octroyé par ancienneté.

EMPLOYÉ PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 3

- c) Aucun employé permanent à plein temps classe 3 ne sera inscrit à l'horaire deux (2) fins de semaine (samedi et dimanche) consécutives.

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 3 effectue son horaire de

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

travail normal, réparti sur deux (2) semaines (quatre-vingts (80) heures), ses journées de repos doivent être consécutives à un autre bloc de deux (2) jours à moins d'entente mutuelle avec son gestionnaire opérationnel.

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 3 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera octroyé par ancienneté.

EMPLOYÉ PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 4

- d) Aucun employé permanent à plein temps classe 4 ne sera inscrit à l'horaire plus de cinq (5) fins de semaine (samedi et dimanche) par horaire de huit (8) semaines.

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 4 effectue son horaire de travail normal, réparti sur deux (2) semaines (quatre-vingts (80) heures), ses journées de repos doivent être consécutives à un autre bloc de deux (2) jours à moins d'entente mutuelle avec son gestionnaire opérationnel.

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 4 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera octroyé par ancienneté.

EMPLOYÉ PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 5

- e) Aucun employé permanent à plein temps classe 5 ne sera inscrit à l'horaire plus de six (6) fins de semaine (samedi et dimanche) par horaire de huit (8) semaines.

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 5 effectue son horaire de travail normal, réparti sur deux (2) semaines (quatre-vingts (80) heures), ses journées de repos doivent être reprises en bloc de deux (2) jours à moins d'entente mutuelle avec son gestionnaire opérationnel.

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 5 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera octroyé par ancienneté.

- 16.19 Sujet aux conditions décrites à l'article 17, aucun employé ne doit travailler plus de douze (12) jours consécutifs contre son gré.

ARTICLE 16 –
HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

PÉRIODE DE REPAS

- 16.20 a) Pour les horaires de travail débutant entre six (6) heures et midi (12 h), la période de repas est d'une durée d'une (1) heure non payée et prise vers le milieu de la journée de travail, à moins d'entente mutuelle différente entre l'employé et son gestionnaire opérationnel. Lorsque la Compagnie offre du temps supplémentaire, l'employé peut prendre une période de repas de trente (30) minutes suite à l'autorisation de son gestionnaire opérationnel.
- b) Pour les horaires de travail débutant de midi (12 h) jusqu'avant six (6) heures le matin, une période de repas de vingt (20) minutes est considérée comme faisant partie des heures normales de travail de la journée.
- c) Pour les quarts de travail de plus de huit (8) heures les fins de semaine, le quart de travail peut débuter à 7h30 sur une base volontaire. La période de repas est d'une durée de trente (30) minutes non payées et prise vers le milieu de la journée de travail, à moins d'entente mutuelle différente entre l'employé et son gestionnaire opérationnel.
- d) À la demande de l'employé et tout en respectant l'ancienneté, lors de la préparation de l'horaire, la période de repas peut être de trente (30) minutes non payée et prise vers le milieu de la journée de travail, à moins d'entente mutuelle différente entre l'employé et son gestionnaire opérationnel.
- 16.21 a) Les quarts de travail des employés permanents techniciens planifiés à l'horaire de 8 semaines seront les suivants :
- 7h30 à 16h30
 - 8h à 17h
 - 9h à 18h
 - 10h à 19h
 - 13h à 21h (dîner vingt (20) minutes)

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- b) Les quarts de travail des employés permanents magasiniers seront les suivants :
 - 4h à 12h (dîner vingt (20) minutes)
 - 5h à 13h (dîner vingt (20) minutes)
 - 6h à 15h
 - 14h à 22h (dîner vingt (20) minutes)
- c) Tout nouveau quart de travail des employés permanents devra être négocié avec le Syndicat

PAUSE-SANTÉ

- 16.22 L'employé peut prendre une pause-santé d'un maximum de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail lorsqu'affecté à un quart de travail de huit (8) heures. Pour les quarts de travail de dix (10) heures ou plus, l'employé pourra prendre une pause santé additionnelle d'un maximum de quinze (15) minutes après chaque deux (2) heures consécutives de travail.

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 17.01 Le terme «heures » supplémentaires» pour un employé permanent plein temps désigne les heures de travail effectuées:
- a) En sus de huit (8) heures par jour ou dix (10) heures par jour lorsqu'un tel horaire est utilisé conformément aux dispositions de l'article 16.
 - b) En sus de quarante (40) heures par semaine ou en sus de quatre-vingts (80) heures à l'intérieur d'une période de deux (2) semaines tel que prévu à la section 16.03.

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)

- 17.02 Le terme «heures supplémentaires» pour un employé permanent auxiliaire et un employé temporaire désigne les heures de travail effectuées:
- a) En sus de dix (10) heures par jour.
 - b) En sus de quarante (40) heures par semaine.
- 17.03
- a) Lorsque la Compagnie a besoin de temps supplémentaire, ces heures seront offertes selon les exigences du travail, par ancienneté et sur une base volontaire.
 - b) L'employé permanent plein temps pourra donner ses disponibilités pour le Jour J ou Jour J-1 via le système en place. L'ancienneté sera respectée selon les exigences du travail, à l'intérieur d'un territoire d'équipe.
- 17.04
- a) Cependant, en plus du temps supplémentaire volontaire, la Compagnie peut attribuer huit (8) heures supplémentaires à un employé permanent plein temps selon les exigences du travail, par période de paie. Si les heures sont attribuées une journée de repos, elles doivent débuter en début de journée (7h30 ou 8h).
 - b) De plus, la Compagnie peut attribuer huit (8) heures supplémentaires à un employé permanent auxiliaire par semaine.

Dans ce cas, la Compagnie doit, en tenant compte des exigences du travail, attribuer ces heures supplémentaires aux employés dans le territoire d'équipes dans l'ordre suivant:

1. Attribuer ces heures supplémentaires aux employés permanents auxiliaires par ordre inverse d'ancienneté;
2. Attribuer ces heures supplémentaires aux employés permanents plein temps par ordre inverse d'ancienneté.

Aux fins d'application de la présente section, lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans une localité tel que défini à l'annexe « B » (ex.: Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe.

- 17.05
- a) La Compagnie fournira sur demande un rapport au Syndicat afin d'évaluer la distribution des heures supplémentaires attribuées.

**ARTICLE 17 –
HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)**

- b) Lorsqu'un employé permanent plein temps a travaillé un total de huit (8) heures supplémentaires au cours d'une période de paie (volontaires ou assignées), l'employé ne sera pas obligé de faire des heures supplémentaires pendant cette période de paie.
- c) Le tableau ci-dessous décrit le nombre d'heures maximales qui pourront être attribuées au cours d'une année civile par statut d'employé :

Statut d'employés	Nombre d'heures maximales attribuées par année
PPT-CL1	112
PPT-CL2	112
PPT-CL3	112
PPT-CL4	112
PPT-CL5	112
Permanent auxiliaire	312

- d) Les employés permanents demeurent en tout temps assurés d'avoir une fin de semaine par horaire de huit (8) semaines où des heures supplémentaires ne peuvent être attribuées.

17.06 Nonobstant la section 17.03 et 17.04, quand il est urgent de rétablir le service pour les clients, ou d'autres circonstances mettant en danger la sécurité des clients ou du public, la Compagnie peut obliger un employé à faire plus de huit (8) heures supplémentaires dans une semaine. La Compagnie accordera la priorité à l'employé volontaire ayant le plus d'ancienneté dans le territoire d'équipes ou la localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe «B». S'il n'y a pas de volontaire, la Compagnie doit choisir l'employé ayant le moins d'ancienneté, dans le territoire d'équipes ou la localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe «B».

Les employés qui effectuent des heures supplémentaires reliées à l'exécution de cet article effectueront le travail relié aux circonstances qui en ont déclenché l'application.

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)

Il est expressément entendu qu'aucun employé travaillant des heures supplémentaires en vertu du présent article n'effectuera des installations ou des réparations de demande de charge régulière.

- 17.07 L'employé qui effectue des heures supplémentaires aura deux (2) choix :
- a) d'être rémunéré à son taux horaire normal, multiplié par une fois et demie les heures supplémentaires effectuées ; ou,
 - b) de mettre en réserve dans sa banque de temps compensatoire une heure et demie (1,5 h) pour chaque heure supplémentaire effectuée, et ce, jusqu'à un maximum de cinq cents (500) heures mises en banque.
- 17.08 a) Les demandes de reprise de temps compensatoire (TGP-PGU) des employés peuvent être prévues lors de la préparation des horaires de travail. Le choix de TGP-PGU auquel l'employé a droit s'effectuera, par ancienneté, en vertu de l'article 9, à l'intérieur de la localité. Les demandes accordées ne peuvent être annulées à moins de sept (7) jours précédant la date demandée.

Les employés qui inscrivent plus de cinquante pour cent (50 %) de TGP/PGU à leur horaire de travail de huit (8) semaines ne pourront supprimer leur demande.

Toutes les demandes se feront minimalement en bloc de deux (2) heures.

- i Du lundi au vendredi, le nombre d'employés en congé compensatoire ou en vacances à l'intérieur du territoire d'équipes ne doit pas excéder vingt-trois pour cent (23 %) des employés permanents plein temps de ce même territoire sauf lorsqu'il est arrondi à la hausse à la première décimale. La Compagnie ne peut refuser les demandes des employés tant que le vingt-trois pour cent (23%) n'est pas atteint.

Lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B » (exemple Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe.

Pour les fins de calcul, lorsque requis (exemple Montréal), un gestionnaire opérationnel équivaut à un territoire d'équipes.

- ii Le samedi et le dimanche, le nombre d'employés en congé compensatoire

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)

(TGP-PGU) ou en vacances à l'intérieur du territoire d'équipes ne doit pas excéder dix-huit pour cent (18 %) des employés permanents plein temps au travail de ce même territoire sauf lorsqu'il est arrondi à la hausse à la première décimale. La Compagnie ne peut refuser les demandes des employés tant que le dix-huit pour cent (18%) n'est pas atteint.

Lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B » (exemple Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe. Pour les fins de calcul, lorsque requis (exemple Montréal), un gestionnaire opérationnel équivaut à un territoire d'équipes.

La fin de semaine avant, pendant et après les vacances ne doivent pas être comptées dans le calcul du dix-huit pour cent (18 %) pour le TGP-PGU sauf si l'employé aurait normalement travaillé le samedi et/ou le dimanche concerné.

- b) Nonobstant la section 17.08 a), les heures de temps supplémentaires mises dans la banque de temps compensatoire peuvent être reprises à une date établie d'un commun accord entre l'employé et son gestionnaire opérationnel.
- c) Les demandes de reprise de temps compensatoire, une fois acceptées, ne doivent pas être annulées ou modifiées sans le consentement de l'employé.
- d)
 - i. Une fois par période de paie, tout employé pourra recevoir un paiement d'un maximum totalisant la balance de sa banque de temps compensatoire en faisant une demande sur le formulaire prescrit au service des ressources humaines. Le paiement sera exécuté sur la paie régulière suivant la réception de la demande. Cette demande doit parvenir au service de la paie, le mercredi précédant le dépôt de la paie. Un employé aura également la possibilité de transférer la totalité ou une partie de sa banque dans le Régime Enregistré d'Épargne Retraite du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (REER).
 - ii. Nonobstant le premier paragraphe, lors des périodes de semaines réduites selon l'article 16.04 et suivant, ou de basse saison où les semaines de travail ne sont pas complétées, lorsque la Compagnie ne peut offrir des heures de travail, les employés pourront se faire payer du TGP jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine. Lors de cette éventualité, les heures de temps compensatoire payé ne seront pas considérées comme des heures offertes.

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)

- e) Dans les mêmes pourcentages que ceux prévus à l'article 17.07 a), en tout temps, pour les journées prévues à l'horaire, un employé pourra demander et obtenir du TGP-PGU dans un délai de trois (3) jours pour les journées à être prises du dimanche au vendredi et dans un délai de sept (7) jours pour les samedis.

RAPPEL AU TRAVAIL

- 17.09 Lors de rappel au travail, la Compagnie appellera les employés volontaires inscrits sur la liste de disponibilité par territoire d'équipes ou localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe «B». La Compagnie appellera par alternance les employés ayant le plus d'ancienneté et qui sont aptes à effectuer le travail.
- 17.10 L'employé permanent rappelé au travail sera rémunéré à son taux horaire normal multiplié par deux (2) fois les heures supplémentaires effectuées.
- 17.11 L'employé permanent rappelé au travail est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de salaire.

ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS

EMPLOYÉ PERMANENT

- 18.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés et seront rémunérés selon les dispositions de la présente section:
 - 1. le jour de l'An;
 - 2. le lendemain du jour de l'An
 - 3. le Vendredi saint;
 - 4. la fête des Patriotes;
 - 5. la fête nationale du Québec;
 - 6. la fête du Canada;
 - 7. la fête du Travail;
 - 8. la fête de l'Action de grâces;
 - 9. Noël;
 - 10. le lendemain de Noël.

ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS (SUITE)

- 18.02 Lorsqu'un jour férié payé tombe un dimanche et qu'il est chômé, il est reporté au lendemain.
- 18.03 Lorsqu'un jour férié payé tombe un jour du lundi au samedi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tous les employés permanents plein temps pour la semaine en cause.
- 18.04 Nonobstant les dispositions de la section 18.03, le congé du lendemain de Noël et le congé du lendemain du jour de l'An sont régis par les modalités suivantes :
- a) lorsque le congé du lendemain de Noël et/ou le congé du lendemain du jour de l'An tombe un lundi, il est reporté au lendemain, à moins que le dimanche ne soit pas chômé.
 - b) lorsque le congé du lendemain de Noël et/ou le congé du lendemain du jour de l'An tombe un jour du mardi au samedi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tous les employés permanents plein temps pour la semaine en cause.
 - c) lorsque le ou les jour(s) férié(s) tombe(nt) un jour de fin de semaine, et que ce jour est chômé, il ne fera pas partie du calcul des fins de semaine non travaillées pour les employés permanents plein temps de classe 4 et 5.

RÉMUNÉRATION D'UN JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ

- 18.05 Lorsqu'un employé n'a pas à se présenter au travail un jour férié payé inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire normal pour cette journée.
- 18.06 a) i. Lorsque l'employé permanent plein temps doit travailler ou est volontaire pour travailler un jour férié, il sera rémunéré à son taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 17.07.
- ii. Sauf pour le 1^{er} juillet où tous les employés permanents seront prévus à l'horaire, pour les autres congés fériés, la Compagnie ne planifiera pas plus de quarante-deux pour cent (42 %) des employés permanents plein temps de la localité.
 - iii. Toutefois, ceci n'empêchera pas les employés permanents plein temps de se déclarer volontaires pour ces heures.
- b) Lorsqu'un employé permanent auxiliaire doit travailler un jour férié, il sera

ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS (SUITE)

payé à son taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 17.07.

- c) Lorsqu'un employé temporaire travaille un jour férié, il sera éligible au paiement prévu à l'article 17.07.

18.07 Le jour férié n'est pas rémunéré à un employé absent qui reçoit toute autre rémunération en vertu de la convention collective ou une indemnité prévue à la loi.

ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES

19.01 L'année de référence, pour fins de vacances, est du 1^{er} février au 31 janvier.

19.02 Le choix et le nombre de semaines de vacances auquel l'employé a droit s'effectuera, par ancienneté, en vertu de l'article 9, à l'intérieur de la localité tout en tenant compte des exigences du travail.

19.03 À compter du 1^{er} décembre de chaque année, pour tous les employés, la Compagnie établira le calendrier des vacances pour l'année qui suit. Les employés devront faire leur choix avant le 15 janvier et la Compagnie affichera le calendrier des vacances au plus tard le 31 janvier.

19.04 a) Le droit aux vacances des employés pour l'année de référence débutant le 1^{er} février est basé sur le service continu accumulé au 31 janvier précédent et est alloué tel que prévu ci-après:

MOINS D'UN (1) AN	1 jour par mois, maximum 10 jours
UN (1) AN MAIS MOINS DE CINQ (5) ANS	2 semaines
CINQ (5) ANS ET MOINS DE DIX (10) ANS	3 semaines
DIX (10) ANS ET MOINS DE DIX-HUIT (18) ANS	4 semaines
DIX-HUIT (18) ANS ET MOINS DE VINGT-CINQ (25) ANS	5 semaines
VINGT-CINQ (25) ANS ET PLUS	6 semaines

**Un maximum de trois semaines de vacances peuvent être prises au cours de la période de juin à septembre*

ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES (SUITE)

EMPLOYÉ À PLEIN TEMPS

- b) Pour chaque semaine de vacances allouée tel que précisé à 19.04 (a), les employés permanents plein temps recevront deux pour cent (2 %) de leur salaire de l'année de référence précédente, par semaine de vacances, ou l'équivalent de quarante (40) heures par semaine à leur taux régulier: soit le plus élevé des deux.

EMPLOYÉ PERMANENT AUXILIAIRE

- c) Pour chaque semaine de vacances allouée tel que précisé à 19.04 (a), les employés permanents auxiliaires recevront deux pour cent (2 %) de leur salaire de l'année de référence précédente, par semaine de vacances ou l'équivalent de vingt-quatre (24) heures par semaine à leur taux régulier: soit le plus élevé des deux.

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

- d) Pour chaque semaine de vacances allouée tel que précisé à 19.04 (a), les employés temporaires recevront deux pour cent (2 %) de leur salaire de l'année de référence précédente, par semaine de vacances.

GÉNÉRALITÉS

19.05 Pour les employés, la Compagnie ne pourra bloquer aucune semaine de vacances durant l'année de référence.

19.06 En tout temps, quatorze pourcent (14 %) (arrondi à la hausse à la première décimale) des employés permanents d'un territoire d'équipes pourront prendre leurs vacances en même temps, en autant que les employés qui restent soient capables d'effectuer le travail.

Lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B » (exemple Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe. Pour les fins de calcul, lorsque requis (exemple Montréal), un gestionnaire opérationnel équivaut à un territoire d'équipes.

Pour les déplacements de vacances ou les vacances non planifiées lors de l'affichage en vertu de l'article 19.03, le quatorze pourcent (14 %) mentionné au paragraphe ci-haut inclura le TGP et le PGU.

Nonobstant les dispositions ci-haut, la Compagnie peut réduire à sept pourcent (7 %) (arrondi à la hausse à la première décimale) le nombre d'employés permanents d'un

ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES (SUITE)

territoire d'équipes pouvant prendre leurs vacances en même temps, et ce, pour deux (2) semaines déterminées lors de l'établissement du calendrier.

Dans cette éventualité, la Compagnie devra hausser à vingt et un pourcent (21 %) (arrondi à la hausse à la première décimale), le nombre d'employés permanents d'un territoire d'équipes pouvant prendre leurs vacances en même temps, et ce, pour deux (2) semaines, au mois de juillet ou août, déterminées lors de l'établissement du calendrier de vacances.

- 19.07 a) Pour les employés permanents, toutes les semaines de vacances doivent être prévues tel que mentionné à l'article 19.03 et prises dans l'année de référence.

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

- b) Pour les employés temporaires, du 1^{er} février au 31 mai et du 1^{er} octobre au 31 janvier inclusivement, lorsqu'il y aura de la disponibilité en surplus, en accord avec l'article 19.06, la Compagnie offrira des vacances aux employés temporaires jusqu'à quatorze pourcent (14 %) du nombre d'employés permanents qui autrement seraient éligibles aux vacances en même temps. Ces employés temporaires devront, pour ces dates, planifier leurs vacances et inscrire leur choix de vacances en vertu de l'article 19.03 de la convention.

Pour fins d'application de la présente section, lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans une localité tel que défini à l'annexe « B » (exemple Montréal, Laval, Québec, Longueuil), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe.

Pour les fins du calcul, lorsque requis (par exemple Montréal), un gestionnaire opérationnel équivaut à une équipe.

Pour les déplacements de vacances ou les vacances non planifiées lors de l'affichage en vertu de l'article 19.03, le quatorze pourcent (14 %) mentionné au paragraphe ci-haut inclura le TGP et le PGU.

Du 1^{er} juin au 1^{er} octobre inclusivement, les vacances pour les employés temporaires seront octroyées à la discrétion de la Compagnie.

- c) Les employés temporaires, à moins d'une entente contraire entre l'employé et son gestionnaire opérationnel, devront prendre leurs vacances par période de cinq (5) jours consécutifs. La semaine de vacances sera du samedi au vendredi inclusivement.

ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES (SUITE)

GÉNÉRALITÉS

- 19.08 Lorsqu'un jour férié tombe durant la semaine de vacances, les huit (8) heures payées du jour férié seront transférées sous forme d'heures dans la banque de temps compensatoire.
- 19.09 L'employé qui est muté après avoir fait son choix de vacances peut conserver son choix.
- 19.10 Lorsqu'un employé est 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 doit, s'il le demande, reporter ses vacances à une date ultérieure au choix de l'employé. Le choix de vacances d'un employé est assujéti aux dispositions de la section 19.06.
- 19.11 Pour les employés permanents, à moins d'une entente contraire entre l'employé et son gestionnaire opérationnel, les vacances doivent être prises en bloc de cinq (5) jours. La fin de semaine au début et à la fin d'une période de vacances d'au moins cinq (5) jours ne sera pas travaillée et ne sera pas incluse dans le calcul des fins de semaine de congé conformément aux articles 16.16 (b) et 16.16 (c)
- 19.12 Les vacances non prises au 31 janvier devront être prévues au calendrier entre le 1^{er} février et le 30 avril.
- 19.13 Un employé qui, au moment d'établir le calendrier des vacances tel que prescrit à l'article 19.03, est absent du travail pour une période indéterminée (ILT) ne pourra établir son choix de vacances pour l'année qui suit. Toutefois, il sera comptabilisé pour le calcul du quatorze pourcent. (14 %).

La rémunération de vacances ne sera pas payée à un employé qui est absent du travail et qui reçoit une autre rémunération en accord avec la convention collective ou une autre rémunération prescrite par la loi.

Toutefois, la Compagnie versera la différence entre la somme totale que l'employé reçoit à titre de rémunération prévue par la loi ou la présente convention collective et la somme totale qu'il recevrait à titre de rémunération de vacances tel que stipulé à l'article 19.04 (b), (c), (d).

ARTICLE 20 – MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGE DE POSTE

DÉFINITIONS

- 20.01 a) Affectation journalière désigne les employés qui quittent leur localité pour la durée ou une partie de la durée de la journée et reviennent à leur point de départ.
- b) Mutation temporaire désigne les employés qui sont appelés à quitter leur localité de travail et à coucher à l'extérieur de leur domicile. Renouvelable par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.
- c) Toutefois, suite à une entente entre les parties lors de l'application de l'article 10 (remaniement du personnel permanent), une mutation temporaire peut excéder quatre-vingt-dix (90) jours.
- d) Un employé déjà en affectation journalière ou mutation temporaire dans une localité ne pourra être utilisé afin de combler un besoin d'affectation journalière ou de mutation temporaire de la localité où il a été prêté.

MUTATION TEMPORAIRE

- 20.02 Lors de mutations temporaires, le choix se fera par ancienneté parmi les volontaires aptes à effectuer le travail au sein de l'équipe visée. La Compagnie effectuera l'affectation conformément à l'article 20.04. S'il n'y a pas de volontaires au sein de l'équipe, la Compagnie mutera l'employé apte à effectuer le travail ayant le moins d'ancienneté dans l'équipe et ayant complété sa période d'essai.

À la fin de la mutation, le retour se fera parmi les volontaires par ancienneté ou en ordre inverse d'ancienneté s'il n'y a pas suffisamment de volontaires.

AFFECTATION JOURNALIÈRE

- 20.03 a) À l'exception du territoire de service «Montréal», au début ou durant le tour de service, la Compagnie peut, sans égard à l'ancienneté, assigner un employé d'une localité à une autre localité ou d'un territoire de service à un autre territoire de service pour une journée entière ou une partie de la journée de travail.

ARTICLE 20 – MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGE DE POSTE (SUITE)

- b) Lorsque la Compagnie désire affecter un employé d'une autre localité dans la localité de Montréal, elle devra procéder par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés bénéficiant de la dépêche à domicile et demeurant à l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq kilomètres (25 km) de la localité de Montréal.
- c) Advenant qu'un des techniciens devant être affecté dans la localité de Montréal en vertu de 20.03 b) ne puisse l'être pour des questions de formation, les employés dépêche du garage de la localité visée seront ceux affectés dans la localité de Montréal et ce, sans égard à leur ancienneté. Par la suite, les affectations se feront par ordre inverse d'ancienneté parmi ceux qui détiennent un véhicule à la maison.
- d) Toutefois, lorsque la Compagnie aura besoin d'affecter pour la journée de travail suivante, des employés d'une localité vers une autre localité ou d'un territoire de service à un autre territoire de service et que cette affectation produit un avantage monétaire, la Compagnie effectuera l'affectation conformément à l'article 20.04.

20.04 Pour l'application des articles 20.02 et 20.03 d), la Compagnie constituera une liste de volontaires désirant obtenir les mutations temporaires et une autre liste pour les affectations journalières pour lesquelles un avantage monétaire sera consenti.

La Compagnie déterminera le choix de la localité de l'affectation journalière ou de la mutation temporaire.

La Compagnie procédera selon la liste, et le choix se fera par ancienneté parmi les volontaires aptes à effectuer le travail au sein de l'équipe de travail.

L'employé qui s'inscrit sur la liste devra :

1. avoir complété sa période d'essai ;
2. s'inscrire via le système en place ;
3. être le dernier assigné sur le marché ;
4. s'il ne désire pas être déplacé le jour suivant il doit se retirer du système.

S'il n'y a pas de volontaires au sein de l'équipe, la Compagnie mutera l'employé apte à effectuer le travail ayant le moins d'ancienneté dans l'équipe qui aura complété sa période d'essai.

ARTICLE 20 – MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGE DE POSTE (SUITE)

20.05 Pour fins d'applications de l'article 20, lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans une localité, tel que défini à l'annexe (B) (ex: Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe.

GESTION DE POSTE ET AFFICHAGE

20.06 Lorsque la Compagnie décidera de créer, dans un territoire d'équipes donné ou dans plusieurs territoires d'équipes:

- i de nouvelles fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi;
- ii de nouveaux titres d'emplois en accord avec l'article 1.02 ou des postes additionnels

Les processus suivants s'appliqueront:

a) Afin de créer une banque d'employés qui répondent aux exigences du travail pour toutes nouvelles fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi, la Compagnie devra:

- choisir parmi les employés dont le rendement à leur poste actuel répond aux exigences du travail, par statut et ancienneté à l'intérieur d'un territoire d'équipes et lorsque requis, rencontrer les pourcentages suivants : 60 % permanent plein temps et 40 % permanent auxiliaire.
- par la suite, la Compagnie offrira la formation en commençant par les permanents plein temps et ensuite les permanents auxiliaires tout en maintenant l'équilibre entre les différents statuts afin de répondre aux besoins de disponibilités.
- lorsque la Compagnie ne peut combler les postes disponibles avec les volontaires, elle procédera par ordre inverse d'ancienneté.

Dans ce dernier cas, les pourcentages d'employés désignés par statut seront:

1. employés permanents auxiliaires ayant complété leur période d'essai: 60 %
 2. employés permanent pleins temps: 40%
- La liste des employés ayant postulé aux postes disponibles sera remise à la section locale concernée.
 - Une copie de la liste d'employés sélectionnés sera remise à la section locale concernée.

ARTICLE 20 – MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGE DE POSTE (SUITE)

- b) Advenant que la Compagnie doive combler un poste vacant ou désire créer des postes additionnels ou de nouveaux titres d'emplois, en accord avec l'article 1.02, la Compagnie devra:
- Afficher dans la province, les critères de sélections, les qualifications et les postes disponibles par territoire d'équipes durant une période de douze (12) jours calendrier.
 - Choisir par ancienneté, les employés qui répondent aux qualifications et aux critères de sélection. La formation interne ne sera pas un critère de sélection à moins que l'employé ait refusé de la suivre.
 - Il est toutefois entendu que les demandes seront accordées aux employés dont le rendement à leur poste actuel répond aux exigences de leur travail.
 - La liste des employés ayant postulé aux postes disponibles sera remise à la section locale concernée.
 - Une copie de la liste d'employés sélectionnés sera remise à la section locale concernée.
 - Bien que la Compagnie désire favoriser l'embauche à l'interne, advenant qu'aucun candidat interne ne soit disponible ou qualifié pour le(s) poste(s) à combler, la Compagnie pourra recruter à l'externe.
 - Les postes seront accordées aux employés qui auront dûment rempli le formulaire.
 - La compagnie accordera les postes aux employés ayant le plus d'ancienneté.
 - Dans le cas où l'employé accepte un poste permanent dans une localité autre que celle dans laquelle il travaille, l'employé disposera au plus, six (6) semaines pour s'y rapporter. Les coûts associés à la mutation d'un poste permanent seront assumés par l'employé.
- c) i) Deux fois par année, au mois d'avril et octobre, le gestionnaire principal relations de travail, les représentants requis de la Compagnie ainsi que le Comité de négociation du Syndicat, se rencontreront afin de passer en revue le nombre d'employés par titre d'emploi par territoire d'équipes ou localité, selon les pourcentages prévus aux articles 16.03, 16.06 et selon la procédure suivante :

ARTICLE 20 – MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGE DE POSTE (SUITE)

Reclassement - (octobre)

Tour 1

La Compagnie offrira le nombre de postes de permanent plein temps à combler par ancienneté dans la localité en cause.

Reclassement - (avril)

Tour 1

Les postes laissés vacants seront comblés par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie, en autant que les pourcentages prévus aux articles 16.03 et 16.06 soient respectés.

Tour 2

Les postes permanent plein temps laissés vacants par l'obtention de postes du premier tour d'affichage seront comblés par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie.

Tour 3

Les postes laissés vacants par l'obtention de postes du second tour d'affichage seront comblés par ancienneté dans la localité, suite à une entente entre le Syndicat et la Compagnie.

Les employés désirant combler les postes de permanent plein temps devront soumettre leur candidature à l'aide du système en place pour le premier et deuxième tour.

- ii) Par la suite, les parties se rencontreront en janvier et en juillet afin d'identifier les postes à combler dû au départ d'employés permanents plein temps dans chacune des localités. Dans le cas où le nombre d'employés permanents serait inférieur à celui du mois d'avril ou d'octobre, la procédure suivante sera suivie :

Tour 1

ARTICLE 20 – MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGE DE POSTE (SUITE)

Les postes laissés vacants seront comblés par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie, en autant que les pourcentages prévus aux articles 16.03 et 16.06 soient respectés.

Tour 2

Les postes permanent plein temps laissés vacants par l'obtention de postes du premier tour d'affichage seront comblés par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie.

Tour 3

Les postes laissés vacants par l'obtention de postes du second tour d'affichage seront comblés par ancienneté dans la localité, suite à une entente entre le Syndicat et la Compagnie.

Il est entendu que pour l'application 20.06 c) l'employé Permanent Auxiliaire aura la priorité sur l'employé temporaire peu importe leur ancienneté.

TRANSFERT HUMANITAIRE :

- iii) La Compagnie pourra, pour un maximum de cinq (5) fois par année, muter un (1) employé dans une autre localité. La Compagnie fournira à toutes les sections locales un relevé détaillé des transferts humanitaires à chaque trimestre.

ARTICLE 21 – INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS ET FRAIS DE SÉJOUR

- 21.01 Lorsque la Compagnie mute un employé et que celui-ci doit passer la nuit à l'extérieur, la Compagnie s'engage, sujet à la disponibilité, à ce que chaque employé puisse se voir attribuer une chambre privée pour dormir. Dans de telles circonstances, les dépenses seront compensées par une allocation quotidienne de cinquante-cinq dollars (55 \$) par jour laquelle couvre l'ensemble des frais de l'employé i.e. repas, téléphone, buanderie et autres. L'employé qui passe la nuit et qui est à l'extérieur pour une partie de journée verra ses repas remboursés jusqu'à un maximum de dix dollars (10 \$) pour le déjeuner, quinze dollars (15 \$) pour le dîner et vingt-cinq dollars (25 \$) pour le souper.

ARTICLE 21–

INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS ET FRAIS DE SÉJOUR (SUITE)

- 21.02 a) Lorsqu'un employé travaille à une distance supérieure à cent (100) kilomètres de son centre habituel de travail pour une journée ou une partie de journée, il aura droit au remboursement de repas jusqu'à un maximum de dix dollars (10\$) pour le déjeuner, quinze dollars (15\$) pour le dîner et vingt-cinq dollars (25\$) pour le souper.
- i. L'employé aura un droit à un remboursement de repas lorsque la Compagnie lui programme une (1) heure de déplacement à plus de cent (100) kilomètres de son centre habituel de travail avant ou après son quart de travail habituel tel que stipulé à l'article 21.02 a).
 - ii. Il aura droit également à une allocation de dîner lorsqu'il est à une distance supérieure de cent (100) kilomètres au milieu de son quart de travail. Il est entendu que l'employé doit être volontaire pour lui prévoir du temps supplémentaire relié au déplacement.
- b) Lorsqu'un employé travaille ou a été muté à plus de cent (100) kilomètres de son centre de travail habituel selon l'article 20, le temps de déplacement sera considéré comme faisant partie de sa journée de travail et rémunéré aux taux appropriés (réguliers ou temps supplémentaire) selon les articles 16 et 17. Pour le temps de déplacement qui n'est pas associé à l'horaire de travail régulier de l'employé, celui-ci sera rémunéré à son taux régulier et le temps de déplacement ne sera pas inclus dans l'accumulation des heures travaillées aux fins de temps supplémentaire. Le temps de déplacement sera considéré comme non associé aux heures normales de travail lorsque le logement sera fourni pour la période de mutation de l'employé.
- c) Les distances mentionnées à l'article 21 sont basées sur la distance réelle parcourue par un employé et calculée par Google Maps. Il est entendu que cette distance est normalement la plus courte entre deux (2) endroits. Toutefois, cette distance pourrait ne pas être possible considérant les conditions routières, fermeture, activités de construction, contournement de poste de péage ou toutes autres circonstances hors de contrôle de l'employé, ce qui résulterait à un choix de route plus longue.

ARTICLE 22–

ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

22.01 L'employé permanent plein temps qui s'absente pour cause de maladie ne nécessitant pas d'hospitalisation est rémunéré par la Compagnie comme suit:

- soixante-six virgule soixante-sept pour cent (66,67%) de son salaire normal pour les trois (3) premiers jours prévus à son horaire de travail;
- quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire normal pour tous les autres jours prévus à son horaire de travail, jusqu'à ce qu'il atteigne sept (7) jours civils d'absence;
- au 8^e jour civil d'absence, l'employé permanent est rémunéré en vertu du Programme des avantages sociaux.

22.02 L'employé permanent plein temps qui s'absente pour cause de maladie pendant une partie d'un jour de travail est rémunéré comme suit:

- a) s'il a effectué plus de la moitié de son jour de travail, il est rémunéré à son taux horaire normal pour cette journée.
- b) i. s'il a effectué moins de la moitié de son jour de travail, il est rémunéré à son taux horaire normal pour cette demi-journée; et,
 - ii. il est rémunéré soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux horaire normal pour l'autre moitié de sa journée. Cette demi-journée est considérée comme une (1) journée de maladie.

AVANTAGES SOCIAUX

22.03 Tous les employés permanents, ayant complété un an de service, auront droit aux avantages sociaux suivants :

- a)
 - le régime d'indemnité d'incapacité :
 - À partir de l'âge de 65 ans, la couverture est limitée à un maximum de 26 semaines jusqu'à la date de départ de l'employé, pour une période maximum de 15 semaines à la fois; selon les termes du régime d'avantages sociaux.
 - le régime d'indemnité en cas d'invalidité longue durée :
 - Les employés qui atteignent 65 ans ne sont plus couverts par le régime d'assurance invalidité longue durée et toute prestation prend fin.
 - le régime de remboursement des frais médicaux;
 - le régime de remboursement des frais dentaires.

ARTICLE 22–

ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX (SUITE)

Dans la première année, en attendant d'être admissible à ce régime, l'employé aura accès à un régime d'assurance médicament dont les primes seront payées par l'employé à 100%.

- b) Pour la contribution au REER la Compagnie maintiendra le Régime Enregistré d'Épargne Retraite du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (REER) pour tous les employés permanents. La contribution des employés permanents dans le groupe REER sera égalée par la Compagnie dans ce même régime (REER).

La Compagnie égalera la contribution de l'employé permanent de quatre pour cent (4%) du salaire de base annuel de l'employé.

- 22.04 La Compagnie maintiendra pour la durée de la convention collective tous les programmes d'avantages sociaux offerts aux employés.

La cotisation sera de soixante-quinze pour cent (75 %) pour la Compagnie et de vingt-cinq pour cent (25 %) pour la contribution de l'employé permanent plein temps.

La cotisation sera de soixante pour cent (60 %) pour la Compagnie et quarante pour cent (40%) pour la contribution de l'employé permanent auxiliaire.

La cotisation de la Compagnie sera de soixante-quinze pour cent (75%) et la cotisation de l'employé de vingt-cinq pour cent (25%) pour les employés qui avaient le statut d'employé permanent auxiliaire avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective

- 22.05 Pour la durée de la convention collective, les régimes énumérés à la section 22.03 ne seront pas modifiés sans le consentement du Syndicat.

- 22.06 Nonobstant les sections 22.03 et 22.04, si des lois ou des règlements ont des effets sur un des régimes, la Compagnie ajustera le régime conformément à la loi ou au règlement.

Toutefois, ces ajustements ne doivent pas réduire le niveau global des avantages sociaux.

- 22.07 Un exemplaire des livrets des avantages sociaux sera remis à chaque employé couvert.

ARTICLE 23– OUTILS

- 23.01 La Compagnie détermine les outils nécessaires à l'exécution du travail et consultera le Comité d'orientation Santé Sécurité du Québec avant de les mettre à la disposition des employés et les remplace quand elle les juge désuets ou usés. Tout employé se doit de reconnaître la valeur des outils qui lui sont assignés et devra faire tous les efforts requis pour assurer la protection de ces actifs importants.

ARTICLE 24 – CONVENTION COLLECTIVE

- 24.01 La Compagnie convient de fournir un exemplaire de la présente convention collective à chaque employé.

ARTICLE 25 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

- 25.01 La Compagnie s'engage à fournir et à installer des tableaux d'affichage, dans tous ses locaux, afin que le Syndicat puisse y afficher des avis relatifs aux affaires syndicales. La Compagnie donnera également accès à tous les délégués syndicaux et les représentants santé sécurité syndicaux, au système de communication en place utilisé pour la conduite journalière des opérations avec les employés. L'utilisation de ce système est conditionnelle au respect des règles établies par la Compagnie.

ARTICLE 26 – DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN

- 26.01 L'employé exempté d'un travail prévu à l'horaire pour s'acquitter du devoir de juré ou parce qu'il est cité comme témoin à la Cour en vertu d'un subpoena doit être rémunéré au taux horaire normal. Toutefois, l'employé devra remettre à son gestionnaire une copie de son subpoena ou de sa convocation dans les meilleurs délais.
- 26.02 L'employé doit se présenter à son travail régulier lorsqu'il est relevé temporairement ou définitivement de tels devoirs à la Cour.

ARTICLE 26—
DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN (SUITE)

- 26.03 Quand, avant de quitter son travail le jour précédant ses vacances, un employé est convoqué en bonne et due forme pour servir de juré et qu'il lui est prescrit de se présenter à la Cour pendant la période prévue pour ses vacances, la Compagnie doit, si l'employé le demande, reporter ses vacances à une date mutuellement convenue entre lui et son gestionnaire opérationnel. Le choix de vacances d'un employé est assujéti aux dispositions de la section 19.06.

ARTICLE 27 –
CONGÉ EN CAS DE DEUIL

- 27.01 Au décès de son conjoint, de son conjoint reconnu par la loi, de son conjoint de même sexe, de son fils, de sa fille, de son père, de son père non biologique, de sa mère, de sa mère non biologique ou l'enfant de son conjoint ou conjoint de fait l'employé a droit à un maximum de cinq (5) jours de congé de deuil payé qui doivent normalement être pris entre le décès et les funérailles ou l'incinération.
- 27.02 Au décès de ses grands-parents, de sa belle-mère, de son beau-père (incluant les conjoints du même sexe), d'un de ses petits-enfants, de son frère, de son frère non biologique, de sa sœur, de sa sœur non biologique ou d'un parent qui demeure dans la résidence principale de l'employé, l'employé a droit à un congé payé d'un maximum de trois (3) jours. Ce congé doit normalement être pris entre le décès et les funérailles ou l'incinération.
- 27.03 Au décès de sa tante ou son oncle, l'employé a droit à un congé de deuil non-payé d'une (1) journée. Ce congé sera normalement pris entre le décès et les funérailles ou l'incinération.
- 27.04 Si l'employé en cause doit quitter la ville où il travaille et se déplacer à plus de deux cents (200) km, la Compagnie doit augmenter d'un (1) jour ouvrable les congés de deuil prévus à l'article 27.01 et 27.02. L'employé qui se voit accorder un congé de deuil prévu à l'Article 27.03 aura droit à une (1) journée de congé non payée supplémentaire.
- 27.05 Lorsqu'un employé obtient un congé en vertu de l'article 27.01 et 27.02 sur demande de l'employé, la Compagnie pourra accorder un congé (TGP, PGU, et VAC) pour une période maximum de deux (2) semaines. Ce congé ne sera pas comptabilisé tel que défini aux articles 17 et 19.

ARTICLE 28– CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

- 28.01 Les modalités du congé de maternité, du congé parental et du congé de naissance et adoption seront celles prévues par les Normes du travail du Québec.

ARTICLE 29 – ADAPTATION AU TRAVAIL

- 29.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité de réaliser l'égalité en milieu de travail et d'accorder aux employés souffrant d'une déficience, lorsque cela est possible, une adaptation raisonnable sans contrainte excessive, de façon que nul ne se voie refuser des chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.

ARTICLE 30 – PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

- 30.01 Trois (3) agents négociateurs autorisés par le Syndicat se verront allouer du temps aux fins de la négociation, sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire.
- 30.02 Dix (10) représentants incluant les agents négociateurs pourront participer au colloque de négociation du Syndicat pour une durée de quatre (4) jours sans que soit déduit le temps travaillé pour la Compagnie et sans perte de salaire. Les noms des participants seront fournis à la Compagnie sur demande.
- 30.03 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 agents négociateurs autorisés du Syndicat et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie.

ARTICLE 30– PROCÉDURE DE NÉGOCIATION (SUITE)

- 30.04 La convention collective ne peut être considérée comme valable à moins d'être signée par les agents négociateurs autorisés du Syndicat et de la Compagnie.
- 30.05 Si les parties considèrent que des services de traduction simultanée sont nécessaires, la Compagnie en assumera tous les frais, pendant les réunions de négociation. À compter de l'expiration de la convention collective ou de la date d'une requête en conciliation, soit la plus tardive de ces deux (2) dates, les dépenses seront assumées à parts égales par les parties.

ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION


- 31.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 6 mai 2022. Nonobstant ce qui précède, les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out.
- 31.02 L'une ou l'autre des parties peut, au cours des quatre (4) mois précédant la date d'expiration, envoyer un avis écrit à l'autre partie afin d'entreprendre des négociations collectives en vue du renouvellement ou de la révision de la présente convention ou de l'établissement d'une nouvelle convention.
- 31.03 Le Syndicat considère l'avis de négociation comme valable s'il est adressé Unifor : 205 Placer Court, Toronto (Ontario), M2H 3H9. Pour sa part, la Compagnie considère l'avis de négociation valable s'il est adressé à Bell Solutions techniques : 75, rue J-A Bombardier, bureau 200, Boucherville (Québec) J4B 8P1.


ARTICLE 32 – POLITIQUES DE LA COMPAGNIE

- 32.01 Une copie des politiques écrites de la Compagnie pertinentes à la gestion des employés visés par cette convention collective sera disponible dans chacun des centres de travail pour fins de consultation.


Cette convention collective a été signée à Boucherville le 23 mai 2018.

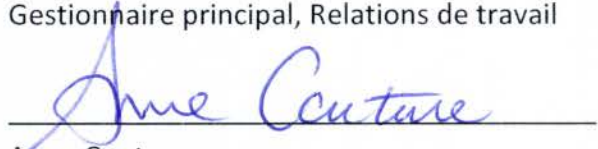
Bell Solutions techniques


Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail, communications et santé et sécurité


Mark Olmstead
Directeur, Gestion des effectifs, logistique de livraison et câblage structuré



Jean-Luc Rivérin
Directeur, Exploitation des services extérieurs

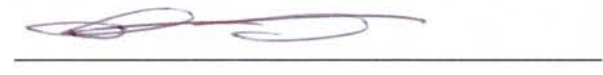

Jean-Marc Ouimet
Gestionnaire principal, Relations de travail

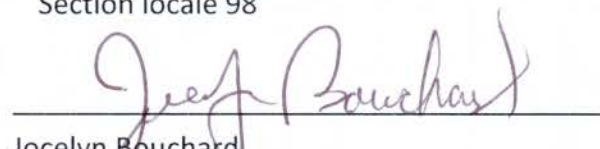

Anne Couture
Gestionnaire principale, Ressources humaines

UNIFOR


Jean-Stéphane Mayer
Représentant national


Charles Saumure
Section locale 81


Christian Denommée
Section locale 98


Jocelyn Bouchard
Section locale 176

ANNEXE «A»

ÉCHELLE SALARIALE

POUR LES «TECHNICIENS» POSSÉDANT LE STATUT DE PERMANENTS PLEIN TEMPS:

Échelon	PERMANENT PLEIN TEMPS Intervalle entre échelon (mois)	PERMANENT AUXILIAIRE Heures de service accumulées	Taux horaire au 1 janvier 2018	Taux horaire au 7 mai 2018	Taux horaire au 7 mai 2019	Taux horaire au 7 mai 2020	Taux horaire au 7 mai 2021
1		Début	\$ 15,20	\$ 15,50	\$ 15,67	\$ 15,84	\$ 16,02
2	6	1040	\$ 16,20	\$ 16,38	\$ 16,56	\$ 16,74	\$ 16,92
3	6	1040	\$ 17,40	\$ 17,59	\$ 17,78	\$ 17,98	\$ 18,18
4	6	1040	\$ 18,40	\$ 18,60	\$ 18,81	\$ 19,01	\$ 19,22
5	6	1040	\$ 19,40	\$ 19,61	\$ 19,83	\$ 20,05	\$ 20,27
6	6	1040	\$ 20,40	\$ 20,62	\$ 20,85	\$ 21,08	\$ 21,31
7	6	1040	\$ 21,40	\$ 21,64	\$ 21,87	\$ 22,11	\$ 22,36
8	6	1040	\$ 22,40	\$ 22,65	\$ 22,90	\$ 23,15	\$ 23,40
9	6	1040	\$ 23,40	\$ 23,66	\$ 23,92	\$ 24,18	\$ 24,45
10	6	1040	\$ 24,40	\$ 24,67	\$ 24,94	\$ 25,21	\$ 25,49
11	6	1040	\$ 25,49	\$ 25,77	\$ 26,05	\$ 26,34	\$ 26,63
12	6	1040	\$ 26,40	\$ 26,69	\$ 26,98	\$ 27,28	\$ 27,58
13	6	1040	\$ 27,40	\$ 27,70	\$ 28,01	\$ 28,31	\$ 28,63
14	6	1040	\$ 28,30	\$ 28,61	\$ 28,93	\$ 29,24	\$ 29,57
15	6	1040	\$ 29,20	\$ 29,52	\$ 29,85	\$ 30,17	\$ 30,51
16	6	1040	\$ 29,50	\$ 30,24	\$ 30,99	\$ 31,77	\$ 31,77
17	6	1040					\$ 33,00

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé à l'un des échelons de l'échelle ci-haut. Par la suite, il continue à progresser jusqu'au maximum de l'échelle.
2. Pour les techniciens possédant le statut de permanent temps plein, les progressions d'un échelon à l'autre sont automatiques à tous les six (6) mois conformément aux échelons ci-haut. Les techniciens qui possèdent le statut de permanent auxiliaire protégé conservent également la progression automatique à tous les six (6) mois.
3. Pour les techniciens possédant le statut de permanent auxiliaire, les progressions d'un échelon à l'autre sont automatiques en fonction des heures travaillées accumulées, sur la base de 1040 heures par échelon.
4. Un technicien permanent auxiliaire qui a complété cinq (5) années de service et qui n'a pas obtenu le statut de permanent plein temps accédera à la progression automatique à tous les six (6) mois

ANNEXE «A»

ÉCHELLE SALARIALE

POUR LES «MAGASINIERS» POSSÉDANT LE STATUT DE PERMANENT À PLEIN TEMPS OU PERMANENT AUXILIAIRES:

Échelon	PERMANENT PLEIN TEMPS Intervalle entre échelon (mois)	PERMANENT AUXILIAIRE Heures de service accumulées	Taux horaire au 1 janvier 2018	Taux horaire au 7 mai 2018	Taux horaire au 7 mai 2019	Taux horaire au 7 mai 2020	Taux horaire au 7 mai 2021
1		Début	\$ 14,15	\$ 15,20	\$ 15,35	\$ 15,51	\$ -
2	6	1040	\$ 14,80	\$ 15,60	\$ 15,76	\$ 15,91	\$ 15,95
3	6	1040	\$ 15,30	\$ 16,00	\$ 16,16	\$ 16,32	\$ 16,48
4	6	1040	\$ 15,80	\$ 16,40	\$ 16,56	\$ 16,73	\$ 16,90
5	6	1040	\$ 16,30	\$ 16,80	\$ 16,97	\$ 17,14	\$ 17,31
6	6	1040	\$ 16,80	\$ 17,20	\$ 17,37	\$ 17,55	\$ 17,72
7	6	1040	\$ 17,30	\$ 17,60	\$ 17,78	\$ 17,95	\$ 18,13
8	6	1040	\$ 17,80	\$ 18,00	\$ 18,18	\$ 18,36	\$ 18,55
9	6	1040	\$ 18,30	\$ 18,48	\$ 18,69	\$ 18,87	\$ 19,06
10	6	1040	\$ 18,80	\$ 18,99	\$ 19,18	\$ 19,37	\$ 19,56
11	6	1040	\$ 19,30	\$ 19,49	\$ 19,69	\$ 19,88	\$ 20,08
12	6	1040	\$ 19,80	\$ 20,00	\$ 20,20	\$ 20,40	\$ 20,60
13	6	1040	\$ 20,30	\$ 20,50	\$ 20,71	\$ 20,92	\$ 21,12
14	6	1040	\$ 20,66	\$ 21,15	\$ 21,66	\$ 22,17	\$ 22,70
15	6	1040					\$ 23,24

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé à l'un des échelons de l'échelle ci-haut. Par la suite, il continue à progresser jusqu'au maximum de l'échelle.
2. Pour les magasiniers possédant le statut de permanent temps plein, les progressions d'un échelon à l'autre sont automatiques à tous les six (6) mois conformément aux échelons ci-haut. Les magasiniers qui possèdent le statut de permanent auxiliaire protégé conservent également la progression automatique à tous les six (6) mois.
3. Pour les magasiniers possédant le statut de permanent auxiliaire, les progressions d'un échelon à l'autre sont automatiques en fonction des heures travaillées accumulées, sur la base de 1040 heures par échelon.
4. Un magasinier permanent auxiliaire qui a complété cinq (5) années de service et qui n'a pas obtenu le statut de permanent plein temps accédera à la progression automatique à tous les six (6) mois.

ANNEXE «B»

LOCALITÉS	TERRITOIRES D'ÉQUIPES
Hull, Gatineau, Maniwaki, Gracefield, Fort Coulonge	Un (1) territoire d'équipes
Saint-Jérôme	Un (1) territoire d'équipes
Saint-Jovite, Sainte-Agathe	Un (1) territoire d'équipes
Joliette	Un (1) territoire d'équipes
Laval, Terrebonne, Sainte-Thérèse, Saint-Eustache, Boisbriand	Un (1) territoire d'équipes par gestionnaire opérationnel
Montréal	Un (1) territoire d'équipes par gestionnaire opérationnel
Granby, Saint-Hyacinthe	Un (1) territoire d'équipes
St-Jean-sur-Richelieu	Un (1) territoire d'équipes
Candiac	Un (1) territoire d'équipes
Valleyfield	Un (1) territoire d'équipes
Sherbrooke, Magog, Asbestos	Un (1) territoire d'équipes
Thetford-Mines, Mégantic	Un (1) territoire d'équipes
Longueuil, Sorel, Saint-Bruno	Un (1) territoire d'équipes par gestionnaire opérationnel
Trois-Rivières, Shawinigan	Un (1) territoire d'équipes
Drummondville, Victoriaville	Un (1) territoire d'équipes
Chicoutimi, Jonquière, La Baie, Tadoussac	Un (1) territoire d'équipes
Alma, Dolbeau, Roberval, Saint-Félicien	Un (1) territoire d'équipes
Rivière-du-Loup, La Pocatière, Trois-Pistoles, Cabano	Un (1) territoire d'équipes
La Malbaie, Baie Saint-Paul	Un (1) territoire d'équipes
Québec, Lévis, l'Ancienne-Lorette	Un (1) territoire d'équipes par gestionnaire opérationnel
Autres Marchés	Un (1) territoire d'équipes par gestionnaire opérationnel

ANNEXE «C»

TERRITOIRES DE SERVICE

BAS SAINT-LAURENT	MONTRÉAL
Rivière-du-Loup, La Pocatière, Trois-Pistoles, Cabano	Montréal (tous les territoires d'équipes)
SAGUENAY- LAC-SAINT-JEAN	OUTAOUAIS
Alma, Dolbeau, Roberval, Saint-Félicien, Chicoutimi, Jonquière, La Baie, Tadoussac	Hull, Gatineau, Maniwaki, Gracefiled, Fort Coulonge
QUÉBEC	LAVAL, LAURENTIDES, LANAUDIÈRE
Lévis, L'Ancienne-Lorette, Québec, La Malbaie, Baie-Saint-Paul	Laval, Joliette, Sainte-Agathe, Saint-Jovite, Saint-Jérôme, Terrebonne, Sainte-Thérèse, Saint- Eustache, Boisbriand
MAURICIE-BOIS-FRANCS	MONTÉRÉGIE
Drummondville, Victoriaville, Trois-Rivières, Shawinigan	Longueuil, Saint-Bruno, Granby, Saint-Jean, Candiac, Valleyfield, Saint-Hyacinthe, Sorel
ESTRIE	
Sherbrooke, Magog, Mégantic, Thetford Mines, Asbestos	

ANNEXE «D»

<p>PROGRAMME DE PROMOTION DES PRODUITS DE BELL</p>	<ul style="list-style-type: none">• Les incitatifs seront payés sur la paie suivant la confirmation de la vente par le groupe des ventes.• Les montants incitatifs incluront la portion imposable de la rémunération.• Le programme de promotion des produits demeurera volontaire. Toutefois, les employés remettront le matériel promotionnel autorisé par la Compagnie lors des visites à domicile ou lorsqu'il sera adéquat de le faire.• Le volume de ventes lié à la promotion de produit ne fera pas partie de l'évaluation des employés. <p>La Compagnie publiera la liste des taux à jour sur l'i-net de la Compagnie et sur les tableaux d'affichage de la Compagnie.</p>
---	--

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE N°		PAGE
1	ENTENTE JURIDICTION DU TRAVAIL	66
2	ENTENTE TRAVAIL RELEVANT DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION	67
3	ENTENTE FORMATION	68
4	ENTENTE PROGRAMME DE STAGES	69
5	ENTENTE CONGÉ SAISONNIER	70
6	ENTENTE DÉPÊCHE DU DOMICILE	72
7	ENTENTE REPRÉSENTANT PRÉVENTION	73
8	RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU TERRITOIRE D'ÉQUIPES	74
9	LETTRE D'ENTENTE POUR LE GROUPE DE MAGASINIERS	75
10	LETTRE D'ENTENTE : PERMANENTS AUXILIAIRES PROTÉGÉS	76
11	DIVERS	79
12	OUTILS ET VÊTEMENTS	81
13	LETTRE D'ENTENTE ÉTUDIANT	84
14	LETTRE D'ENTENTE SUR LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE ENTRE TITRES D'EMPLOI	87
15	ENTENTE COMITÉ DE FRANCISATION	89
16	ENTENTE TRAVAIL LE SAMEDI	90
17	TRAITEMENTS EN ALCOOLISME, TOXICOMANIE ET DÉPENDANCE AUX JEUX	92
18	ENTENTE PROGRAMME DE PRÉRETRAITE	93
19	ENTENTE CONGÉ POUR ÉTUDES PAYÉ (CEP)	95
20	ENTENTE SANTÉ MENTALE	96

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

ENTENTE JURIDICTION DU TRAVAIL

Il est entendu que le travail effectué par Bell Solutions techniques inc. pour le compte de Bell Canada au moment de la création de Subco sera dorénavant effectué par Bell Solutions techniques, dans des conditions similaires et selon les termes et conditions décrits dans le Mémoire d'entente-Entourage Solutions Technologiques (EST)/Bell Solutions techniques (BST) inclus à la convention collective actuelle de Bell Canada.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario) M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier, bureau 200
Boucherville (Québec) J4B 8P1

ENTENTE TRAVAIL RELEVANT DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION

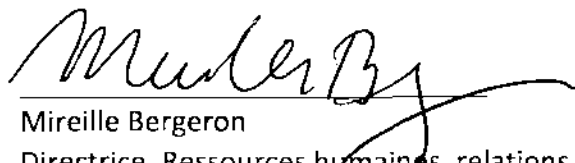
La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations sur le sujet en titre.


Je désire confirmer la position de Bell Solutions techniques sur le travail qui relève de l'unité d'accréditation des techniciens ou des magasiniers.

Bien que la Convention Collective ne limite pas le droit d'un cadre d'effectuer du travail qui relève de l'unité d'accréditation, nous appuyons fortement les principes suivants:

1. Tous les cadres, permanents ou temporaires ont un ensemble de responsabilités et ne seront pas utilisés pour remplacer les techniciens ou les magasiniers.
2. Toutefois, ce principe ne peut empêcher les gestionnaires de travailler avec leurs équipes pour fins de formation, de meilleure compréhension des méthodes de travail, de donner du support ou prendre action lors d'une inspection de contrôle de qualité.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018


Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques


Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario) M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier, bureau 200
Boucherville (Québec) J4B 8P1

ENTENTE FORMATION

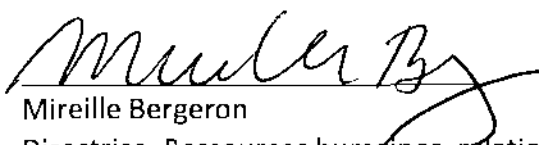
La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations sur le sujet en titre.

Ci-dessous confirme la position de Bell Solutions techniques sur la formation donnée aux employés.

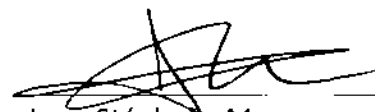
Bien que la Convention Collective n'inclut pas de règles spécifiques sur le sujet en titre, il est de notre intention de gérer la formation sur les principes suivants :

1. Toute la formation donnée en vue d'améliorer les compétences des techniciens et des magasiniers ainsi que la formation sur l'équipement que nous utilisons, doit être prévue à l'horaire hebdomadaire des employés.
2. Lors de formation, le temps de déplacement, excédant trente (30) minutes dans chaque direction, sera rémunéré conformément à la convention collective.
3. Lors du retour au travail d'un employé suite à une absence prolongée, la Compagnie prendra les mesures nécessaires pour faciliter ce retour en offrant les formations adéquates.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario) M2H 3H9

ET

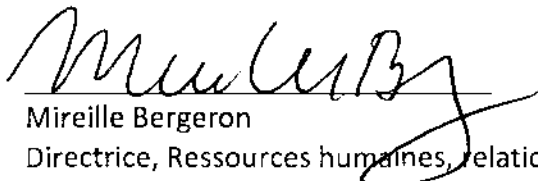
Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier, bureau 200
Boucherville (Québec) J4B 8P1

ENTENTE PROGRAMME DE STAGES

La présente lettre résume les discussions tenues entre la Compagnie et le Syndicat dans le cours des négociations visant au renouvellement de la Convention Collective.


La Compagnie a l'intention de continuer à participer aux programmes de développement de la main d'œuvre mise en place par les différentes institutions du réseau de l'éducation ou autres organismes de formation. Les participants à ces programmes se verront offrir des stages pratiques en milieu de travail de façon à leur permettre d'expérimenter les différentes facettes du travail. La Compagnie convient que ces stagiaires ne peuvent être utilisés en remplacement des employés membres de l'unité de négociation.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron

Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario) M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier, bureau 200
Boucherville (Québec) J4B 8P1

ENTENTE CONGÉ SAISONNIER

La présente confirme l'entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la Convention Collective.

CONGÉ AVEC SALAIRE ÉTALÉ 90/10 ET 80/20

L'employé permanent plein temps sera admissible à un congé saisonnier avec salaire étalé 90/10, ou 80/20, sous réserve d'une entente mutuelle entre la Compagnie et l'employé.

1. 90/10 : Le congé sera de cinq (5) semaines et un (1) jour et pourra être pris en une ou plusieurs fois entre octobre et avril pendant la période d'étalement du salaire d'un (1) an, sous réserve des besoins de l'entreprise.
2. 80/20 : Le congé sera de dix (10) semaines et deux (2) jour et pourra être pris en une ou plusieurs fois entre octobre et avril pendant la période d'étalement du salaire d'un (1) an, sous réserve des besoins de l'entreprise.

La période d'étalement d'un (1) an doit débuter pendant la durée de la Convention Collective.

L'approbation des congés saisonniers par la Compagnie se fera avant la fin de la période de choix de vacances de l'année suivante.

CONGÉ AVEC TEMPS GARDÉ (TGP)

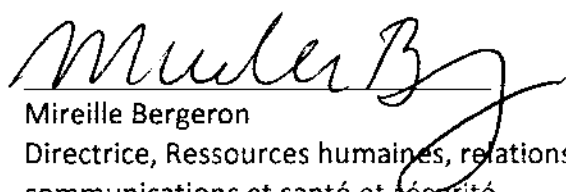
Sujet à une entente mutuelle écrite avec son gestionnaire, l'employé permanent plein temps, pourra prendre un congé TGP saisonnier pour une durée minimum d'une (1) semaine et maximum de sept (7) semaines. Il est entendu que cette allocation de TGP peut être en supplément des pourcentages de vacances tel que spécifié à l'article 19.06 et du TGP tel que spécifié à l'article 17.08. Ces congés seront accordés par la Compagnie, en tenant compte des besoins d'affaires.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5 (SUITE)

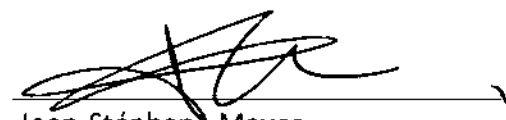
Ce congé pourra être pris entre le 1^{er} octobre et le 30 avril et sera accordé par ancienneté. Cependant, les demandes de reprise de temps compensatoire, une fois acceptées ne doivent pas être annulées, modifiées ou déplacées par un employé plus ancien, sans le consentement de l'employé.

Les pratiques normales de la Compagnie visant le congé saisonnier s'appliqueront. La période de service sera créditée pour toute la durée du congé.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Beli Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville, (Québec)
J4B 8P1

ENTENTE DÉPÊCHE DU DOMICILE

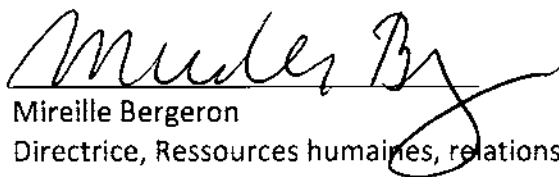
La présente lettre résume les discussions tenues entre la Compagnie et le Syndicat dans le cours des négociations, relativement au sujet en rubrique.

Le concept de dépêche du domicile fait partie intégrante du modèle d'affaires de la Compagnie. Il est entendu que l'approche a été établie et doit être maintenue de façon à procurer des avantages tant à l'entreprise qu'aux employés.

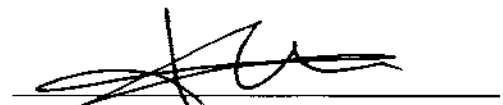
La Compagnie et le Syndicat se rencontreront deux (2) fois par année, dans le cadre du CRT, afin de discuter de la possibilité d'ajouter des dépêches du domicile (DDD) permanentes par localité tel que définie à l'annexe B.

Tout changement sera revu et discuté avec le Syndicat avant d'être communiqué aux employés.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

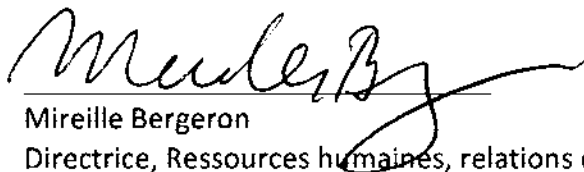
Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

ENTENTE REPRÉSENTANT EN PRÉVENTION

La présente lettre résume les discussions tenues entre la Compagnie et le Syndicat dans le cours des négociations, relativement au sujet en rubrique.

Il est convenu que les heures supplémentaires et les dépenses raisonnables reliées au voyage pour les affectations à la position décrite à l'article 5.06 doivent être approuvées par un membre de la direction.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

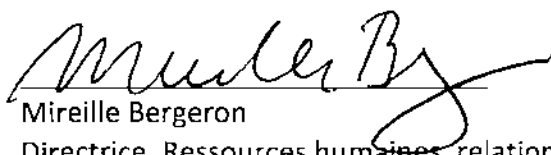
Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU TERRITOIRE D'ÉQUIPES

Il est convenu que lors de l'application des dispositions de l'article 9.07 Restructuration d'équipes ou Territoire d'équipes ou/et de l'article 10, Remaniement majeur de personnel, pour les deux titres d'emplois prévus à l'article 15.03 ou pour tout nouveau titre d'emploi créé en vertu de l'article 1.02:

1. L'application des articles spécifiés dans cette lettre se fera indépendamment par titre d'emploi.
2. Un employé d'un titre d'emploi ne pourra déplacer ou remplacer un employé d'un autre titre d'emploi.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques r



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

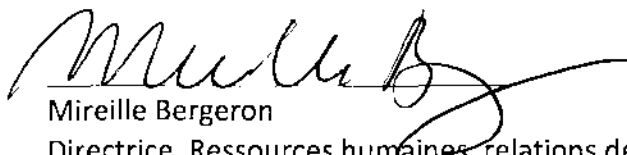
Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

LETTRE D'ENTENTE POUR LE GROUPE DE MAGASINIERS

Advenant des mises à pied et/ou la fermeture du titre d'emploi de «MAGASINIER», les employés faisant partie de ce titre d'emploi auront la garantie d'obtenir un emploi au sein de l'unité d'accréditation des techniciens.

Les employés couverts par cette entente sont ceux embauchés avant le 20 juillet 2009.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 10

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

LETTRE D'ENTENTE – PERMANENTS AUXILIAIRES PROTÉGÉS

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations sur le sujet en titre.

Les parties ont convenu que tous les employés qui avaient un statut d'employé temporaire lors de la dernière convention collective allaient obtenir un statut d'employé Permanent Auxiliaire sous la présente convention collective.

Les deux parties ont convenu qu'il y aurait une période de transition pour les employés qui sont Permanent Auxiliaire au moment de la signature de la convention collective et qui ne sont pas reclassés au statut de permanent plein temps. Pendant cette période de transition et jusqu'à ce qu'ils obtiennent un statut permanent plein temps, ces employés seront considérés comme des employés « Permanents Auxiliaires Protégés ».

La Compagnie et le Syndicat conviennent que les conditions prévues à l'article 16 de la convention collective seront modifiées tel que décrit ci-dessous pour les employés permanents auxiliaires protégés :

1. Les heures de travail normales d'un employé permanent auxiliaire protégé (technicien, magasinier) sont d'au moins mille deux cent quarante-huit (1248) heures par année

LETTRE D'ENTENTE NO. 10 (SUITE)

2. La Compagnie doit offrir en priorité les heures de travail disponibles aux employés Permanents Auxiliaires Protégés avant d'offrir ces heures aux employés Permanents Auxiliaires, en autant que cette offre ne génère pas d'heures supplémentaires. Ceci s'applique uniquement aux journées non garanties prévues à l'horaire à tous les Permanents auxiliaires
3. Les heures de travail par jour et les jours de travail par semaine des employés Permanents Auxiliaires Protégés sont déterminés par la Compagnie, jusqu'à dix (10) heures par jour et selon le principe de l'ancienneté. Les employés Permanents Auxiliaires Protégés ne sont pas planifiés à l'horaire plus de sept (7) fins de semaine sur huit (8).
4. Pendant la période du samedi suivant le 15 mai au vendredi précédant le 15 octobre de chaque année, l'horaire de travail des employés Permanents Auxiliaires Protégés est constitué de quatre (4) journées garanties, deux (2) journées variables et de quatre (4) journées non-garanties par période de paie.
5. Pendant la période du samedi suivant le 15 octobre au vendredi précédent le 15 mai de chaque année, l'horaire de travail des employés Permanents Auxiliaires Protégés sera constitué de deux (2) journées garanties et de huit (8) journées non-garanties par période de paie.
6. L'employé permanent auxiliaire doit recevoir un minimum de sept (7) jours d'avis avant toute modification à une journée de travail garantie. La journée variable sera également confirmée à sept (7) jours d'avis.
7. L'heure de début et de fin des quarts de travail des journées non-garanties est confirmée au plus tard à 19h la veille (JJ-1). Selon les exigences du travail, la journée de travail non-garantie peut être annulée par ordre inverse d'ancienneté, au plus tard à 19h la veille (JJ-1). Il est entendu que la Compagnie annulera toutes les journées de travail non-garanties des employés permanents auxiliaires avant d'annuler une journée non-garantie d'un employé permanent auxiliaire protégé.
8. Quatre (4) journées de repos par période de paie doivent être planifiées sur l'horaire de travail des employés Permanents Auxiliaires Protégés. Une fois par période de paie, les journées de repos seront consécutives. Les journées de repos sont accordées par ancienneté, selon les besoins de la Compagnie et confirmées avec sept (7) jours d'avis (JJ-7).
9. L'employé Permanent Auxiliaire Protégé appelé au travail le même jour sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures. Toutefois, s'il est avisé préalablement, il sera rémunéré pour un minimum de huit (8) heures.

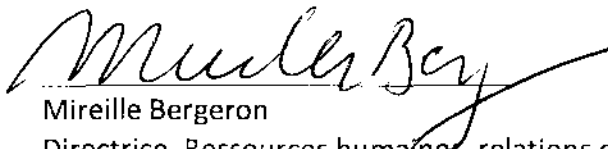
LETTRE D'ENTENTE NO. 10 (SUITE)

10. Pour les employés Permanents Auxiliaires Protégés, au moins deux (2) jours de travail par période de paie seront assurés d'être un samedi ou un dimanche à l'exception de la fin de semaine où ils ne sont pas prévus à l'horaire.

En ce qui concerne les dispositions de l'article 17, elles s'appliqueront de la même façon aux employés permanents auxiliaires protégés qu'aux employés permanents auxiliaires.

L'application de cette lettre ne doit en aucun temps avoir pour effet de réduire les droits des employées qui détenaient le statut de permanent auxiliaire avant la signature de la convention collective actuelle.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 11

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

DIVERS

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations visant au renouvellement de la convention collective concernant les sujets suivants;

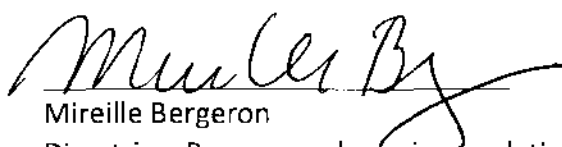
Quoique la convention collective ne contienne aucune disposition spécifique sur ces sujets, nous avons l'intention ferme d'appuyer et d'instaurer les principes suivants:

- 1) Avance des allocations quotidiennes: Dans les cas des mutations prévues à la section 21.01, la Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles pour mettre à la disposition de l'employé une avance de fonds préalablement à son départ.
- 2) Remboursement des dépenses reliées au travail: Tout employé est responsable de réclamer les dépenses encourues dans le cadre de son travail en complétant le formulaire approprié et en obtenant l'approbation de son gestionnaire opérationnel. La Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles afin de procéder au paiement du formulaire dûment approuvé le plus rapidement possible, par l'entremise du système de paie.
- 3) Congé sans solde: La Compagnie convient de maintenir la politique existante définissant les conditions d'obtention d'un congé sans solde.

LETTRE D'ENTENTE NO. 11 (SUITE)

- 4) Programme d'appui au développement personnel: La Compagnie convient de maintenir la politique existante définissant les modalités d'obtention d'une assistance au développement personnel. Il est convenu entre les parties que la Compagnie se réserve le droit de modifier ladite politique selon ses besoins.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron

Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 12

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

LETTRE D'ENTENTE: VÊTEMENTS DE TRAVAIL

La Compagnie souhaite que les vêtements de travail qu'elle fournit soient le premier choix de vêtements à porter. A partir de l'automne 2018, les vêtements fournis par la Compagnie seront offerts via un système de point selon les modalités ci-dessous.

Que l'employé choisisse de commander des vêtements de la Compagnie ou non, dans le cadre du programme décrit ci-dessous, il est entendu que pour assurer la protection des employés et du public, les employés doivent maintenir une image professionnelle durant les heures de travail.

LE PROGRAMME

- a) Le programme vestimentaire sera en fonction d'une allocation de points qui seront renouvelés pour chaque employé, chaque année. Les employés utiliseront les points pour acheter des vêtements en fonction de leurs besoins et de la valeur des articles, tel que décrit au paragraphe b).

La répartition annuelle des points pour les vêtements sera la suivante :

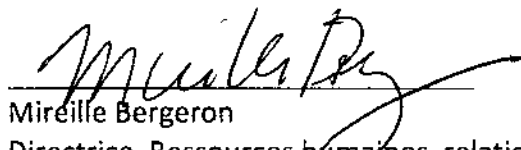
- 350 points pour les nouveaux employés
 - 250 points pour les employés ayant un (1) an et plus d'ancienneté
- b) La valeur des articles vestimentaires est indiquée ci-dessous. Des articles supplémentaires peuvent être rendus disponibles via le système de commande de la Compagnie. Tous les employés pourront acheter des vêtements supplémentaires s'ils le désirent. La liste de prix sera disponible via le site intranet de la Compagnie.


Article	Valeur de points
Casquette	5 pts
Tuque	5 pts
Chandail manches longues	10 pts
Chemise à manches longues	20 pts
Chemise à manches courtes	20 pts
Polo	20 pts
Pantalon (4 saisons)	25 pts
Veste à capuche	25 pts
Coupe-vent	45 pts
Veste (cardigan)	50 pts
Manteau d'hiver	80 pts
Pantalon d'hiver	90 pts
Manteau d'hiver - orange	100 pts

GÉNÉRAL

- a) La Compagnie s'engage à maintenir la même qualité et standard de vêtements pour la durée de cette entente. Le Syndicat sera consulté lors du choix ou du changement des vêtements offert dans le cadre du programme. La Compagnie privilégiera les produits fabriqués par des Syndicats au Canada tant que les prix sont compétitifs
- b) Il est convenu que les vêtements de travail peuvent être remplacés sans frais pour l'employé par la Compagnie dans le cas d'usure normale ou suite à des dommages involontaires évidents.
- c) Il est convenu que les employés qui participent au programme s'engagent à porter les vêtements commandés à chaque jour de travail.
- d) Les employés ont la responsabilité de s'assurer qu'aucun ajout d'une marque quelconque ou retrait ne soit fait sur les vêtements de travail et qu'aucun autre logo ne soit ajouté ou visible. Il est de la responsabilité de l'employé de maintenir les vêtements de travail présentables et sans aucune modification. Tous les frais de nettoyage seront la responsabilité de l'employé.
- e) Advenant le départ d'un employé pour quelque raison que ce soit, l'employé devra retourner ses outils et, en même temps, ses vêtements de travail afin que ceux-ci soient détruits, ceci afin d'assurer la sécurité des clients et de leur famille.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018


Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques


Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 13

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

LETTRE D'ENTENTE ÉTUDIANT

La Compagnie et le Syndicat conviennent et s'entendent pour permettre aux employés qui ont le statut de permanent auxiliaire ou de permanent plein temps de continuer à travailler et de maintenir leur statut tout en poursuivant un programme d'étude.

La Compagnie et le Syndicat conviennent et s'entendent également pour créer un statut d'employé étudiant.

Les employés permanents auxiliaires étudiants sont des employés qui ont le statut d'employé permanent auxiliaire et qui décident de s'inscrire à un programme d'étude tout en conservant leur emploi avec la Compagnie.

Les employés permanents plein temps étudiants sont des employés qui ont le statut d'employé permanent plein temps et qui décident de s'inscrire à un programme d'étude tout en conservant leur emploi avec la Compagnie.

Les employés étudiants sont des employés aux études qui sont embauchés par la Compagnie à titre d'employés étudiants.

Les conditions particulières suivantes s'appliquent aux employés permanents plein temps étudiants et aux permanents auxiliaire étudiants (collectivement « employés permanents étudiants »):

- a) Les employés permanents étudiants ne sont soumis à l'équité des heures (article 16.07 a)) que durant la période estivale (16.08 a). Du samedi suivant le 15 octobre au vendredi précédent le 15 mai (16.08 b), ils sont les derniers à recevoir des heures.

- b) En cas de mise à pied (article 10 et suivants), ou de déplacement de main-d'œuvre, article 9.07, les employés permanents étudiants doivent retourner à leur statut de permanent auxiliaire ou permanent plein temps ou être mis à pied avant tous les autres statuts d'employés.
- c) Les employés permanents étudiants continuent de cumuler leur ancienneté au prorata des heures travaillées et celle-ci sera reconnue lorsqu'ils retourneront au statut de permanent auxiliaire ou permanent plein temps.
- d) Les employés permanents étudiants ne peuvent détenir ce statut plus de trois-cent-soixante-cinq (365) jours (les exceptions devront être approuvées par la Compagnie et le Syndicat).
- e) Les employés permanents étudiants doivent donner un avis d'au moins un (1) mois avant le début de leur cours et fournir une preuve de scolarité à la Compagnie.
- f) L'octroi du statut employé permanent étudiant fait partie des droits de gérance de la Compagnie. Aucune demande ne sera refusée de façon indue.
- g) Les employés permanents étudiants ne peuvent pas postuler sur les affichages de postes.
- i) Les employés permanents étudiants doivent être disponible le samedi et/ou le dimanche et ont une journée de travail garantie par semaine.
- j) Le choix de vacances se fait en fonction de l'ancienneté de l'employé permanent étudiant au moment de son changement de statut.
- k) Lors du calcul de l'indemnité de vacances, l'employé permanent étudiant qui aura occupé ce statut étudiant plus de six (6) mois dans l'année de référence verra son indemnité de vacances calculée en fonction de deux pourcent (2 %) de son salaire brut pour chaque semaine de vacances.
- l) Les employés permanents étudiants ne peuvent pas retourner à leur ancien statut plus d'une (1) fois par année calendrier (incluant la période de l'été).

Les conditions particulières suivantes s'appliquent aux employés étudiants:

- a) Les employés étudiants ne sont soumis à l'équité des heures (article 16.07 a)) que durant la période estivale. Du samedi suivant le 15 octobre au vendredi précédent le 15 mai, ils sont les derniers à recevoir des heures.
- b) Les employés étudiants doivent être disponibles le samedi et/ou le dimanche et ont

une journée de travail garantie par semaine.

- c) Les employés étudiants ne sont pas éligibles à l'assurance-groupe ni au REER.
- d) En cas de mise à pied (article 10 et suivant), ou de déplacement de main-d'œuvre, article 9.07, les employés étudiants sont considérés comme ayant le moins d'ancienneté.
- e) Dans tous les cas de réduction de main-d'œuvre ou de réduction d'heures, les employés étudiants sont retirés ou mis à pied avant tous les autres statuts d'employés.
- f) Advenant qu'un employé étudiant accède à un statut d'employé permanent auxiliaire, son ancienneté sera comptabilisée à compter de la date de l'obtention du nouveau statut, en considérant les heures qu'il aura travaillé en tant qu'étudiant.
- g) Pour chaque semaine de vacances allouée tel que précisé à l'article 19, l'employé permanent étudiant recevra deux pour cent (2 %) de son salaire de l'année de référence précédente, par semaine de vacance.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 14

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc. 75,
rue J-A Bombardier, bureau 200
Boucherville (Québec) J4B
8P1

LETTRE D'ENTENTE SUR LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE ENTRE TITRES D'EMPLOI

La Compagnie et le Syndicat conviennent et s'entendent pour définir les conditions favorables au développement de chaque titre d'emploi, tels que décrits à l'article 15.03.

Les titres d'emploi sont: technicien et magasinier.

Les employés pourront postuler aux postes que la Compagnie affichera tel que prévu à l'article 20.06. Il est entendu que les postes seront comblés en priorité par les employés faisant déjà partie de ce titre d'emploi. Par la suite, s'il reste des postes à combler, la Compagnie pourra choisir des candidats par ordre d'ancienneté dont le rendement à leur poste actuel répond aux exigences du travail. De plus, ce candidat devra répondre aux critères d'embauche pour le poste auquel il postule. Il est aussi convenu que ses conditions de travail seront celles établies pour les employés de ce titre d'emploi (échelle salariale, horaires de travail, etc).

LETTRE D'ENTENTE NO. 14 (SUITE)

Dans ce cas, l'employeur se réserve le droit de limiter le nombre à vingt pour cent (20 %) (arrondi à la hausse à la première décimale) ou minimum une personne, du nombre total d'employés de ce titre d'emploi à l'intérieur du territoire d'équipes par année civile. Toutefois, les employés devront, au préalable, avoir complété leur période d'essai.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 15

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

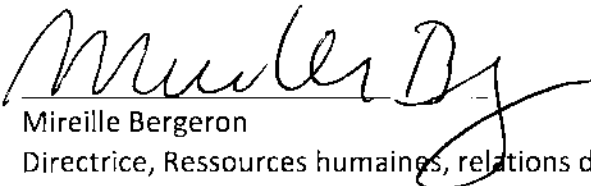
Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

ENTENTE COMITÉ DE FRANCISATION

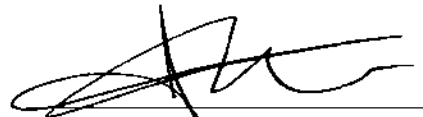
La présente lettre résume les discussions tenues entre la Compagnie et le Syndicat dans le cours des négociations, relativement au sujet en rubrique.

La Compagnie maintiendra le comité de francisation en place, selon la charte de la langue française du Québec afin de promouvoir un environnement de travail en français dans ses établissements situés au Québec.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 16

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

ENTENTE TRAVAIL LE SAMEDI

La présente lettre résume les discussions tenues entre la Compagnie et le Syndicat dans le cours des négociations, relativement au sujet en rubrique.

Il est convenu que l'équivalent en employés permanents plein temps de classe 1 sera de deux cent soixante-cinq (265) techniciens au niveau de la province qui ne travailleront plus les samedis.

Le nombre minimum d'employés permanents plein temps de classe 1 à l'intérieur d'une localité ne travaillant plus le samedi est défini dans le tableau ci-dessous:


Localité	Nombre
Montréal	118
Longueuil, Sorel, Saint-Bruno	18
Candiac	5
Granby, Saint-Hyacinthe	5
Sherbrooke, Magog, Asbestos	9
Saint-Jean-sur-Richelieu	4
Valleyfield	4
Thetford-Mines, Mégantic	2
Drummondville, Victoriaville	3
Trois-Rivières, Shawinigan	7
Québec	19
La Malbaie, Baie Saint-Paul	2
Rivière-du-Loup, La Pocatière, Trois-Pistoles, Cabano	2
Alma, Dolbeau, Roberval, Saint-Félicien	3


Localité	Nombre
Chicoutimi, Jonquière, La Baie, Tadoussac	5
Joliette	9
Saint-Jérôme	9
Saint-Jovite, Sainte-Agathe	8
Hull, Gatineau, Maniwaki, Gracefield, Fort Coulonge	12
Laval, Terrebonne, Sainte-Thérèse, Saint-Eustache, Boisbriand	21

Advenant le départ d'un ou des employés permanents plein temps classe 1 à l'intérieur d'une localité, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront afin d'établir dans quelle localité les nouveaux employés permanents plein temps classe 1 seront reclassés en vertu de l'article 20.06.

Dans le cas où la compagnie est requise de procéder à des mises à pieds en vertu de l'article 10 où une localité ou plusieurs localités seraient touchées, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront afin de discuter à quel endroit cette entente continuerait de s'appliquer et voir à faire les modifications basées sur les deux cent soixante-cinq (265) techniciens permanents plein temps classe 1 au niveau provincial.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018


Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques


Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 17

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET


Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

ENTENTE : TRAITEMENTS EN ALCOOLISME, TOXICOMANIE ET DÉPENDANCE AUX JEUX

La Compagnie convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux employés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou de dépendance aux jeux.

Sous réserve de l'approbation d'un représentant de la Compagnie et uniquement dans les cas supportés par une recommandation médicale, la Compagnie s'engage à assumer en tout ou en partie, les frais encourus en maison spécialisée pour les traitements en alcoolisme, toxicomanie ou dépendance au jeux. Il est entendu que le remboursement des frais de traitement en maison spécialisée ne seront remboursés qu'une seule fois par employé. La Compagnie s'engage à respecter le principe de la confidentialité indispensable à une intervention efficace. En aucun cas, les informations obtenues ne peuvent servir à d'autres fins qu'à l'application de la présente lettre d'entente.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 18

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

ENTENTE PROGRAMME DE PRÉRETRAITE

Après discussions, la Compagnie et le Syndicat ont conclu qu'il serait pour le plus grand bénéfice de nos employés sénior d'avoir accès à un Programme volontaire de préretraite qui devrait leur permettre une transition vers la retraite.

Ce programme pourra inclure toutes ou quelques-unes des options et bénéfices suivants:

- a. Travailler un nombre réduit de jours par semaine;
- b. Travailler un nombre réduit d'heures par jour;
- c. Travail saisonnier pour certaines parties de l'année;
- d. Maintien des avantages sociaux;
- e. Maintien de l'ancienneté et du statut.

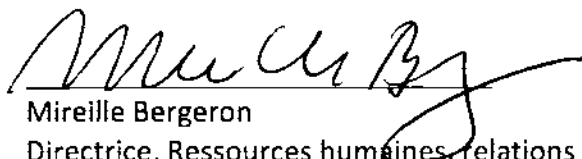
Ce programme sera disponible pour les employés ayant atteint l'âge de 55 ans ou plus et qui sont dans leurs dernières années d'emploi. Durant cette période, advenant que l'employé décide de ne plus prendre sa retraite, il pourra retourner à son ancien horaire de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO. 18 (SUITE)

Chacun des cas sera sujet à une lettre d'entente spécifique d'une durée de deux ans, établie au Comité des Relations de travail entre l'employé, le Syndicat et la Compagnie. Un horaire de travail sera établi en fonction des besoins de la Compagnie.

L'entente pourra être prolongée au-delà de deux ans suite à un accord entre les parties soit : l'employé, le Syndicat et la Compagnie. Il est entendu que les employés éligibles conserveront tous les droits et avantages de la convention collective.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 19

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc. 75,
rue J-A Bombardier, bureau 200
Boucherville (Québec) J4B
8P1

ENTENTE CONGÉ POUR ÉTUDES PAYÉ (CEP)

Pour les années 2018 et 2019, la Compagnie s'engage à verser dans un fonds spécial un montant de deux cents (0,02) \$ de l'heure pour les heures régulières afin de prévoir un programme UNIFOR de congé d'études payé.

Pour l'année 2020 et jusqu'à l'expiration de la convention collective (6 mai 2022), le montant sera porté à trois (0,03) \$ de l'heure.

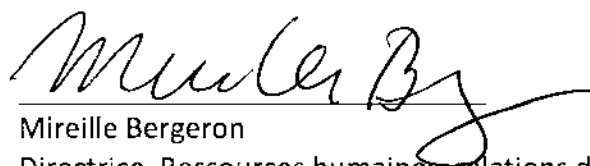
Ce paiement sera remis régulièrement dans un fonds en fiducie établi par UNIFOR à compter de la date d'entrée en vigueur.

Les paiements seront envoyés par la Compagnie à l'adresse suivante:

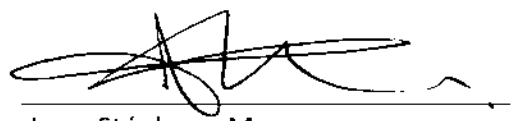
UNIFOR Programme de congé d'études payé 205 Placer Court Toronto ON M2H 3H9

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.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor

LETTRE D'ENTENTE NO. 20

ENTENTE ENTRE:

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

Bell Solutions techniques Inc.
75, rue J-A Bombardier,
bureau 200
Boucherville (Québec)
J4B 8P1

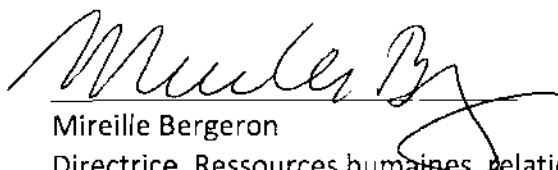
ENTENTE : SANTÉ MENTALE

En septembre 2010, Bell cause pour la cause a lancé une nouvelle conversation au sujet de la santé mentale au Canada. À l'époque, la majorité des gens ne parlaient pas de santé mentale. Mais les chiffres sont éloquentes et démontrent à quel point il est urgent d'agir. Des millions de Canadiens, incluant des personnalités éminentes, ont engagé un processus de dialogue ouvert au sujet de la santé mentale, offrant de nouvelles idées et de l'espoir pour ceux et celles qui luttent, et ces chiffres augmentent chaque année.

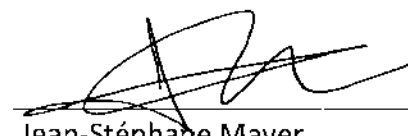
Étant donné le leadership de Bell Canada dans le domaine de la santé mentale, Bell Solutions techniques et Unifor reconnaissent l'importance d'assurer une culture de travail qui promeut et améliore la santé mentale de tou(te)s les employé(e)s en milieu de travail. Bell Solutions techniques et Unifor ont tous deux intérêt à promouvoir et améliorer les relations de travail afin qu'elles soient cohérentes avec les principes de l'initiative Bell cause pour la cause.

En vue des considérations qui précèdent, Bell Solutions techniques et Unifor conviennent que, dans les trois (3) mois suivant la ratification de la convention collective, les parties convoqueront une réunion pour discuter des initiatives sur la santé mentale actuellement en place en milieu de travail et ce qui pourrait être fait pour améliorer les initiatives sur la santé mentale en milieu de travail.

Cette entente est signée ce 23 jour de mai, 2018



Mireille Bergeron
Directrice, Ressources humaines, relations de travail,
communications et santé et sécurité
Bell Solutions techniques



Jean-Stéphane Mayer
Représentant national
Unifor