

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Bell Solutions techniques

Bell Solutions techniques inc.
Province de Québec

Et



Unifor

Techniciens et Agents logistiques

Du 8 mai 2026 au 10 mai 2030

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BELL SOLUTIONS TECHNIQUES inc.
(Province de Québec)

(ci-après appelée « la Compagnie »)

ET

UNIFOR

(ci-après appelé le « Syndicat »)

Techniciens et Agents logistiques

Du 8 mai 2026 au 10 mai 2030

BELL SOLUTIONS TECHNIQUES

ORGANISATION DU TRAVAIL

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent leur intérêt commun à mettre en place des conditions favorables au développement et au succès à long terme de Bell Solutions techniques, ce qui, entre autres, permettra d'améliorer les possibilités d'emploi. Les parties conviennent conjointement d'utiliser tous les moyens pratiques afin d'assurer le développement et le succès à long terme de l'Entreprise, puisqu'elles reconnaissent l'importance de la qualité et de la productivité compte tenu de la concurrence et de leur capacité à maintenir leur part de marché.

Afin d'atteindre ces objectifs, l'Entreprise et le Syndicat partagent les valeurs suivantes :

- ▶ Orientation client;
- ▶ Importance des employés en tant que ressources;
- ▶ Transparence envers les employés par une communication continue;
- ▶ Engagement à promouvoir la qualité des produits et des services offerts par l'Entreprise;
- ▶ Qualité et innovation continues;
- ▶ Échanges constructifs entre le Syndicat et l'Entreprise afin de maintenir des relations de travail harmonieuses et respectueuses;
- ▶ Polyvalence des employés dans un environnement d'apprentissage continu;
- ▶ Relations humaines positives.

La Compagnie convient que l'exercice de ses droits et pouvoirs de gestion demeure assujéti à l'obligation d'agir de bonne foi et aux dispositions de la présente convention collective.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET PORTÉE DE LA CONVENTION	5
ARTICLE 2 – TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE	5
ARTICLE 3 – DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FAMILIALE	5
ARTICLE 4 – DÉDUCTIONS	6
ARTICLE 5 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTES SYNDICALES	7
ARTICLE 6 – TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES	8
ARTICLE 7 – GRÈVE ET LOCK-OUT	10
ARTICLE 8 – DÉFINITIONS	10
ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL	14
ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	17
ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES	18
ARTICLE 13 – GRIEFS	19
ARTICLE 14 – ARBITRAGE	22
ARTICLE 15 – TRAITEMENT SALARIAL	23
ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL	23
ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	32
ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS	36
ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES	38
ARTICLE 20 – MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGES DE POSTE	41
ARTICLE 21 – INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT ET FRAIS DE SÉJOUR	50
ARTICLE 22 – ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX	51
ARTICLE 23 – OUTILS	53
ARTICLE 24 – CONVENTION COLLECTIVE	53
ARTICLE 25 – TABLEAUX D’AFFICHAGE	53
ARTICLE 26 – DEVOIR DE JURÉ(E) OU DE TÉMOIN	53
ARTICLE 27 – CONGÉ EN CAS DE DEUIL	53
ARTICLE 28 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	54
ARTICLE 29 – ADAPTATION AU TRAVAIL	54
ARTICLE 30 – PROCÉDURE DE NÉGOCIATION	54
ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION	55
ARTICLE 32 – POLITIQUES DE LA COMPAGNIE	55
ANNEXE « A »	57
ANNEXE « B »	59
ANNEXE « C »	60
ANNEXE « D »	61

Cette convention a été imprimée dans les deux langues officielles du Canada. La convention officielle pour le Québec est la version française.

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET PORTÉE DE LA CONVENTION

- 1.1 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tou(te)s les employé(e)s visé(e)s par le certificat d'accréditation pour tout ce qui a trait aux heures de travail, aux salaires et aux conditions de travail.
- 1.2 Lorsqu'il y aura une nouvelle désignation d'emploi d'établie 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 de ces nouveaux postes.

ARTICLE 2 – TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE

- 2.1 Sauf dans les cas d'application du paragraphe 20.3, les parties s'entendront au préalable sur les conditions de travail et les salaires applicables aux employé(e)s affecté(e)s à l'extérieur de la province. Les ententes devront être signées entre les parties avant le départ des employé(e)s. Lors de telles affectations, les employé(e)s maintiennent leurs droits à la procédure de griefs.
- 2.2 La compagnie constituera une liste de volontaires pour ceux et celles intéressé(e)s à travailler à l'extérieur de la province.

ARTICLE 3 – DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FAMILIALE

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 3.1 La Compagnie s'engage à ne pas se livrer à des actes de discrimination contre un(e) employé(e) parce qu'il ou elle est membre du Syndicat ou parce qu'il ou elle s'occupe, au nom du Syndicat, d'activités autorisées aux présentes.
- 3.2 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.
- 3.3 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 pas faire l'objet de harcèlement racial, sexuel, personnel ou psychologique ni être contrainte de tolérer de tels harcèlements au travail.

L'employé(e) victime de harcèlement et/ou violence en milieu de travail avisera son ou sa supérieur(e) si celui-ci ou celle-ci n'est pas visé(e) par la plainte. Si le ou la supérieur(e) ne règle pas la situation de façon satisfaisante, ou si celui-ci ou celle-ci est visé(e) par la plainte, l'employé(e) ou un témoin pourra aviser l'employeur ou la personne destinataire désignée d'un incident oralement ou par écrit. L'avis écrit pourra se faire sur le formulaire destiné à cette fin se retrouvant sur le site intranet de la Compagnie. L'employé(e) pourra être représenté(e) par un(e) délégué(e) syndical(e) ou un(e)

représentant(e) en prévention pour rédiger et déposer sa plainte et l'épauler dans le cadre du processus de règlement.

Le processus de traitement des plaintes de violence et de harcèlement est celui tel que décrit dans la politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail qui est établie conformément au Règlement canadien sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

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

L'employé(e) conservera son droit de grief. La procédure de grief débutera suite au dépôt du rapport de l'enquêteur à la partie principale (plaignant). Le grief sera alors déposé à l'étape 2.

CONGÉ PAYÉ DANS LES CAS DE VIOLENCE FAMILIALE

- 3.4 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(e) conseiller ou 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 un régime d'indemnisation en cas d'invalidité seront accordées en tant qu'absences payées jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année civile.

ARTICLE 4 – DÉDUCTIONS

COTISATIONS SYNDICALES

- 4.1 Tou(te)s les employé(e)s doivent payer la cotisation syndicale et être membre du Syndicat. Les employé(e)s embauché(e)s ou muté(e)s au sein de l'unité de négociation doivent comme condition d'emploi devenir membres du Syndicat et payer la cotisation syndicale dans les trente (30) jours après avoir été embauché(e)s ou muté(e)s.
- 4.2 La Compagnie retiendra la cotisation syndicale sur la base des heures payées (excluant les heures supplémentaires) de tou(te)s les employé(e)s de l'unité de négociation à chaque période de paie.
- 4.3 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.
- 4.4 Le montant de la cotisation syndicale ordinaire sera le montant que le secrétaire-trésorier ou la secrétaire-trésorière du Syndicat national pourra attester de temps à autre à la Compagnie pour chaque section locale.
- 4.5 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, la Compagnie doit remettre par chèque ou par dépôt direct, au secrétaire-trésorier ou à la secrétaire-trésorière 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(e), par section locale. Il incombe au Syndicat d'aviser la Compagnie dans quelle section locale chaque employé(e) doit payer sa cotisation.

GÉNÉRALITÉS

- 4.6 La Compagnie cesse d'effectuer les retenues lorsque l'employé(e) est affecté(e) à un poste qui n'est pas visé par la présente convention, sauf dans le cas d'employé(e)s affecté(e)s à un poste temporaire ou intérimaire de dirigeant(e).
- 4.7 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(e) employé(e), ou au nom d'un(e) employé(e), ou d'employé(e)s, relativement aux sommes retenues sur les salaires en vertu du présent article.

FONDS DE JUSTICE SOCIALE UNIFOR

- 4.8 La Compagnie paiera, au nom de tou(te)s les employé(e)s de l'unité de négociation, un montant d'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
115 Gordon Baker Rd
Toronto ON M2H 0A8

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 ET REPRÉSENTANTES SYNDICALES

- 5.1 Le Syndicat communiquera de façon trimestrielle et par écrit à la Compagnie les noms des dirigeants locaux et des dirigeantes locales, ainsi que ceux des délégués syndicaux et des déléguées syndicales.
- 5.2 a) Il y aura un(e) délégué(e) syndical(e) par groupe d'employé(e)s du même territoire d'équipes; ou dans chaque ville d'un même territoire d'équipes. Le Syndicat déterminera le nombre de délégué(e)s en chef qui pourront représenter plusieurs groupes d'employé(e)s. La Compagnie reconnaîtra aussi un(e) employé(e) élu(e) à un poste de dirigeant(e) de sa section locale. Les changements qui pourraient être apportés au modèle opérationnel n'auront pas pour effet de restreindre l'exercice des droits de représentation du syndicat.
- b) Lorsqu'un(e) délégué(e) syndical(e) ne peut représenter les employé(e)s de son groupe, un(e) autre délégué(e) syndical(e) pourra le ou la remplacer. La Compagnie en sera informée.
- 5.3 La Compagnie convient de ne pas refuser aux représentant(e)s du Syndicat national la permission d'entrer dans ses locaux.

CONGÉ SANS PAIE

- 5.4 La Compagnie accordera un congé autorisé sans paie d'une durée de trois (3) mois à un (1) an à tout(e) employé(e) qui désire occuper, à plein temps, un emploi pour le Syndicat national et qui en fait la demande.
- 5.5
- 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(e) permanent(e) bénéficiant d'un tel congé continue d'accumuler de l'ancienneté jusqu'à concurrence de trois (3) ans.
 - c) L'employé(e) permanent(e) 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.
- 5.6 Un(e) (1) employé(e) de l'unité de négociation choisi par le Syndicat est libéré(e), 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(e) reprendra son travail initial au même endroit où il ou elle travaillait avant d'être choisi(e) pour cette tâche.

Le ou la délégué(e) choisi(e) relèvera du ou de la gestionnaire principal(e) prévention, et sera le ou la coprésident(e) du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité du Québec. Il ou elle sera principalement dédié(e) à la prévention ainsi qu'à son implantation.

La Compagnie accordera quatre (4) jours par année pour permettre au représentant ou à la représentante 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.

Lorsque la personne choisie en vertu de cet article s'absente pour des vacances prévues à l'article 19, elle pourra être remplacée, à l'exception des vacances entre le 22 juin et le 8 juillet, à moins d'entente mutuelle entre les parties. Pour que le remplacement soit accepté, le syndicat doit donner un préavis minimum de deux (2) semaines des dates de vacances du représentant prévu au présent article et du nom de la personne qui le remplacera.

ARTICLE 6 – TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

GRIEFS

- 6.1
- a) L'employé(e) qui a un grief, ou un grief possible à formuler, peut conférer avec son ou sa délégué(e) syndical(e) 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. Le temps syndical est accordé par le ou la gestionnaire selon le temps nécessaire qu'il ou elle estime.
 - b) Les délégués syndicaux, les déléguées syndicales et les délégué(e)s en chef peuvent s'occuper des griefs ou participer à des rencontres avec des représentant(e)s 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. Le temps syndical est accordé par le ou la gestionnaire selon le temps nécessaire qu'il ou elle estime.

AUTRES ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.2 a) Un(e) délégué(e) syndical(e), un(e) délégué(e) en chef ou un(e) dirigeant(e) local(e) 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 ou la délégué(e) syndical(e), le ou la délégué(e) en chef ou le ou la dirigeant(e) local(e), 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 au paragraphe 4.5.
- 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) et qui sont prévues à l'article 6.2 a). Le temps demandé doit être accordé en vertu du paragraphe 6.6. Les dispositions du paragraphe 6.4 ne s'appliquent pas.

Des employé(e)s autres que ceux et celles visé(e)s par le paragraphe 6.2 a) peuvent également faire des demandes de libération syndicale (OXP) pour participer à des activités officielles du syndicat, telles que révision des livres de trésorerie, participation à des audiences ou autres, avec l'approbation de la Compagnie et du ou de la représentant(e) national(e) du syndicat.

ORIENTATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS ET DES NOUVELLES EMPLOYÉES

- 6.3 Le Syndicat local se verra octroyer deux (2) heures pour qu'un(e) représentant(e) 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

- 6.4 L'employé(e), le ou la délégué(e) syndical(e), le ou la délégué(e) en chef ou le ou la dirigeant(e) local(e) doit s'entendre avec son ou sa supérieur(e) immédiat(e), compte tenu des exigences du service, sur la durée de ses absences. Si le temps ne peut être accordé pour la date demandée, le ou la supérieur(e) immédiat(e) doit fournir une date alternative qui tombe dans les cinq (5) jours civils suivant. Advenant le cas où l'employé(e) n'est pas cédulé à l'horaire durant la période ci-mentionnée, le temps syndical sera remis aussitôt que l'employé(e) sera prévu à l'horaire. Toutes les journées de la semaine de calendrier sont admissibles à une libération syndicale.
- 6.5 Lors d'une demande de temps syndical la compagnie donnera une réponse au plus tard trente-six (36) heures avant la date demandée si celle-ci est faite au JJ-7 ou avant. Toutes autres demandes seront répondues au plus tard à dix-neuf heures (19 h) à JJ-1.
- 6.6 Le temps demandé en vertu du présent article se fera au moyen du système mis en place par la Compagnie. Si la compagnie désire apporter des changements au système en place ou au processus, la compagnie en informe le syndicat sept (7) jours avant l'implantation du changement. Le système servira à préparer le relevé de compte qui sera envoyé au syndicat national.

ARTICLE 7 – GRÈVE ET LOCK-OUT

- 7.1 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie convient de ne pas imposer de lockout 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(E) PERMANENT(E) À PLEIN TEMPS

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

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) AUXILIAIRE

- 8.2 Le terme « employé(e) permanent(e) auxiliaire » (PA) désigne une personne qui détient le statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire et qui travaille au moins mille quarante (1 040) heures par année.

EMPLOYÉ(E) TEMPORAIRE

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

EMPLOYÉ(E) PERMANENT TEMPS PARTIEL

- 8.4 Le terme « employé(e) permanent temps partiel » (PTP) désigne une personne qui détient le statut d'employé(e) permanent et qui travaille seize (16) heures par semaine le week-end. Aux fins de l'application de la présente convention, les PTP sont assimilé(e)s aux PA.

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) PLEIN TEMPS ÉTUDIANT(E)

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

PERMANENT(E) AUXILIAIRE ÉTUDIANT(E)

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

ÉTUDIANT(E)

- 8.7 Le terme « employé(e) étudiant(e) » désigne une personne embauchée par la Compagnie à titre d'étudiant(e).

PÉRIODE D'ESSAI

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

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

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

TERRITOIRE D'ÉQUIPES ET LOCALITÉS

- 8.9 Le terme « territoire d'équipes » désigne un regroupement de villes sous un(e) gestionnaire opérationnel(le) ou le regroupement d'employé(e)s, tel que décrit à l'annexe « B ». Lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans la localité, tel que défini à l'annexe « B » (p. ex., 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'employé(e)s permanent(e)s d'une équipe spécifique, elle doit en aviser le Syndicat et procéder conformément aux dispositions prévues au paragraphe 9.7.

TERRITOIRE DE SERVICE

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

DÉPÊCHE DU DOMICILE (DDD)

- 8.11 Employé(e) qui commence et termine son quart de travail à partir de sa résidence avec le véhicule de la Compagnie.

DÉPÊCHE DU GARAGE (DDG)

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

TRAVAUX DE CÂBLAGE STRUCTURÉ SIMPLE (RISER SIMPLE)

- 8.13 Travail pouvant être réalisées en une journée dans un environnement résidentiel ou commercial standard.

TRAVAUX DE CÂBLAGE STRUCTURÉ COMPLEXE (RISER COMPLEXE)

- 8.14 Travail complexe qui doit être planifié pour souvent plus d'une (1) journée, dans un environnement non standard, résidentiel, commercial ou industriel (par exemple : centres commerciaux, centres de données, sites industriels, copropriétés, bâtiments en multipropriété, etc.).

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

ANCIENNETÉ

- 9.1 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(e) permanent(e) est déterminée par sa date d'embauche.
c) L'ancienneté pour l'employé(e) temporaire, lorsqu'applicable, est déterminée par sa date d'embauche.
d) À partir du 6 mai 2005, advenant que deux (2) employé(e)s ou plus aient la même ancienneté, celui ou celle qui aura le plus petit numéro d'employé(e) sera considéré(e) comme ayant le plus d'ancienneté.
e) Pour les employé(e)s embauché(e)s avant le 6 mai 2005, advenant que deux (2) employé(e)s ou plus aient la même ancienneté, le tirage au sort de 2009 détermine celui qui est considéré comme le plus ancien.
- 9.2 Tout(e) employé(e) embauché(e) 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

- 9.3 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 employé(e)s par territoire d'équipes.

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

AVIS AU SYNDICAT

- 9.4 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(e) employé(e), et de tout congé autorisé de plus de quinze (15) jours.

RETOUR DANS L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

- 9.5 a) L'employé(e) 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 du présent alinéa, cette période est considérée comme cumulative pour la durée de la convention collective. Pendant cette période, l'employé(e) continue de verser ses cotisations syndicales et accumule de l'ancienneté dans l'unité d'accréditation.
- b) L'employé(e) 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(e) continue de verser ses cotisations syndicales et accumule de l'ancienneté dans l'unité d'accréditation.

La classe de l'employé(e) qui accepte un emploi cadre sera comblée temporairement par l'employé(e) permanent(e) plein temps de classe inférieure de la localité de la même désignation d'emploi ayant le plus d'ancienneté. Ce changement temporaire sera effectif lors du premier jour de l'horaire 8 semaines subséquent. Les classes subséquemment libérées temporairement ne seront pas remplacées.

Si l'employé(e) qui accepte un emploi cadre devient cadre permanent ou quitte l'entreprise, la classe sera attribuée à l'employé(e) permanent(e) plein temps ayant le plus d'ancienneté dans la localité nonobstant l'article 20.9.

c) Tout(e) employé(e) 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(E) (PERMANENT(E) AUXILIAIRE)

- 9.6 a) Un(e) employé(e) permanent(e) auxiliaire qui est mis(e) à pied pour une raison autre que disciplinaire, ou de fin d'emploi pendant sa période d'essai, doit être inscrit(e) 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(e) nouvel(le) employé(e) dans un territoire de service, la Compagnie doit offrir le poste à l'employé(e) permanent(e) auxiliaire ayant le plus d'ancienneté, qui est qualifié(e) 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 employé(e)s permanent(e)s auxiliaires inscrit(e)s sur la liste de rappel des autres territoires de service. Dans ce dernier cas, l'employé(e) ne sera pas tenu(e) d'accepter le poste offert.
- c) Il incombe à l'employé(e) permanent(e) auxiliaire de tenir la Compagnie informée de son adresse et numéro de téléphone exacts en avisant par écrit le service des ressources humaines de tout changement.
- d) L'employé(e) doit aviser la Compagnie de son acceptation de l'offre de rappel dans les cinq (5) jours qui suivent cette offre. L'employé(e) aura dix (10) jours pour se présenter 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(e) affecté(e).

RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU DE TERRITOIRES D'ÉQUIPES

- 9.7 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 du paragraphe 8.10, la procédure suivante s'applique :
- a) La Compagnie doit aviser le Syndicat. Les délégués syndicaux et les déléguées syndicales, qui représentent les employé(e)s des équipes ou territoires d'équipes affecté(e)s par les changements, seront consulté(e)s afin d'identifier des solutions possibles visant à minimiser l'impact sur les employé(e)s.
- b) La Compagnie établira le nombre d'employé(e)s à être ajouté(e)s ou soustrait(e)s par équipe ou par territoire d'équipes, et ce, par statut d'emploi selon les pourcentages établis aux paragraphes

16.3, 16.6, 16.10 et 16.20.

- c) Les employé(e)s touché(e)s pourront identifier l'équipe où ils ou elles désirent être affecté(e)s.
- d) Advenant que les parties ne puissent en venir à une entente à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables, les employé(e)s seront réparti(e)s 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'employé(e)s volontaires pour répondre aux besoins de la Compagnie dans chaque équipe, la Compagnie assignera, dans les équipes de son choix, par statut, les employé(e)s 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 de territoires d'équipes et ne sera pas utilisé pour le changement de statut de l'employé(e) ou pour désigner un surplus d'employé(e)s.

ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL

- 10.1 Si pour une raison quelconque, une baisse de volume affecte 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 mises à pied ou sur un régime combinant ces mesures.
- 10.2 Si on ne peut en venir à une entente afin d'éviter les mises à pied dans les sept (7) jours civils 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.
- 10.3 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 civils, 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 employé(e)s touché(e)s et au travail en application du paragraphe 10.12.

ANCIENNETÉ LORS DE REMANIEMENT DU PERSONNEL

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

Toutefois, les technicien(ne)s et employé(e)s auxiliaires de Bell Canada embauché(e)s 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 employé(e)s excédentaires;
- la procédure de supplantation;

- les mises à pied;
- le rappel au travail.

10.5 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 tou(te)s les employé(e)s temporaires à l'intérieur du territoire de service;
- b) L'employé(e) permanent(e) ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du territoire de service sera désigné(e) comme employé(e) excédentaire.

SUPPLANTATION

10.6 a) L'employé(e) permanent(e) désigné(e) comme excédentaire dans son territoire de service peut, dans l'ordre suivant:

- i. Remplacer un(e) employé(e) temporaire dans la province;
- ii. Supplanter l'employé(e) permanent(e) ayant le moins d'ancienneté dans la province;
- iii. Être mis(e) à pied.

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

c) Tout(e) employé(e) permanent(e) qui remplace un(e) autre employé(e) suite à l'application de l'alinéa 10.6 a) maintiendra son statut.

10.7 L'employé(e) permanent(e) supplanté(e) en vertu de l'alinéa 10.6 a) peut à son tour utiliser les dispositions de supplantation prévues au paragraphe 10.6.

10.8 Dans tous les cas, les frais de relocalisation sont assumés par l'employé(e) affecté(e).

LISTE D'ANCIENNETÉ

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

AVIS ET INDEMNITÉS DE MISE À PIED

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

Années de service connu	Nombre de semaines
Un (1) an mais moins de cinq (5) ans	Quatre (4) semaines
Cinq (5) ans mais moins de dix (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(e) 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.

DISPONIBILITÉS DES HEURES DE TRAVAIL

10.11 La Compagnie accordera à l'employé(e) permanent(e) mis(e) à pied la possibilité d'effectuer toutes les heures de travail disponibles à l'intérieur de son territoire de service avant d'utiliser un(e) employé(e) temporaire à l'intérieur dudit territoire de service. Dans ce cas, l'employé(e) permanent(e) est considéré(e) comme un(e) employé(e) sur appel, strictement aux fins des horaires de travail et son salaire sera maintenu au taux horaire qu'il ou elle avait au moment de sa mise à pied.

10.12 Pendant une période de remaniement majeure des employé(e)s, les heures de travail de base des employé(e)s permanent(e)s plein temps comprendront des samedis et/ou des dimanches supplémentaires, en plus de ceux prévus au paragraphe 16.3, pour répondre aux exigences de volume de fin de semaine.

PROCÉDURE DE RAPPEL

10.13 a) Les employé(e)s permanent(e)s excédentaires, mis(e)s à pied ou supplanté(e)s, seront inscrit(e)s sur une liste de rappel par territoire de service d'origine. Ces employé(e)s 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 employé(e)s devra se faire par ancienneté à l'intérieur du territoire de service.

d) Lorsque la Compagnie désire rappeler un(e) employé(e), elle doit lui envoyer un avis par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé(e). La Compagnie peut rappeler les employé(e)s par téléphone en présence d'un(e) représentant(e) 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(e), 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(e) mis(e) à pied a été rejoint(e) personnellement.

f) Il appartient à l'employé(e) mis(e) à pied qui désire être rappelé(e) de s'assurer que la Compagnie possède sa dernière adresse et son numéro de téléphone en avisant par écrit le service des

ressources humaines de tout changement.

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

ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 11.1 Les deux (2) parties reconnaissent la nécessité d'assurer la sécurité et de protéger la santé de tou(te)s les employé(e)s. Dans les six (6) mois suivant la signature de la présente convention collective, les représentant(e)s, santé et sécurité, de la Compagnie et du Syndicat négocieront l'entente sur les rôles et la structure des comités de santé et de sécurité dans le cadre de la prévention et leur administration. Cette entente ou toutes autres ententes éventuelles sont soumises au processus de grief et d'arbitrage.
- 11.2 Un(e) employé(e) peut refuser d'exécuter un travail qu'il ou elle estime dangereux pour lui, pour elle ou pour les autres.
- 11.3 La Compagnie doit fournir à ses frais tous les équipements ou vêtements de sécurité ou de protection dont elle exige le port ou l'utilisation par les employé(e)s actuel(le)s ou nouvellement embauché(e)s.

COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- 11.4 La Compagnie et le Syndicat créeront une structure de comités locaux et un Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité du Québec qui sont régis en conformité avec les lois applicables. Afin d'améliorer la prévention et la gestion de la sécurité au travail :
- a) Il y aura cinq (5) comités locaux de santé et de sécurité au travail (CLSS):

CLSS	# Rep. de l'Employeur	# Rep. des Employés
Rive-Nord (Rive-Nord, Laurentides-Lanaudière, Outaouais)	3	3 (1 représentant(e) par section locale)
Rive-Sud (Rive-Sud, Estrie, Montérégie)	3	3 (1 représentant(e) par section locale)
Montréal-Ouest	3	3
Montréal-Est	3	3
Région Est (Saguenay-Lac-Saint-Jean, Mauricie-Bois-Francs, Québec)	3	3 (1 représentant(e) par section locale)

- b) Il y aura un Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail (COSS) qui est responsable d'établir les règles de procédure pour l'ensemble des CLSS. Ce comité sera composé de trois (3) représentant(e)s de la Compagnie et de trois (3) représentant(e)s du Syndicat. Le ou la représentant(e), prévention, choisi(e) en vertu du paragraphe 5.6 et le ou la gestionnaire principal(e), santé et sécurité (ou leur délégués respectifs), en seront les coprésident(e)s.

- 11.5 Lorsqu'une enquête officielle est tenue à la suite d'un accident de travail, le ou la représentant(e) local(e), santé et sécurité, ou en son absence le ou la délégué(e) syndical(e) doit être présent(e) à l'enquête officielle et pendant l'audition des témoins.
- 11.6 Un travailleur ou une travailleuse qui est victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle maintiendra son lien d'emploi durant une période de trente-six (36) mois.
- 11.7 Dans l'éventualité où des conditions climatiques extrêmes exposent potentiellement les employé(e)s au danger dans une région, les coprésident(e)s du comité local de santé et de sécurité se consulteront et feront leur(s) recommandation(s). Ensuite, la Compagnie déterminera si les opérations sur le terrain doivent être suspendues.
- 11.8 L'employé(e) qui subit une lésion professionnelle obtient de la Compagnie des avances équivalentes aux indemnités payables par la CNESST. Pour obtenir ces avances, l'employé(e) doit avoir préalablement signé les formulaires nécessaires relatifs à leur remboursement par la CNESST.

Les montants versés seront établis tels que prescrits 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(e) par la CNESST en première instance, une entente entre l'employé(e) 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 Tribunal administratif du travail (TAT) 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'elle a versé en trop à l'employé(e), à raison de cinq pour cent (5 %) du salaire net versé sur chacune des paies de l'employé(e).

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

- 12.1 Dans le cas de mesures disciplinaires ou non disciplinaires, la Compagnie peut, s'il y a un motif valable, donner un avis verbal ou un avertissement écrit, suspendre, rétrograder ou congédier.
- 12.2 Le ou la délégué(e) syndical(e) doit être présent(e) lors de l'imposition et de la remise d'une mesure disciplinaire ou non disciplinaire (incluant l'avis verbal). Cependant, l'employé(e) peut refuser la présence du ou de la délégué(e) syndical(e) 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 civils qui suivent la date à laquelle le ou la gestionnaire a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui conduit à la mesure disciplinaire.

- 12.3 La Compagnie avisera immédiatement, par écrit, l'employé(e) et son ou sa délégué(e) syndical(e) de toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire imposée à un(e) employé(e) en indiquant les raisons

précises de ladite mesure.

- 12.4 Toutes les mesures disciplinaires ou non disciplinaires imposées constituent le dossier de l'employé(e) et toute mesure datant de plus de dix-huit (18) mois sera retirée du dossier.
- 12.5 Un(e) employé(e) a le droit de consulter son dossier disciplinaire sur demande. Il ou elle peut, à ce moment-là, être accompagné(e) de son ou de sa délégué(e) syndical(e). Un(e) délégué(e) syndical(e) peut consulter le dossier disciplinaire de tout(e) employé(e) qui soumet un grief.
- 12.6 Toute rencontre dans le cadre de l'article 12, relativement à l'émission de mesure disciplinaire, convoquée par la Compagnie, se fera entre le ou la supérieur(e) immédiat(e), le ou la délégué(e) syndical(e) et l'employé(e) concerné(e). Advenant qu'un autre membre de la direction se joigne à leur rencontre, le Syndicat pourra demander la présence d'un(e) délégué(e) supplémentaire de son choix.
- Ce(tte) délégué(e) supplémentaire proviendra préférablement de la même localité que l'employé(e).
- 12.7 Le terme « avis verbal » n'inclut pas les discussions quotidiennes entre le ou la gestionnaire, 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(e). De plus, aucun grief ne pourra être soumis relié à un avis verbal.

ARTICLE 13 – GRIEFS

DÉFINITIONS

GRIEFS

- 13.1 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(E)

- 13.2 Le terme « plaignant(e) » désigne un(e) employé(e), un groupe d'employé(e)s, une section locale du Syndicat ou le Syndicat national. Le ou la plaignant(e) ne participera à chaque étape du processus de règlement des griefs que si le Syndicat l'exige.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Les parties s'engagent à favoriser la résolution rapide et efficace des différends et à cette fin, encourage les discussions entre les employés et les gestionnaires avant le dépôt d'un grief afin de tenter de résoudre la situation.

DISCUSSION PRÉ-GRIEF

- 13.3 Dans les quarante-cinq (45) jours civils qui suivent la date à laquelle l'employé(e) a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui pourrait être la cause présumée d'un grief potentiel, le/la délégué(e) en chef ou le/la délégué(e) syndical(e) désigné par le syndicat, peut demander par courriel au/à la gestionnaire principal(e), exploitation, ou la personne désignée par la Compagnie, une rencontre pour discuter de ladite situation afin de tenter une résolution. Le/la gestionnaire principal(e), exploitation, ou la personne désignée par la Compagnie, doit rencontrer dans les quinze (15) jours civils de la demande avec le/la délégué(e) syndical(e) désigné par le syndicat et, s'il y a lieu, le/la plaignant(e). Il doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours civils de ladite rencontre. Le/la gestionnaire principal(e), exploitation, peut demander à un autre membre de l'équipe de direction et/ou de l'administration de participer à la rencontre. Le/La délégué(e) en chef peut participer à la rencontre à sa demande.

Les échanges tenus pré-grief ne lieront pas les parties dans le cadre d'un grief ou de toute autre instance. Toute entente intervenue lors de cette discussion constitue un cas d'espèce, ne peut être invoquée comme précédent et clôt définitivement le dossier, lequel ne peut alors être soumis par voie de grief.

Si aucune résolution n'est intervenue à la suite de la discussion avec le/la gestionnaire principal(e), exploitation, le Syndicat peut directement soumettre un grief.

Dans le cas de grief de terminaison d'emploi ou en cas d'incident de harcèlement ou de violence, le grief pourra être soumis directement dans les 45 jours civils.

ÉTAPE DE GRIEF

- 13.4 Sauf dans les cas où un grief est référé directement, une situation qui n'a pas été réglée lors de la discussion pré-grief peut être présentée par grief au/à la gestionnaire principal(e), relations du travail ou la personne désignée par la Compagnie, par le/la délégué(e) en chef dans les trente (30) jours civils qui suivent la réponse pré-grief ou de l'expiration du délai de réponse de la Compagnie.

Le Syndicat et les Relations de travail conviendront d'un horaire de dates mensuelles prédéterminées pour la présentation de tous les griefs pour accélérer le processus. La liste des griefs à être présentés sera envoyée cinq (5) jours civils avant la présentation avec le grief contenant les informations prévues à 13.8. Dans ces circonstances et de façon exceptionnelle, il est entendu que le non-respect du délai de transmission d'un grief à présenter ne constitue pas un motif de rejet ou d'irrecevabilité pour cause de délai selon l'article 13.6.

Le/la gestionnaire principal(e), relations du travail, ou la personne désignée par la Compagnie doit rencontrer le/la délégué(e) et le/la délégué(e) syndical en chef. Sa décision doit être rendue par écrit dans les trente (30) jours civils après la présentation du grief. Le/la représentant(e) du Syndicat national assistera à la rencontre de griefs à la demande de la section locale.

Le/la gestionnaire principal(e), relations du travail, peut, s'il/elle le désire, être accompagné(e) d'un autre membre de l'équipe de direction et/ou de l'administration lors de la présentation de griefs.

GRIEF DU SYNDICAT NATIONAL

- 13.5 a) Le Syndicat national peut présenter des griefs de caractère général et pour lesquels une solution générale est recherchée pour l'ensemble de la Compagnie.
- b) Un tel grief doit être soumis au directeur ou à la directrice, relations de travail, par un(e) représentant(e) ou un(e) dirigeant(e) du Syndicat national dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant la date à laquelle le Syndicat national a eu connaissance du fait ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait.
- c) Le directeur ou la directrice, relations de travail, doit rencontrer les représentant(e)s ou les dirigeant(e)s du Syndicat national et rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours civils suivant la soumission du grief. Un autre cadre nommé par le directeur ou la directrice, relations de travail, peut participer à la rencontre.
- d) Cette procédure ne sera pas utilisée pour des griefs individuels et/ou de groupe.
- e) Les Parties peuvent convenir de joindre tout grief individuel ou de groupe à un grief national afin d'assurer la cohérence du traitement et d'éviter la duplication des procédures.

DÉLAIS

- 13.6 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 pré-grief ou grief dans les délais prévus, le ou la plaignant(e) peut passer immédiatement à l'étape suivante.
- 13.7 Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les parties.

GÉNÉRALITÉS

- 13.8 Le grief doit être présenté par écrit et envoyé par courriel et contenir les éléments suivants :
- a) Nom et fonction du ou de la plaignant(e);
 - 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.
- 13.9 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.
- 13.10 Si un grief n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage.

UTILISATION DE LA TECHNOLOGIE

- 13.11 a) Une rencontre dans le cadre d'une discussion pré-grief ou grief aura lieu en virtuel ou hybride, à moins que la rencontre en personne n'entraîne pas de délais additionnels ou qu'elle soit approuvée préalablement par la Compagnie. En tout temps, le représentant syndical et l'employé concerné peuvent être réunis dans un même lieu lors de ladite rencontre.
- b) Les rencontres pré-grief et de griefs portant sur des mesures disciplinaires doivent se tenir en personne, sauf entente mutuelle contraire entre les Parties. Le représentant National et les Relations de travail pourront assister aux présentations de griefs en virtuel.

ARTICLE 14 – ARBITRAGE

- 14.1 Lorsque le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit en aviser le ou la gestionnaire principal(e), relations du travail, par écrit dans les vingt-cinq (25) jours civils de la date à laquelle la décision à l'étape grief ou, du directeur ou de la directrice, relations de travail, dans le cas d'un grief du Syndicat national, a été ou aurait dû être communiqué.

Toutefois, dans un objectif de saine administration et de gestion des coûts associés à l'arbitrage, les Parties peuvent s'entendre pour surseoir à la nomination d'un arbitre et de prolonger les délais pour un maximum de dix-huit (18) mois. À l'expiration de ce délai, le Syndicat informera la Compagnie de ses intentions sur le grief.

- 14.2 Suivant l'avis mentionné au paragraphe précédent, le Syndicat transmet à la Compagnie une correspondance de choix d'arbitres, laquelle contient le nom de trois (3) personnes suggérées pour agir à titre d'arbitre unique. La Compagnie dispose alors d'un délai de trente (30) jours civils pour s'entendre avec le Syndicat sur le choix d'un arbitre.
- 14.3 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.
- 14.4 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.
- 14.5 Les frais reliés à l'arbitrage sont payés par la Compagnie et le Syndicat à parts égales.
- 14.6 Suite à un accord entre le ou la gestionnaire principal(e), relations du travail, et le ou la représentant (e) national(e) d'Unifor, un grief non résolu à l'étape « Grief » peut être soumis à la médiation/arbitrage, ceci remplaçant le processus d'arbitrage. Si cette option est retenue, les paragraphes 14.1 à 14.5 devront s'appliquer au processus de médiation.

PROCESSUS DE MÉDIATION / ARBITRAGE

- 14.7 Les Parties conviennent de planifier quatre (4) dates d'arbitrage par année afin de traiter les griefs de politiques nationales, ainsi que tout autre grief que les Parties jugeront approprié de soumettre à cet effet. Cette procédure sera menée conformément à l'article 13 de la convention collective. Il est important de noter que les dates sélectionnées et les griefs entendus seront exclusivement gérés par le Comité des relations du travail.

ARTICLE 15 – TRAITEMENT SALARIAL

SALAIRE

- 15.1 Les salaires horaires en vigueur jusqu'au 10 mai 2030 sont ceux prévus à l'échelle salariale de l'annexe « A ».
- 15.2 L'intervalle de temps entre chaque échelon de l'échelle salariale et la progression d'un échelon à un autre sont ceux prévus à l'annexe « A ».
- 15.3 Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 1.2, les désignations d'emploi des employé(e)s sont « technicien » et « technicienne » ou « agent(e) de logistique ».
- 15.4 a) Le programme de promotion 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

- 15.5 La période de paie est de deux (2) semaines commençant le samedi et se terminant le vendredi. L'employé(e) est payé(e) le deuxième vendredi 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.

PRIME JOURNALIÈRE POUR PÉRIODE DE TRAVAIL IRRÉGULIÈRE

- 15.6 Le technicien pourra avoir droit à une prime de 2,00\$ par heure complète s'il effectue une partie ou la totalité de ses heures de travail de base planifiées à l'horaire pendant une période de travail irrégulière, tel que défini à l'article 16.1 c). Nonobstant l'article 17.6 (b), cette prime n'est pas versée si le technicien est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires ou en absence payée. La prime pour période de travail irrégulière n'est pas convertible en temps banqué (TGP).

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL

DÉFINITIONS

- 16.1 a) Le terme « heures de travail normales » désigne le nombre d'heures de travail par jour et par semaine prévu dans le présent article.
- b) Période de travail régulière : Période de travail qui s'effectue après 7h30 et avant 21h.
- c) Période de travail irrégulière : période de travail qui débute après 21h00 une journée et se termine avant 7h30 le lendemain. Cette période de travail est uniquement applicable aux Projets.

EMPLOYÉ(E) À PLEIN TEMPS

- 16.2 Les heures normales d'un(e) employé(e) 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 employé(e)s volontaires, selon les exigences du travail, à l'intérieur d'un territoire d'équipes.

- 16.3 Les heures normales d'un(e) employé(e) 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 au paragraphe 16.2 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 employé(e)s volontaires.

Les statuts d'employé(e)s permanent(e)s plein temps regroupent soixante-cinq pourcent (65 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) et ce, pour chacune des désignations d'emploi. Advenant le cas où certaines localités auraient plus de soixante-cinq pourcent (65 %) d'employé(e)s permanent(e)s plein temps à la signature de la présente convention collective, aucun déclassement ne sera fait.

a) Le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps de classe 1 est composé de :

- i. Onze pour cent (11 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis 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'employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe 1 par localité est déterminé par la lettre d'entente n° 16.

b) Le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps de classe 2 est composé de :

- i. Treize pour cent (13 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis 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(e) permanent(e) plein temps de classe 3 est composé de :

- i. Six pour cent (6 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire plus d'un (1) fin de semaine sur deux (2).

d) Le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps de classe 4 est composé de :

- i. Cinq pour cent (5 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire plus de cinq (5) fins de semaine sur huit (8).

e) Le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps de classe 5 est composé de :

i. Trente pour cent (30 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui 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 au paragraphe 16.3 est supérieur, aucun déclassement ne sera possible.

16.4 Si pour une raison quelconque, une baisse de volume affecte 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 employé(e)s permanent(e)s plein temps, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur les modalités dans les sept (7) jours civils 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 » (p. 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 de préavis 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 de préavis 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 employé(e)s à plein temps, elle doit automatiquement réduire les heures de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires à seize (16) heures par période de paie.

Dans cette situation, la Compagnie cessera d'utiliser les services des employé(e)s temporaires à l'intérieur du territoire de service.

e)

i. Lorsque les heures de travail sont réduites en application de l'alinéa 16.4 a), la Compagnie doit offrir les heures de travail disponibles aux employé(e)s à plein temps avant d'offrir ces heures aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires et aux employé(e)s temporaires, en autant que ces heures ne génèrent 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 au paragraphe 16.4, le nombre de jours travaillés sera réparti sur une (1) semaine ou deux (2) semaines selon la catégorie, tel que défini au paragraphe 16.3.

- 16.5 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(E) PERMANENT(E) AUXILIAIRE

- 16.6 Le statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire regroupe trente-cinq pourcent (35%) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5).

Les heures de travail par jour et les jours de travail par semaine de tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires sont déterminés par la Compagnie, jusqu'à dix (10) heures par jour. Les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires ne sont pas planifié(e)s à l'horaire plus de sept (7) fins de semaine sur huit (8).

- 16.7 a) Les heures de travail offertes aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires (techniciens, techniciennes, agent(e) de logistique) sont d'au moins mille quarante (1 040) 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 » (p. 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.

Dans le cas d'un(e) employé(e) embauché(e) 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'alinéa 16.7 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 pour un maximum de huit (8) heures. Toutes demandes supplémentaires doivent être approuvées par la Compagnie.

- 16.8 a) Pendant la période du samedi suivant le 15 mai au vendredi suivant le 15 octobre de chaque année, l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires est constitué de quatre (4) journées garanties, de deux (2) journées variables et de quatre (4) journées non garanties par période de paie.

L'horaire de travail des employé(e)s prévu(e)s sur des quarts de travail de dix (10) heures est constitué de quatre (4) journées garanties, de deux (2) journées variables et de deux (2) journées non garanties par période de paie.

b) Pendant la période du samedi suivant le 15 octobre au vendredi suivant le 15 mai de chaque année, l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires est constitué de deux (2) journées garanties et de huit (8) journées non garanties par période de paie.

L'horaire de travail des employé(e)s prévu(e)s sur des quarts de travail de dix (10) heures est constitué de deux (2) journées garanties et de six (6) journées non garanties par période de paie.

c) La Compagnie peut également, selon les exigences du travail, offrir des heures additionnelles de travail aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires. Ces heures additionnelles de travail seront offertes

via les systèmes en place et distribuées de manière équitable entre les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires d'une même localité selon les règles suivantes :

- i. Si l'employé(e) se porte volontaire à l'intérieur d'un délai de deux (2) heures et est sélectionné(e) pour travailler les heures, celles-ci seront incluses dans les heures offertes;
- ii. Si l'employé(e) se porte volontaire dans le délai de deux (2) heures, mais qu'il ou elle n'est pas sélectionné(e) pour travailler les heures, celles-ci ne seront pas considérées dans les heures offertes;
- iii. Si l'employé(e) ne se manifeste pas à l'intérieur du délai de deux (2) heures, les heures seront considérées comme des heures offertes.

16.9 a) L'employé(e) permanent(e) auxiliaire doit recevoir un minimum de sept (7) jours de préavis avant toute modification à une journée de travail garantie. La journée variable sera également confirmée avec sept (7) jours de préavis.

b) L'heure de début et de fin de la journée variable et des journées non garanties est confirmée au plus tard à 19 h la veille (JJ-1) en conformité avec le document IPG-110 des Lois et règlements : Programme du Travail intitulé *Employés qui choisissent de travailler et employés sur appel ou en disponibilité* ». La journée de travail non garantie peut être annulée au plus tard à 19 h la veille (JJ-1).

c) Quatre (4) journées de repos par période de paie doivent être planifiées sur l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s 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 de préavis (JJ-7).

Six (6) journées de repos par période de paie doivent être planifiées sur l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires qui sont prévus(e)s à l'horaire selon les quarts de dix (10) heures. Une fois par période de paie, au moins 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 de préavis (JJ-7).

d) L'employé(e) permanent(e) auxiliaire appelé(e) au travail le même jour sera rémunéré(e) pour un minimum de quatre (4) heures. Toutefois, s'il ou elle est avisé(e) préalablement, il sera rémunéré pour un minimum de huit (8) heures.

e) Pour les employé(e)s permanent(e)s 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(E) TEMPORAIRE

Un(e) « employé(e) temporaire » est défini(e) comme étant une personne embauchée comme employé(e) qui travaille pendant les fins de semaine et pendant les quarts de travail de soirs disponibles.

16.10 Un maximum de cinq pour cent (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(e) temporaire sera assuré(e) de travailler une journée par fin de semaine. Cette journée sera prévue dans l'horaire de huit (8) semaines. L'employé(e) temporaire pourra également être avisé(e) d'une journée supplémentaire de travail pendant la fin de semaine. Lorsque l'employé(e) sera avisé(e) à l'avance, il ou elle sera assuré(e) d'être rémunéré(e) pour un minimum de huit (8) heures. Lorsque

l'employé(e) sera avisé(e) le même jour, il ou elle sera assuré(e) d'être rémunéré(e) pour un minimum de quatre (4) heures.

- 16.12 Nonobstant le paragraphe 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(e). Ce quart de travail peut être annulé par la Compagnie au plus tard à 21 h le jour précédent le quart de travail.
- 16.13 Des heures additionnelles peuvent être offertes aux employé(e)s temporaires suivant une entente avec le Syndicat. L'employé(e) temporaire ne pourra se faire offrir plus d'heures que le ou la permanent(e) 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.

Les périodes de travail irrégulières définies à l'article 16.1 c) peuvent être planifiées en-dehors du cadre de l'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 employé(e)s permanent(e)s sur toutes les plages horaires.

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

Aux fins d'application de la présente section (« Répartition et attribution des heures de travail »), lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans une localité, tel que défini à l'annexe « B » (p. 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 de préavis avant toute modification à l'horaire de travail normal d'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classes 1, 2, 3 ou 4.

b)

- i. Pour la période du samedi suivant le 15 mai au vendredi suivant le 15 octobre de chaque année, l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe cinq (5) est constitué de dix (10) jours garantis par période de deux (2) semaines.

L'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe cinq (5) affectés aux quarts de dix (10) heures, est constitué de huit (8) jours garantis par période de deux (2) semaines.

La Compagnie doit donner sept (7) jours de préavis avant toute modification à l'horaire des jours garantis.

- ii. Pour la période du samedi suivant le 15 octobre au vendredi suivant le 15 mai de chaque année, l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s plein temps de 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 employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe cinq (5) affectés aux quarts de dix (10) heures, est constitué de cinq (5) jours garantis et de trois jours variables par

période de deux (2) semaines.

Les jours variables peuvent être modifiés au plus tard à dix-neuf heures (19 h) la veille d'un jour prévu à l'horaire de travail en conformité avec le document IPG-110 des Lois et règlements : Programme du Travail intitulé *Employés qui choisissent de travailler et employés sur appel ou en disponibilité* ».

Avant de modifier les jours variables des employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe cinq (5), les jours variables des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires doivent être modifiés en conformité avec le paragraphe 16.9.

Les jours garantis doivent être clairement identifiés sur l'horaire de travail des employé(e)s.

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

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) PLEIN TEMPS DE CLASSE 1

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

Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de 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(E) PERMANENT(E) PLEIN TEMPS DE CLASSE 2

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

Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de 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(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de 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(E) PERMANENT(E) PLEIN TEMPS DE CLASSE 3

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

Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 3 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'une entente mutuelle avec son ou sa gestionnaire opérationnel(le).

Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de 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(E) PERMANENT(E) PLEIN TEMPS DE CLASSE 4

- d) Aucun(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de 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(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de 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'une entente mutuelle avec son ou sa gestionnaire opérationnel(le).

Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de 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(E) PERMANENT(E) PLEIN TEMPS DE CLASSE 5

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

Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de 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'une entente mutuelle avec son ou sa gestionnaire opérationnel(le).

Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de 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 Sous réserve des conditions décrites à l'article 17, aucun(e) employé(e) ne doit travailler plus de douze (12) jours consécutifs contre son gré.

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) TEMPS PARTIEL

16.20

- a) Les heures normales de travail d'un technicien PTP sont de huit (8) heures par journée de travail garantie.
- b) Les journées de travail garanties pour les techniciens PTP sont le samedi et le dimanche.
- i) Les techniciens PTP peuvent se porter volontaires pour effectuer des quarts de travail supplémentaires en semaine. Ces heures additionnelles ne sont pas garanties et ne créent aucun droit, avantage ou équité par rapport aux techniciens à temps plein régulier (PPT), tels que définis à l'article 16 de la convention collective.
- ii) Les techniciens PTP ne sont pas admissibles aux quarts de travail de dix (10) heures.
- iii) Dans l'éventualité où des services différenciés sont en vigueur dans une localité donnée, les journées de travail garanties seront les suivantes :
- si l'offre de services n'est pas disponible les fins de semaine, les journées garanties seront le vendredi et le lundi ;
 - si l'offre de services n'est pas disponible le dimanche, les journées garanties seront le samedi et le lundi.
- c) Le nombre d'employés classés comme techniciens PTP ne doit pas dépasser vingt pour cent (20 %)

du nombre total de techniciens à temps partiel régulier (PA) attribués conformément aux ratios prévus à l'article 16.

La création de cette classification, ou l'offre de reclassification vers celle-ci, ne peut avoir lieu que si la localité compte un minimum de cinq (5) techniciens PA actifs.

- d) Le technicien PTP ne sera pas assujéti aux articles 17 en matière de temps supplémentaire assigné.
- e) Le statut de technicien PTP n'est pas disponible pour les agents de logistique, au câblage structuré et au tirage de câbles et aux projets spéciaux.
- f) Les vacances, le PGU, le TGP et les heures supplémentaires seront attribuées selon l'ancienneté parmi les techniciens PA.
- g) Les techniciens volontaires pourront postuler à cette classe lors des reclassements annuels, conformément aux paramètres prévus à l'article 20.9, et devront demeurer dans cette classe pour toute la durée indiquée à l'affichage. La classe ne sera pas reconduite automatiquement. À l'échéance de la période affichée, les techniciens devront soumettre une nouvelle candidature afin de maintenir ce statut, à défaut de quoi ils réintégreront leur statut antérieur.

PÉRIODE DE REPAS

- 16.21 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'une entente mutuelle différente entre l'employé(e) et son ou sa gestionnaire opérationnel(le). Lorsque la Compagnie offre du temps supplémentaire, l'employé(e) peut prendre une période de repas de trente (30) minutes suite à l'autorisation de son ou de sa gestionnaire opérationnel(le).
- b) Pour les horaires de travail débutant de midi (12 h) jusqu'avant six (6) heures du 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 7 h 30 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'une entente mutuelle différente entre l'employé(e) et son ou sa gestionnaire opérationnel(le).
- d) À la demande de l'employé(e) et tout en respectant l'ancienneté, lors de la préparation de l'horaire, la période de repas peut être 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(e) et son ou sa gestionnaire opérationnel(le).
- 16.22 a) Les quarts de travail des employé(e)s permanent(e)s technicien(ne)s planifié(e)s à l'horaire de 8 semaines seront les suivants :
- 7 h 30 à 16 h 30
 - 8 h à 17 h
 - 9 h à 18 h
 - 10 h à 19 h
 - 13 h à 21 h (vingt (20) minutes de dîner)
 - Période de travail irrégulières tel que défini à 16.1 c)

b) Les quarts de travail des permanents agent(e)s de logistique seront les suivants :

- 4 h à 12 h (vingt (20) minutes de dîner)
- 5 h à 13 h (vingt (20) minutes de dîner)
- 5 h 30 à 13 h 30 (vingt (20) minutes de dîner)
- 6 h à 15 h
- 6 h 30 à 15 h 30
- 7 h à 16 h
- 8 h à 17 h
- 14 h à 22 h (vingt (20) minutes de dîner)
- 15 h à 23 h (vingt (20) minutes de dîner) sur une base volontaire

c) Tout nouveau quart de travail des employé(e)s permanent(e)s devra être négocié avec le Syndicat.

PAUSE-SANTÉ

16.23 L'employé(e) 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(e) pourra prendre une pause-santé additionnelle d'un maximum de quinze (15) minutes après chaque deux (2) heures consécutives de travail.

TEMPS MIS EN RÉSERVE

16.24 Un employé(e) peut choisir de mettre en réserve une demi-heure de base travaillée par jour, selon un rapport d'un pour un (1:1).

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.1 Le terme « heures supplémentaires » pour tous les employé(e)s permanent désigne les heures de travail effectuées:

- a) En sus de huit (8) heures par jour ou de 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 au paragraphe 16.3.

17.2 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(e) permanent(e) 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.

17.3 a) Cependant, en plus du temps supplémentaire volontaire, la Compagnie peut attribuer huit (8) heures supplémentaires à un(e) employé(e) permanent(e) plein temps selon les exigences du travail, par période de paie. Si les heures sont attribuées une journée de repos, elles doivent débiter en début de journée (7 h 30 ou 8 h).

b) De plus, la Compagnie peut attribuer huit (8) heures supplémentaires à un(e) employé(e) permanent(e) auxiliaire par semaine.

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

1. Attribuer ces heures supplémentaires aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires par ordre inverse d'ancienneté;
2. Attribuer ces heures supplémentaires aux employé(e)s permanent(e)s plein temps par ordre inverse d'ancienneté.

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

c) Lorsque la Compagnie attribue des heures supplémentaires, elle n'attribuera pas d'heures supplémentaires à un(e) employé(e) d'une localité pour qu'il ou elle travaille dans une autre localité, tant que la liste d'appel ne soit épuisée dans ladite localité. Une fois sur la charge de travail, les employé(e)s peuvent être appelé(e)s à travailler dans une autre localité.

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

b) Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) plein temps a travaillé un total de huit (8) heures supplémentaires au cours d'une période de paie (volontaires ou assignées), l'employé(e) ne sera pas obligé(e) 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(e) :

Statut d'employé(e)	Nombre d'heures maximales attribuées par année
PPT-CL1	96
PPT-CL2	96
PPT-CL3	96
PPT-CL4	96
PPT-CL5	96
Permanent(e) auxiliaire	296

d) Les employé(e)s permanent(e)s demeurent en tout temps assuré(e)s d'avoir une fin de semaine par horaire de huit (8) semaines où des heures supplémentaires ne peuvent être attribuées.

17.5 Nonobstant les paragraphes 17.2 et 17.3, quand il est urgent de rétablir le service pour les clients, ou d'autres circonstances mettent en danger la sécurité des clients ou du public, la Compagnie peut obliger un(e) employé(e) à faire plus de huit (8) heures supplémentaires dans une semaine. La Compagnie accordera la priorité à l'employé(e) 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(e) 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 employé(e)s qui effectuent des heures supplémentaires reliées à l'exécution du présent paragraphe effectueront le travail relié aux circonstances qui en ont déclenché l'application.

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

17.6 L'employé(e) qui effectue des heures supplémentaires aura deux (2) choix :

a) être rémunéré(e) à son taux horaire normal, multiplié par une fois et demie les heures supplémentaires effectuées; ou,

b) 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.

17.7 a) Les demandes de reprise de temps compensatoire (TGP-PGU) des employé(e)s peuvent être prévues lors de la préparation des horaires de travail. Le choix de TGP-PGU auquel l'employé(e) 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 employé(e)s 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.

Un(e) employé(e) ne peut se prévoir en TGP/PGU pour plus de 75% de son horaire de travail par année.

Toutes les demandes se feront minimalement en bloc de deux (2) heures. Les demandes de TGP/PGU faites après la publication de l'horaire huit (8) semaines peuvent être refusées pour des besoins de formation de compétences et les formations en personne.

L'employé(e) qui prévoit plus de cinquante pour cent (50 %) de TGP/PGU sur son horaire de travail de huit (8) semaines ne pourra pas retirer sa demande. Ce qui précède s'applique aux jours de travail prévus et non aux heures de travail.

- i. Pendant la période du samedi suivant le 15 octobre au vendredi suivant le 15 mai de chaque année, du lundi au vendredi, le nombre d'employé(e)s en congé compensatoire ou en vacances à l'intérieur du territoire d'équipes ne doit pas excéder vingt-cinq pour cent (25 %) des employé(e)s permanent(e)s plein temps de ce même territoire sauf lorsque ce pourcentage est arrondi à la hausse à la première décimale.
- ii. Pendant la période du samedi suivant le 15 mai au vendredi suivant le 15 octobre de chaque année, du lundi au vendredi, le nombre d'employé(e)s en congé compensatoire ou en vacances à l'intérieur du territoire d'équipes ne doit pas excéder vingt-trois pour cent (23 %) des employé(e)s permanent(e)s plein temps de ce même territoire sauf lorsque ce pourcentage est arrondi à la hausse à la première décimale.
- iii. Le samedi et le dimanche, le nombre d'employé(e)s en congé compensatoire (TGP-PGU) ou

en vacances à l'intérieur du territoire d'équipes ne doit pas excéder dix pour cent (10%) des employé(e)s permanent(e)s plein temps au travail de ce même territoire sauf lorsque ce pourcentage est arrondi à la hausse à la première décimale. La fin de semaine avant les vacances, ainsi que celle pendant et celle après ne doivent pas être comptées dans le calcul des dix pour cent (10%) pour le TGP-PGU, sauf si l'employé(e) aurait normalement travaillé le samedi et/ou le dimanche concerné.

- iv. La Compagnie ne peut refuser les demandes des employé(e)s tant que les pourcentages ne sont pas atteints. Lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B » (p. ex., Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe. Aux fins de calcul, lorsque requis (p. ex., Montréal), un(e) gestionnaire opérationnel(le) équivaut à un territoire d'équipes.

v.

	Période du samedi suivant le 15 octobre au vendredi suivant le 15 mai (17.7 a) i)	Période du samedi suivant le 15 mai au vendredi suivant le 15 octobre (17.7 a) ii)	Réduction Semaines désignées à 7 %	Augmentation Semaines désignées à 21 %
VAC (PPT, PA)	14%	14%	7%	21%
TGP/PGU/VAC (Semaine) (PPT)	25%	23%	12%	34%
TGP/PGU/VAC (Fin de Semaine) (PPT Prévu à l'horaire)	10%	10%	5%	15%

- b) Nonobstant l'alinéa 17.7 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(e) et son ou sa gestionnaire opérationnel(le).
- c) Les demandes de reprise de temps compensatoire, une fois acceptées, ne doivent pas être annulées ou modifiées sans le consentement de l'employé(e).
- d) i. Une fois par période de paie, tout(e) employé(e) pourra recevoir un paiement d'un maximum totalisant le solde 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 de la première semaine de la période de paie. Un(e) employé(e) 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) selon la procédure communiquée.
- ii. Nonobstant le sous-alinéa 17.7 d) i, lors des périodes de semaines réduites selon les paragraphes 16.4 et 16.5, ou de basse saison où les semaines de travail ne sont pas complétées, lorsque la Compagnie ne peut offrir des heures de travail, les employé(e)s 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.

e) Dans les mêmes pourcentages que ceux prévus à l'alinéa 17.7 a), en tout temps, pour les journées prévues à l'horaire, un(e) employé(e) 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

- 17.8 Lors d'un rappel au travail, la Compagnie appellera les employé(e)s volontaires inscrit(e)s 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 les employé(e)s ayant le plus d'ancienneté et qui sont aptes à effectuer le travail.
- 17.9 L'employé(e) permanent(e) rappelé(e) au travail sera rémunéré(e) à son taux horaire normal multiplié par deux (2) fois les heures supplémentaires effectuées.
- 17.10 L'employé(e) permanent(e) rappelé(e) au travail est rémunéré(e) pour un minimum de quatre (4) heures de salaire.

ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E)

- 18.1 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés et seront rémunérés selon les dispositions du présent article :
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 Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
 8. la fête du Travail;
 9. la fête de l'Action de grâces;
 10. Noël;
 11. le lendemain de Noël.
- 18.2 Lorsqu'un jour férié payé tombe un dimanche et qu'il est chômé, il est reporté au lendemain.
- 18.3 Lorsqu'un jour férié payé tombe un jour du lundi au samedi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s plein temps pour la semaine en cause.
- 18.4 Nonobstant les dispositions du paragraphe 18.3, 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 tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s 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 employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe 4 et 5.

RÉMUNÉRATION D'UN JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ

18.5 Lorsqu'un(e) employé(e) 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.

18.6 a) i. Lorsque l'employé(e) permanent(e) plein temps doit travailler ou est volontaire pour travailler un jour férié, il ou elle sera rémunéré(e) à son taux d'heures supplémentaires conformément au paragraphe 17.6.

ii. Sauf pour le 1^{er} juillet où tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s seront prévu(e)s à l'horaire, pour les autres congés fériés, la Compagnie ne planifiera pas plus de quarante-deux pour cent (42 %) des employé(e)s permanent(e)s plein temps de la localité.

iii. Lors de la planification de l'horaire huit (8) semaines les employé(e)s permanent(e)s plein temps peuvent se porter volontaires pour travailler un jour férié. Les jours fériés seront attribués par ancienneté en tenant compte des exigences du travail. Les employé(e)s volontaires qui sont prévu(e)s à l'horaire sont inclus(es) dans le calcul du quarante-deux pourcent (42%). Les employé(e)s sélectionné(e)s et prévu(e)s à l'horaire ne pourront pas se retirer une fois la sortie du nouvel horaire de huit (8) semaines.

iv. Lorsque le nombre de volontaires est insuffisant, la Compagnie pourra attribuer les jours fériés aux employé(e)s permanents plein temps par l'ordre inverse d'ancienneté en tenant compte des exigences du travail jusqu'à un maximum de 42% par localité. La Compagnie n'a aucune obligation de sélectionner des employé(e)s additionnel(le)s à ceux déjà prévus à l'horaire.

v. Les employé(e)s permanent(e)s plein temps pourront continuer à se porter volontaire pour travailler lors du congé férié une fois que l'horaire de huit (8) semaines est publié.

vi. Si pour une raison quelconque, les besoins évalués par la Compagnie sont moins élevés, la Compagnie pourra offrir aux employé(e)s au minimum sept (7) jours avant le HMP de se porter volontaire afin d'être retiré(e)s de la charge de travail en respectant l'ordre suivant :

a) Par ordre d'ancienneté, sans égard au moment où l'employé(e) a été prévu(e) à l'horaire.

b) Advenant que le nombre de volontaires est insuffisant, la Compagnie pourra procéder par ordre inverse d'ancienneté en tenant compte les exigences du travail.

vii. Moins de sept (7) jours avant un HMP, la Compagnie pourra offrir aux employé(e)s prévu(e)s au travail lors d'un congé férié de se retirer volontairement.

b) Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) auxiliaire doit travailler un jour férié, il ou elle sera payé(e) à son taux d'heures supplémentaires conformément au paragraphe 17.6.

c) Lorsqu'un(e) employé(e) temporaire travaille un jour férié, il ou elle sera éligible au paiement prévu au paragraphe 17.6.

18.7 Le jour férié n'est pas payé à un(e) employé(e) absent(e) qui reçoit toute autre rémunération en vertu de la convention collective ou une indemnité prévue par la loi.

ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES

- 19.1 L'année de référence, pour fins de vacances, est du 1^{er} février au 31 janvier.
- 19.2 Les décisions relatives au choix et au nombre de semaines de vacances auquel l'employé(e) a droit seront tranchées en fonction de l'ancienneté, en vertu de l'article 9, à l'intérieur de la localité tout en tenant compte des exigences du travail.
- 19.3 À compter du 1^{er} décembre de chaque année, pour tou(te)s les employé(e)s, la Compagnie établira le calendrier des vacances pour l'année qui suit. Les employé(e)s devront faire leur choix avant le 15 janvier et la Compagnie affichera le calendrier des vacances au plus tard le 31 janvier.
- 19.4 a) Le droit aux vacances des employé(e)s 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

**Trois semaines de vacances au maximum peuvent être prises au cours de la période de juin à septembre.*

EMPLOYÉ(E) À PLEIN TEMPS

- b) Pour chaque semaine de vacances allouée tel que précisé à l'alinéa 19.4 a), les employé(e)s permanent(e)s 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(E) PERMANENT(E) AUXILIAIRE ET EMPLOYÉ(E) PERMANENT TEMPS PARTIEL

- c) Pour chaque semaine de vacances allouée tel que précisé à l'alinéa 19.4 a), les employé(e)s permanent(e)s 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(E) TEMPORAIRE

d) Pour chaque semaine de vacances allouée tel que précisé à l'alinéa 19.4 a), les employé(e)s temporaires recevront deux pour cent (2 %) de leur salaire de l'année de référence précédente, par semaine de vacances.

GÉNÉRALITÉS

19.5 Pour les employé(e)s, la Compagnie ne pourra bloquer aucune semaine de vacances durant l'année de référence.

19.6 En tout temps, quatorze pour cent (14 %) (arrondis à la hausse à la première décimale) des employé(e)s permanent(e)s d'un territoire d'équipes pourront prendre leurs vacances en même temps, en autant que les employé(e)s 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 » (p. ex., Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe. Aux fins de calcul, lorsque requis (p. ex., Montréal), un(e) gestionnaire opérationnel(le) équivaut à un territoire d'équipes.

Pour les déplacements de vacances ou les vacances non planifiées lors de l'affichage en vertu du paragraphe 19.3, les quatorze pour cent (14 %) mentionnés au présent paragraphe incluront le TGP et le PGU.

Nonobstant les dispositions ci-haut, la Compagnie peut réduire à sept pour cent (7 %) (arrondis à la hausse à la première décimale) le nombre d'employé(e)s permanent(e)s d'un territoire d'équipes pouvant prendre leurs vacances PGU, et/ou TGP 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 pour cent (21 %) (arrondis à la hausse à la première décimale), le nombre d'employé(e)s permanent(e)s d'un territoire d'équipes pouvant prendre leurs vacances en même temps, et ce, pour deux (2) semaines, au mois de juillet ou d'août, déterminées lors de l'établissement du calendrier de vacances.

19.7 a) Pour les employé(e)s permanent(e)s, toutes les semaines de vacances doivent être prévues telles que mentionnées au paragraphe 19.3 et prises dans l'année de référence.

b) Pour les employé(e)s 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 le paragraphe 19.6, la Compagnie offrira des vacances aux employé(e)s temporaires jusqu'à quatorze pour cent (14 %) du nombre d'employé(e)s permanent(e)s qui autrement seraient éligibles aux vacances en même temps. Ces employé(e)s temporaires devront, pour ces dates, planifier leurs vacances et inscrire leur choix de vacances en vertu du paragraphe 19.3 de la convention.

Aux fins d'application du présent paragraphe, lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans une localité, tel que défini à l'annexe « B » (p. ex., Montréal, Laval, Québec, Longueuil), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe.

Pour les fins du calcul, lorsque requis (p. ex., Montréal), un(e) gestionnaire opérationnel(le) équivaut à une équipe.

Pour les déplacements de vacances ou les vacances non planifiées lors de l'affichage en vertu du paragraphe 19.3, les quatorze pour cent (14 %) mentionnés au présent paragraphe incluront le TGP et le PGU.

Du 1^{er} juin au 1^{er} octobre inclusivement, les vacances pour les employé(e)s temporaires seront octroyées à la discrétion de la Compagnie.

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

GÉNÉRALITÉS

- 19.8 Lorsqu'un jour férié tombe durant la semaine de vacances, les huit (8) heures payées ou, selon l'horaire de l'employé(e), du jour férié, ou conformément à l'horaire de l'employé(e), seront transférées sous forme d'heures dans la banque de temps compensatoire.
- 19.9 L'employé(e) qui est muté(e) après avoir fait son choix de vacances peut conserver son choix.
- 19.10 Lorsqu'un(e) employé(e) 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 ou elle le demande, reporter ses vacances à une date ultérieure au choix de l'employé(e). Le choix de vacances d'un(e) employé(e) est assujéti aux dispositions du paragraphe 19.6.
- 19.11 Pour les employé(e)s permanent(e)s, à moins d'une entente contraire entre l'employé(e) et son ou sa gestionnaire opérationnel(le), 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 alinéas 16.18 d) et 16.18 e).
- 19.12 Toutes Les vacances non prises au 31 janvier devront être prévues au calendrier par la Compagnie entre le 1^{er} février et le 30 avril.
- 19.13 Un(e) employé(e) qui, au moment d'établir le calendrier des vacances, tel que prescrit au paragraphe 19.3, est absent(e) du travail pour une période indéterminée (ILT) ne pourra établir son choix de vacances pour l'année qui suit. Toutefois, il ou elle sera comptabilisé(e) pour le calcul des quatorze pour cent (14 %).

La rémunération des vacances ne sera pas payée à un(e) employé(e) qui est absent(e) 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(e) 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 qu'indiqué aux alinéas 19.4 b), c) et d).

ARTICLE 20 – MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGES DE POSTE

DÉFINITIONS

- 20.1 a) Affectation journalière désigne les employé(e)s 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 employé(e)s qui sont appelé(e)s 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(e) employé(e) déjà en affectation journalière ou en mutation temporaire dans une localité ne pourra être utilisé(e) afin de combler un besoin d'affectation journalière ou de mutation temporaire de la localité où il ou elle a été prêté(e).

MUTATION TEMPORAIRE

- 20.2 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 au paragraphe 20.4. S'il n'y a pas de volontaires au sein de l'équipe, la Compagnie mutera l'employé(e) 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

- 20.3 a) Au jour « J » (JJ) ou jour « J » -1 (JJ-1), la Compagnie peut déplacer des employé(e)s d'une localité vers une autre localité, sans égard à l'ancienneté, pour une journée entière ou une partie de la journée de travail.
- b) Lorsque la Compagnie planifie d'affecter un(e) employé(e) d'une autre localité vers la localité de Montréal à jour « J » -1 (JJ-1), elle assigne les employé(e)s qui bénéficient de la dépêche du domicile et demeurent à l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq kilomètres (25 km) de la localité de Montréal aptes à effectuer le travail par ordre inverse d'ancienneté.

Lorsque la Compagnie doit déplacer des employé(e)s d'une localité vers la localité de Montréal au jour « J » (JJ), elle doit, pour la première tâche uniquement, assigner les employé(e)s qui bénéficient de la dépêche du domicile et demeurent à l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq kilomètres (25 km) de la localité de Montréal aptes à effectuer le travail par ordre inverse d'ancienneté. Pour les tâches subséquentes, la Compagnie peut déplacer des employé(e)s d'une localité vers une autre localité sans égard à l'ancienneté.

Lorsque la Compagnie doit déplacer un nombre supplémentaire d'employé(e)s, l'article 20.3 a) s'applique.

- c) Advenant qu'un(e) des employé(e)s devant être affecté(e)s dans la localité de Montréal en vertu de l'alinéa 20.3 b) ne puisse l'être pour des questions de formation, les employé(e)s en dépêche du garage

de la localité visée seront ceux ou celles affecté(e)s 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 celles et ceux qui détiennent un véhicule à la maison.

d) Toutefois, lorsque la Compagnie aura besoin d'affecter pour la journée de travail suivante, des employé(e)s 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 au paragraphe 20.4.

- 20.4 a) Pour l'application du paragraphe 20.2 et de l'alinéa 20.3 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(e) qui s'inscrit sur la liste devra :

1. avoir complété sa période d'essai;
2. s'inscrire via le système en place;
3. s'il ou elle ne désire pas être déplacé(e) le jour suivant, il ou elle doit se retirer du système.

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

b) Au JJ si les besoins d'affaires changent et qu'il est nécessaire de retenir des employé(e)s dans leur localité, la Compagnie retient par ordre inverse d'ancienneté les employé(e)s qui débutent leur quart de travail à la même heure et qui se dirigent dans la même localité de déplacement, pour la première tâche uniquement.

c) Lorsqu'un(e) employé(e) qui pourrait être déplacé(e) en vertu de 20.4 a) est retenu(e) dans sa localité par la Compagnie, le traitement par situation ci-dessous s'appliquera :

Situations	Traitement
• Employé(e)s support ou soutien technique • Employé(e)s retenus pour compétence dans leur localité • Formateur/formatrice • Mentor	Les employé(e)s disponibles pour mutation/affectation qui sont retenu(e)s pour ces situations auront droit à une indemnité de quatre-vingts dollars 80.00\$ moins les déductions légales et applicables pour chaque journée ils/elles sont effectivement retenue. Le nombre d'employé(e)s ayant droit à cette indemnité ne sera en aucun cas supérieur au nombre d'employé(e)s effectivement muté(e)s/affecté(e)s. L'indemnité sera versée à l'employé(e) le/la plus ancien(ne) retenu(e). Lorsqu'une indemnité sera versée, aucune indemnité de déplacement ne pourra être accordé pour la même journée.
EXP, OUP, OGP, OEP, OSP	La Compagnie offrira la mutation/affectation à l'employé(e) qui s'est inscrit(e) via le système en place. L'employé(e) qui demeure inscrit(e) verra le temps (EXP, OUP, OGP, OEP, OSP) retiré en cas de mutation/affectation.
BST (incluant entre autres technicien dédié à un client)	La Compagnie offrira la mutation/affectation à l'employé(e) qui s'est inscrit(e) via le système en place. L'employé(e) qui demeure inscrit(e) verra le temps BST retiré en cas de mutation/affectation.
Employé(e)s en formation régulière et santé et sécurité et réunion	La Compagnie n'offrira pas la mutation/affectation et aucun montant ne sera payé à tout(e) employé(e) qui a une période de formation ou réunion prévue à son horaire.
L'employé(e) qui n'est pas disponible pour travailler un minimum de quatre (4) heures dans la localité où ils/elles seraient mutées/affectées.	Seul(e)s les employé(e)s qui sont disponibles pour travailler un minimum de 4 heures (incluant temps supplémentaire), peuvent se voir offrir la mutation/affectation.

20.5 Aux fins d'application de l'article 20, lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans une localité, tel que défini à l'annexe « B » (p. ex., Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe.

20.6. GESTION DES POSTES ET AFFICHAGES POUR LES TECHNICIENS

Lorsque selon les besoins d'affaires (principalement les prévisions opérationnelles), il est nécessaire de former des employé(e)s sur une compétence à l'intérieur d'une désignation d'emploi, la Compagnie déterminera le nombre de postes à afficher par localité en fonction de la capacité requise pour chaque plage horaire (jour, soir, fin de semaine).

20.6.1 Définition des types de compétences

a) Compétences Noyau : Elles réfèrent aux différentes technologies et techniques qu'un(e) technicien(ne) peut nécessiter pour servir les clients. Elles comprennent, mais sans s'y limiter : fibre, Travaux de câblage structuré simple (riser simple), cuivre, paires liées, WHI, BTV, plateforme aérienne et éperon.

b) Compétences Spéciale : Elles réfèrent à des exigences de spécialité qui dépassent les Compétences Noyau. Elles comprennent, mais sans s'y limiter : Travaux de câblage structuré complexe (riser complexe), travaux de projet (qui pourraient inclure des exigences clients), nacelle et NEZ.

c) Compétences Autre : Elles réfèrent à des compétences qui requièrent une maîtrise ou des aptitudes spécifiques qui ne sont pas nécessairement requises dans l'exercice du travail habituel de technicien(ne). Elles comprennent, mais sans s'y limiter : le soutien technique, mentorat, OMP, formation, documentation, service client dédié, événements spéciaux et responsable de projet.

20.6.2 Processus général d'affichage

La Compagnie affichera le nombre de postes requis par compétence(s) et par localité, selon la capacité requise pour chaque plage horaire (jour, soir, fin de semaine).

Sauf entente contraire avec le Syndicat, chaque affichage de poste sera d'une durée de **douze (12) jours civils** et précisera :

- La/les localité(s) visée(s). Lorsque le poste se retrouve dans l'ensemble des localités, l'affichage indiquera « Localité : [Province] »;
- La désignation d'emploi;
- La ou les compétences visées, s'il y a lieu;
- Le nombre de candidat(e)s requis par statut d'emploi (PPT ou PA);
- La nature de la formation à suivre pour acquérir la compétence;
- Les exigences et qualifications préalables, s'il y a lieu;
- Les conditions de travail particulières, s'il y a lieu;
- L'obligation de travailler des heures irrégulières, s'il y a lieu;
- Pour les postes nécessitant une Compétence Autre, la nécessité de passer un test de qualification et/ou une entrevue de sélection.

20.6.3 Processus de sélection et attribution des compétences

a) Compétences Noyau

1. **Besoins d'affaires de jour :** La sélection se fera par ordre d'ancienneté parmi les employé(e)s ayant appliqué.
2. **Besoins d'affaires de soir et/ou de fin de semaine :** La sélection se fera selon l'ordre suivant :

- les employé(e)s permanents auxiliaires (PA) ayant appliqué seront sélectionné(e)s en premier par ordre d'ancienneté.
 - un minimum d'un (1) employé(e) permanent(e) plein temps classes 4 ou 5 (PPT4 ou 5) par tranche de dix (10) affichages de poste (p. ex. 10 affichages et moins = 1 PPT4/5; 11 à 20 affichages = 2 PPT4/5, etc.). La sélection se fera par ordre d'ancienneté parmi les employé(e)s ayant appliqué.
3. **Absence de volontaires suffisants** : À défaut de volontaires suffisants pour combler les affichages de postes, la Compagnie pourra assigner des employé(e)s par ordre inverse d'ancienneté dans la/les localité(s) visée(s) selon les pourcentages suivants applicables aux postes non comblés (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5):
- Employé(e)s permanent(e)s auxiliaires (PA) ayant complété leur période d'essai : 65%
 - Employé(e)s permanent(e)s temps plein (PPT) 35%

b) Compétences Spéciale

1. **Besoins d'affaires de jour, soir ou fin de semaine** : La sélection se fera par ancienneté dans chaque classe parmi les employé(e)s ayant appliqué selon les ratios ci-dessous. Seuls les volontaires dont le rendement répond aux exigences de leur poste actuel seront considéré(e)s pour l'obtention des compétences travaux de projet, Travaux de câblage structuré complexes, nacelle et NEZ.
- Employé(e)s permanent(e)s pleins temps classes 1, 2 et/ou 3 (PPT1, 2 et/ou 3) : 65%;
 - Employé(e)s permanent(e)s pleins temps classe 4 (PPT4) : 20%;
 - Employé(e)s permanent(e)s pleins temps classe 5 (PPT5) : 15%;
 - Employé(e)s permanents auxiliaires (PA) si employé(e)s permanent(e)s pleins temps classes 1 à 5 insuffisants. Dans ce cas, toutes les heures travaillées par cet(te) employé(e) durant cette période ne seront pas considérées dans la distribution équitable des heures telle que stipulée à l'article 16.7.
2. **Absence de volontaires suffisants** :
- À défaut de volontaires suffisants pour combler les affichages de postes sur les périodes de travail régulière, la Compagnie pourra sélectionner des employé(e)s ayant complété leur période d'essai par ordre inverse d'ancienneté dans la/les localité(s) visée(s). Toutefois, seuls les techniciens ayant postulé à un projet incluant des périodes de travail irrégulières, lorsque précisé dans l'affichage de poste, pourront être forcés sur de tels horaires, et ce, uniquement pour le projet où ils ont été sélectionnés.
- À défaut de volontaires suffisants pour combler les affichages de postes sur des projets impliquant des périodes de travail irrégulières, les Parties discuteront de solutions potentielles, notamment l'embauche externe ou autres.

c) Compétences Autre

1. **Besoins d'affaires de jour, soir ou fin de semaine** : La Compagnie sélectionnera parmi les employé(e)s ayant appliqué en fonction des résultats obtenus à la suite d'un/des test(s) de qualification et/ou d'entrevue de sélection. Seuls les volontaires dont le rendement répond aux exigences de leur poste actuel seront considéré(e)s pour le/les tests de qualification ou l'entrevue de sélection. En cas de résultats et de qualifications égaux, la Compagnie sélectionnera l'employé(e) ayant le plus d'ancienneté dans la/les localité(s) visée(s).

- Nonobstant le paragraphe ci-dessus, les employé(e)s ayant appliqué pour acquérir les Compétences Autre suivantes devront passer uniquement un test de qualification : soutien technique 1, mentor ou OMP.
 - Les employé(e)s ayant appliqué pour acquérir les Compétences Autre suivantes devront passer une entrevue de sélection et/ou un/des tests de qualification : formation, documentation, service client dédié, événements spéciaux et responsable de projet.
 - Lorsque les requis sont de soir et de fin de semaine et qu'un employé PA est sélectionné pour un rôle de formation, de soutien technique 2 et de responsable projet, il ne sera pas considéré de la distribution équitable des heures.
 - Dans les autres cas, la distribution équitable des heures telle que stipulée à l'article 16.7 sera appliquée, à moins d'entente entre les Parties.
2. **Période de familiarisation** : Les employé(e)s sélectionné(e)s feront l'objet d'une période de familiarisation pouvant aller jusqu'à soixante (60) jours travaillés pour les compétences Soutien technique, Mentor et OMP. La Compagnie se réserve le droit d'annuler l'affichage de poste et de retourner l'employé(e) dans son poste précédent si les attentes de la Compagnie ne sont pas rencontrées.
 3. **Absence de volontaires suffisants** : À défaut de volontaires suffisants pour combler les affichages de postes nécessitant des Compétences Autre la Compagnie annulera l'affichage ou affichera le poste à l'externe.

20.7 GESTION DES POSTES ET AFFICHAGES POUR AGENTS LOGISTIQUE OU NOUVELLE DÉSIGNATION D'EMPLOI

Lorsqu'un besoin d'affaires nécessite l'ajout d'un poste d'Agent(e)s logistique ou de nouvelles désignations d'emploi en accord avec le paragraphe 1.2, la Compagnie déterminera le nombre de postes à pourvoir par localité pour chaque plage horaire (jour, soir, fin de semaine) et affichera les postes en conséquence. Le contenu des affichages respectera l'article 20.6.2.

20.7.1 Processus de sélection

- a) **Besoins d'affaires (jour, soir et/ou fin de semaine)** : La Compagnie précisera les classes et statuts d'emploi parmi lesquels se fera la sélection. La Compagnie fera la sélection en fonction des résultats obtenus à la suite d'un/des test(s) de qualification et/ou d'entrevue de sélection. Seuls les employé(e)s ayant appliqué dont le rendement répond aux exigences de leur poste actuel seront considéré(e)s pour le/les tests de qualification ou l'entrevue de sélection. En cas de résultats et de qualifications égaux, la Compagnie sélectionnera l'employé(e) ayant le plus d'ancienneté dans la localité visée.
- b) **Absence de volontaires suffisants** : À défaut de volontaires suffisants pour combler les affichages de postes, la Compagnie pourra décider d'annuler ou d'afficher le poste à l'externe.

20.8 DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AUX PROCESSUS DE SÉLECTION POUR LES AFFICHAGES EN VERTU DES ARTICLES 20.6 (COMPÉTENCES DE TECHNICIEN(NE)S) ET 20.7 (AGENTS LOGISTIQUE ET NOUVELLES DÉSIGNATIONS D'EMPLOI)

a) **Frais de déménagement** : Dans le cas où l'employé(e) accepte un poste permanent dans une localité autre que celle dans laquelle il ou elle travaille, l'employé(e) disposera, au plus, de six (6) semaines pour s'y présenter. Les coûts associés à la mutation d'un poste permanent seront assumés par l'employé(e).

b) Information au Syndicat :

1. La Compagnie transmettra à la section locale concernée et aux représentants du Comité Relations de Travail (CRT) la liste des employé(e)s ayant postulé dans les quinze (15) jours civils suivant la fin de l'affichage.
2. La Compagnie transmettra à la section locale concernée et aux représentants du CRT la liste des employé(e)s sélectionné(e)s dans les trente (30) jours civils suivant la fin de l'affichage.
3. La Compagnie partagera avec les représentants du CRT la détermination du besoin d'affaires (jour, soir, fin de semaine).
4. Sur demande et dans les trente (30) jours civils suivant les résultats d'un affichage, la Compagnie partagera avec les représentants du CRT le pointage cumulatif des examens et/ou entrevues pour les Compétences Autre.

c) **Nouvelles compétences** : En cas d'introduction de nouvelles compétences, la Compagnie partagera les requis avec les représentants du CRT dans le but de s'entendre. En cas de mésentente, la position de la Compagnie s'appliquera et le syndicat pourra soumettre la question à un arbitre de griefs selon la procédure de griefs prévu à la convention collective afin qu'il détermine le type de la nouvelle compétence selon la preuve et les arguments des parties.

d) **Rendement qui répond aux exigences du poste** : Signifie que l'employé satisfait les exigences essentielles conformément aux attentes connues et liées au travail, qu'il ne fait pas l'objet d'un Plan de rendement. Pour les fins d'application du présent article, le coaching (incluant celui d'un programme de type CVR) n'est pas considéré comme un Plan de rendement. Un technicien dont le dossier disciplinaire comporte des récidives en santé et sécurité et comportements professionnels, incluant au moins une suspension de cinq jours ou plus, peut être exclu de la procédure de sélection pour les compétences spéciales ou autres. Dans tous les cas, avant l'exclusion d'un(e) employé(e) la Compagnie en discutera avec le Syndicat.

RECLASSEMENT et REMPLACEMENT – PRINCIPES GÉNÉRAUX

20.9 Quatre fois par année, au mois de janvier, avril, juillet et octobre, la Compagnie ainsi que le Comité de négociation du Syndicat, se rencontreront afin de passer en revue le pourcentage de technicien selon les pourcentages prévus aux paragraphes 16.3 et 16.6 ou le calcul prévu au tableau 1 pour les agent(e)s de logistique, par localité. La procédure et les conditions suivantes s'appliqueront :

1. La liste d'ancienneté des employé(e)s sera soumise au syndicat avant de débiter l'analyse pour chaque localité.
2. Les étudiants seront inclus dans le nombre des permanents auxiliaires de leurs localités respectives.

3. Le statut que retrouvera l'employé(e) permanent plein temps étudiant ou l'employé(e) permanent auxiliaire étudiant après trois cent soixante-cinq (365) jours sera celui utilisé pour déterminer dans quelle classe se situe l'employé(e) pour les fins d'analyse.
4. Les employé(e)s ayant un mandat temporaire chez Bell Solutions techniques de cadre, non cadre, syndiqué dans l'unité d'accréditation de bureau, seront inclus dans le calcul de chaque localité, mais ne pourront postuler pour les classes.
5. Lors de l'analyse des classes, les griefs de congédiement actifs devront être pris en considération. La classe de l'employé(e) qui est congédié(e) est attribuée à l'employé(e) permanent(e) plein temps ayant le plus d'ancienneté dans la localité tant que le grief relié au congédiement demeure actif. Les classes subséquentement libérées temporairement ne seront pas remplacées. Cette classe sera attribuée de façon permanente sans affichage à l'employé(e) qui l'occupe de façon temporaire lors de la confirmation de non-retour de la personne congédiée via un arrêt de procédure, une décision arbitrale ou un règlement. L'employé(e) qui occupe sa classe l'obtiendra de manière permanente.
6. Les employé(e)s occupant des statuts plein temps (40 heures semaine) dont les compétences les amènent à être affecté à la formation ou à la documentation, seront inclus dans le reclassement. La classe de l'employé(e) dont 75% de son horaire 8 semaines est affecté à la formation ou à la documentation, sera octroyé(e) temporairement, l'employé(e) permanent(e) plein temps de classe inférieure de la localité de la même désignation d'emploi ayant le plus d'ancienneté. Les classes subséquentement libérées temporairement ne seront pas remplacées.
7. Les employé(e)s permanent(e) étudiant(e)s ne peuvent pas postuler aux affichages comme le stipule la Lettre d'entente # 13, Cependant ils seront inclus dans le calcul de leurs localités respectives.
8. Tel que le stipule la Lettre d'entente #14, un employé(e) qui postule dans un reclassement autre que celui de sa désignation d'emploi sera mis automatiquement à la fin de la liste des candidatures.
9. Lorsque l'employé(e) fait ses choix à l'aide du système en place, il est de sa responsabilité de s'assurer que ses choix concordent avec les classes affichées.
10. Pour les techniciens permanent(e)s plein temps regroupent un maximum de 65% des effectifs totaux de la localité.
11. Il est de la responsabilité du technicien dépêche du domicile, de s'informer de la nature de sa dépêche du domicile et de choisir le bon énoncé concernant la question reliée à la dépêche du domicile.
12. La dépêche du domicile n'est pas automatiquement garantie lors d'un changement de localité. La gestion des dépêches du domicile est propre à chaque localité et est un droit de gestion de l'employeur.
13. L'employeur s'engage à contacter les employé(e)s qui auront sélectionné dans leurs choix, une/des localités où un déménagement est inévitable. Ce contact permettra de valider la date de déménagement (si connue), ainsi que si les conditions pour conserver la dépêche du domicile sont respectées tel qu'indiqué dans la politique. La décision de l'employé(e) sera finale.
14. Dans le cas où l'employé(e) accepte un statut permanent dans une localité autre que celle dans laquelle il ou elle travaille, l'employé(e) disposera, au plus, de six (6) semaines pour s'y présenter. Les coûts associés à la mutation d'un statut permanent seront assumés par l'employé(e).

15. De plus, si la période des six (6) semaines de déménagement de l'employé(e) coïncide avec la période du choix des vacances annuelles, il devra faire ses choix de vacances dans la localité où il a été transféré (en respect de l'article 19.9).
16. Lorsque le syndicat et l'employeur se seront entendus conjointement concernant la liste des choix finaux, et ce pour chaque tour, les choix ne pourront plus être modifiés et aucun grief ne pourra être déposé.

20.9.1 Analyse des pourcentages de chaque localité pour les technicien(ne)s (Janvier/Juillet – reclassements locaux)

Lors de l'analyse d'une classe (excluant la classe 1), si la somme des pourcentages des classes supérieures et de la classe analysée de la localité est égale ou supérieure à la somme des pourcentages conventionnés des classes supérieures et de la classe analysée, aucune classe ne sera accordée (voir tableau ci-dessous).

Pourcentages conventionnés selon chaque classe (art.16.3)				
Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
11%	13%	6%	5%	30%

****Classes à analyser***

- > **Classe 2** : Si $CL1 + CL2 \geq 24\%$ = Aucune classe 2 ne sera donnée;
- > **Classe 3** : Si $CL1 + CL2 + CL3 \geq 30\%$ = Aucune classe 3 ne sera donnée;
- > **Classe 4** : Si $CL1 + CL2 + CL3 + CL4 \geq 35\%$ = Aucune classe 4 ne sera donnée;
- > **Classe 5** : Si permanent plein temps $\geq 65\%$ = Aucune classe 5 ne sera donnée.

20.9.2 Analyse des pourcentages de chaque localité pour les technicien(ne)s (Avril/Octobre - remplacements)

- La Compagnie procède à un affichage provincial si le départ d'employé(e)s permanent(e)s plein temps fait en sorte que les pourcentages prévus à l'article 16.3 ne sont pas rencontrés.
- Le Syndicat et la Compagnie s'entendront pour identifier les employé(e)s permanent(e)s plein temps ayant quitté dans chacune des localités.

Tour 1

Les classes laissées vacantes seront comblées par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie, en autant que les pourcentages prévus aux paragraphes 16.3 et 16.6 sont respectés.

Tour 2

Les classes des employé(e)s permanent(e)s plein temps laissées vacantes par l'obtention de classe au premier tour d'affichage seront comblées par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie.

Tour 3

Les classes laissées vacantes par l'obtention de classes du second tour d'affichage seront

comblés par ancienneté dans la localité, suite à une entente entre le Syndicat et la Compagnie.

Les employé(e)s désirant combler les classes d'employé(e)s permanent(e)s plein temps devront soumettre leur candidature à l'aide du système en place pour le premier et le deuxième tour.

- Lors de l'analyse d'une classe (excluant la classe 1), si la somme des pourcentages des classes supérieures et de la classe analysée de la localité est égale ou supérieure à la somme des pourcentages conventionnés des classes supérieures et de la classe analysée, aucune classe ne sera accordée (voir tableau ci-bas).

Pourcentages conventionnés selon chaque classe				
Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
11%	13%	6%	5%	30%

***Classes à analyser**

- > **Classe 2** : Si CL1 + CL2 ³ 24% = Aucune classe 2 ne sera donnée;
- > **Classe 3** : Si CL1 + CL2 + CL3 ³ 30% = Aucune classe 3 ne sera donnée;
- > **Classe 4** : Si CL1 + CL2 + CL3 + CL4 ³ 35% = Aucune classe 4 ne sera donnée;
- > **Classe 5** : Si permanent plein temps ³ 65% = Aucune classe 5 ne sera donnée.

TRANSFERT HUMANITAIRE

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

ARTICLE 21 – INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT ET FRAIS DE SÉJOUR

21.1 Lorsque la Compagnie mute un(e) employé(e) et que celui-ci ou celle-ci doit passer la nuit à l'extérieur, la Compagnie s'engage, selon la disponibilité, à ce que chaque employé(e) puisse se voir attribuer une chambre privée pour dormir. Dans de telles circonstances, les dépenses seront compensées par une allocation quotidienne de soixante-dix dollars (70,00 \$) par jour, laquelle couvre l'ensemble des frais de l'employé(e) (c.-à-d. repas, téléphone, buanderie et autres).

21.2 a)

1. Lorsqu'un(e) employé(e) se déplace à plus de 100 km de son centre de travail habituel pour effectuer une tâche ou recevoir une formation, l'employé(e) recevra une allocation pour un repas lorsqu'il ou elle effectue jusqu'à 8:59 heures de travail :

- Lorsqu'un(e) employé(e) reçoit une allocation pour un repas, le repas remboursé sera celui du dîner (23 \$)

2. Lorsqu'un(e) employé(e) se déplace à plus de 100 km de son centre de travail habituel pour effectuer une tâche ou recevoir une formation, l'employé(e) recevra une allocation pour deux (2) repas lorsqu'il ou elle effectue entre 9 heures et 11:59 heures de travail :

- a. Lorsqu'un(e) employé(e) reçoit une indemnité de déplacement pour deux repas, les repas

remboursés seront :

- i. Le déjeuner (23 \$) et le dîner (23 \$) lorsque l'employé(e) débute sa journée de travail à 8 h ou plus tôt; ou
- ii. Le dîner (23 \$) et le souper (24 \$) lorsque l'employé(e) débute sa journée de travail après 8 h.

3. Lorsqu'un(e) employé(e) se déplace à plus de 100 km de son centre de travail habituel pour effectuer une tâche ou recevoir une formation, l'employé(e) recevra une allocation pour trois (3) repas (70 \$) lorsqu'il ou elle effectue 12 heures de travail ou plus.

b) Lorsqu'un(e) employé(e) travaille ou a été muté(e) 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.

c) Les distances mentionnées à l'article 21 sont basées sur la distance réelle parcourue par un(e) employé(e) 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 toute autre circonstance hors de contrôle de l'employé(e), ce qui résulterait à un choix de route plus longue.

ARTICLE 22 – ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

22.1 L'employé(e) permanent(e) plein temps qui s'absente pour cause de maladie ne nécessitant pas d'hospitalisation est rémunéré(e) 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;
- Cents pour cent (100%) de son salaire normal pour tous les autres jours prévus à son horaire de travail, jusqu'à ce qu'il ou elle atteigne sept (7) jours civils d'absence;
- Au 8^e jour civil d'absence, l'employé(e) permanent(e) est rémunéré(e) en vertu du Programme d'avantages sociaux.

22.2 Absence pour hospitalisation (MSP)

a) Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) est hospitalisé(e) à son premier jour d'absence, il ou elle sera codé(e) MSP, sur remise d'un certificat délivré par un(e) professionnel(le) de la santé attestant de l'hospitalisation.

b) Ce certificat doit être soumis au plus tard dans les quinze (15) jours civils suivant l'hospitalisation.

c) La rémunération applicable en cas d'hospitalisation est identique à celle prévue au paragraphe 22.1 :

- 66,67 % du salaire normal pour les trois (3) premiers jours prévus à l'horaire;
- 100 % du salaire normal jusqu'à concurrence de sept (7) jours civils d'absence;
- À compter du 8^e jour civil, l'employé(e) permanent(e) est rémunéré(e) en vertu du Programme d'avantages sociaux.

d) Une chirurgie d'un jour constitue une hospitalisation au sens du présent article.

e) Afin de limiter l'impact financier, l'employé(e) peut, selon les circonstances et avec l'autorisation de la Compagnie, remplacer le temps codé MSP par :

- du temps compensatoire accumulé;
- ou tout autre congé payé prévu par la loi pour raison médicale.

f) À défaut de recevoir le certificat dans le délai prévu, l'absence sera codée non payée.

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

a) s'il ou elle a effectué plus de la moitié de son jour de travail, il ou elle est rémunéré(e) à son taux horaire normal pour cette journée.

- b)
- i. s'il ou elle a effectué moins de la moitié de son jour de travail, il ou elle est rémunéré(e) à son taux horaire normal pour cette demi-journée; et,
 - ii. il ou elle est rémunéré(e) 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

22.4 Tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s auront droit aux avantages sociaux suivants, selon les dispositions spécifiques de chaque programme :

- a) Les régimes d'indemnisation en cas d'invalidité (Court terme et long terme)
- b) Le Programme d'avantages sociaux (santé et assurance vie)

22.5 Pour la durée de la présente convention collective, l'Employeur ne doit pas implanter de modification aux régimes prévus au paragraphe 22.4 qui entraînerait une réduction des prestations sans le consentement du Syndicat.

L'Employeur peut, de temps à autre, modifier ou bonifier les régimes, à condition que ces modifications n'entraînent pas de réduction des prestations. Un préavis raisonnable sera donné au Syndicat de toute modification de ce type. Dans les cas où une bonification projetée est susceptible d'engendrer une augmentation significative du coût assumé par les employés, le Syndicat sera consulté afin d'identifier des solutions possibles visant à minimiser l'impact sur les employé(e)s.

22.6 Nonobstant les paragraphes 22.4 et 22.5, si des lois ou des règlements ont des effets sur l'un des régimes, la Compagnie ajustera ce régime conformément à la loi ou au règlement.

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

22.7 Les informations relatives au Régime d'avantages sociaux seront disponibles via la plateforme en ligne dédiée.

ARTICLE 23 – OUTILS

- 23.1 La Compagnie détermine les outils nécessaires à l'exécution du travail et consultera le Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité du Québec avant de les mettre à la disposition des employé(e)s et les remplace quand elle les juge désuets ou usés. Tout(e) employé(e) 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

- 24.1 La Compagnie convient de fournir au Syndicat cinq-cents (500) exemplaires imprimées de la présente convention.

ARTICLE 25 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

- 25.1 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 à toutes les déléguées syndicales ainsi qu'à tous les représentants syndicaux et à toutes les représentantes syndicales, santé et sécurité, au système de communication en place utilisé pour la conduite journalière des opérations avec les employé(e)s. L'utilisation de ce système est conditionnelle au respect des règles établies par la Compagnie.

ARTICLE 26 – DEVOIR DE JURÉ(E) OU DE TÉMOIN

- 26.1 L'employé(e) exempté(e) d'un travail prévu à l'horaire pour s'acquitter du devoir de juré(e) ou parce qu'il ou elle est cité(e) comme témoin au tribunal en vertu d'une citation à comparaître doit être rémunéré(e) au taux horaire normal. Toutefois, l'employé(e) devra remettre à son ou à sa gestionnaire une copie de sa citation à comparaître ou de sa convocation dans les meilleurs délais.
- 26.2 L'employé(e) doit se présenter à son travail régulier lorsqu'il ou elle est relevé(e) temporairement ou définitivement de tels devoirs par le tribunal.
- 26.3 Quand, avant de quitter son travail le jour précédant ses vacances, un(e) employé(e) est convoqué(e) en bonne et due forme pour servir de juré(e) et qu'il lui est prescrit de se présenter au tribunal pendant la période prévue pour ses vacances, la Compagnie doit, si l'employé(e) le demande, reporter ses vacances à une date mutuellement convenue entre lui ou elle et son ou sa gestionnaire opérationnel(le). Le choix de vacances d'un(e) employé(e) est assujéti aux dispositions du paragraphe 19.6.

ARTICLE 27 – CONGÉ EN CAS DE DEUIL

- 27.1 Au décès de son ou de sa conjoint(e), de son ou de sa conjoint(e) reconnu(e) par la loi, de son ou de sa conjoint(e) 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 de l'enfant de son ou de sa conjoint(e) ou conjoint(e) de fait, l'employé(e) a droit à un maximum de cinq (5) jours de congé de deuil payés qui doivent normalement être pris entre le décès et les funérailles ou l'incinération.
- 27.2 Au décès de ses grands-parents, de sa belle-mère, de son beau-père (incluant les conjoint(e)s 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, beau-fils ou belle-fille ou d'un parent qui demeure dans la résidence principale de

l'employé(e), l'employé(e) 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.

- 27.3 Au décès de sa tante ou son oncle, l'employé(e) 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.
- 27.4 Si l'employé(e) 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 aux paragraphes 27.1 et 27.2. L'employé(e) qui se voit accorder un congé de deuil prévu au paragraphe 27.3 aura droit à une (1) journée de congé non payée supplémentaire.
- 27.5 Lorsqu'un(e) employé(e) obtient un congé en vertu des paragraphes 27.1 et 27.2 sur demande de l'employé(e), 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

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

ARTICLE 29 – ADAPTATION AU TRAVAIL

- 29.1 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité de réaliser l'égalité en milieu de travail et d'accorder aux employé(e)s nécessitant un accommodement selon la loi, 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

- 30.1 Quatre (4) agents négociateurs ou agentes négociatrices autorisé(e)s 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. Les quatre (4) agents négociateurs ou agentes négociatrices seront les représentant(e)s du syndicat sur le comité de relations de travail. Le Syndicat avisera la Compagnie de tout changement.
- 30.2 Dix (10) représentant(e)s incluant les agents négociateurs ou agentes négociatrices 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 participant(e)s seront fournis à la Compagnie sur demande.
- 30.3 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 ou agentes négociatrices autorisé(e)s du Syndicat et les représentants négociateurs ou représentantes négociatrices désigné(e)s de la Compagnie.
- 30.4 La convention collective ne peut être considérée comme valable à moins d'être signée par les agents négociateurs ou agentes négociatrices autorisé(e)s du Syndicat et de la Compagnie.

- 30.5 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

- 31.1 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 10 mai 2030. Nonobstant ce qui précède, les conditions de travail prévues par 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.
- 31.2 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.
- 31.3 Le Syndicat considère l'avis de négociation comme valable s'il est adressé à Unifor : 115 Gordon Baker Rd Toronto, ON M2H 0A8. Pour sa part, la Compagnie considère l'avis de négociation valable s'il est adressé à Bell 1 carref. Alex.-G.-Bell Aile A 3 VERDUN (QUEBEC) Canada H3E 3B3. L'avis de négociation envoyé par courriel aux personnes désignées par l'une des parties est considéré valable.

ARTICLE 32 – POLITIQUES DE LA COMPAGNIE

- 32.1 Une copie des politiques de la Compagnie pertinentes à la gestion des employé(e)s visé(e)s par cette convention collective sera disponible sur l'intranet de la Compagnie et dans les centres de travail.

Cette convention collective a été signée à Montréal le 9 septembre 2026.

Bell Solutions techniques

Gabriel Coutu
VP, Relations de travail

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, Relations de travail

Jean-Sébastien Rodier
Conseiller principal, Relations de travail

Georgiy Araslanov
Gestionnaire de projet, services extérieurs

Unifor

Charles Saumure
Représentant national

Félix Bélanger
Représentant national

Maxime Laflamme
Section locale 93

Said Laouari
Section locale 1022

Patrice Lépine
Section locale 1024

Karim Mazouz
Section locale 1021

ANNEXE « A »**ÉCHELLE SALARIALE**

POUR LES « TECHNICIENS » ET « TECHNICIENNES » POSSÉDANT LE STATUT D'EMPLOYÉ(E)
PERMANENT(E) PLEIN TEMPS OU AUXILIAIRE :

Échelon	PERMANENT(E) PLEIN TEMPS Intervalle entre échelon (mois)	PERMANENT(E) AUXILIAIRE Heures de service accumulées	Taux horaire au 9 mai 2026	Taux horaire au 9 mai 2027	Taux horaire au 9 mai 2028	Taux horaire au 9 mai 2029
1	Début					
2	6	1040	\$21,64	\$22,08	\$22,52	\$22,97
3	6	1040	\$22,82	\$23,27	\$23,74	\$24,21
4	6	1040	\$23,99	\$24,47	\$24,96	\$25,46
5	6	1040	\$25,17	\$25,68	\$26,19	\$26,71
6	6	1040	\$26,35	\$26,87	\$27,41	\$27,96
7	6	1040	\$27,53	\$28,08	\$28,64	\$29,21
8	6	1040	\$28,70	\$29,28	\$29,86	\$30,46
9	6	1040	\$29,98	\$30,58	\$31,19	\$31,81
10	6	1040	\$31,05	\$31,67	\$32,30	\$32,95
11	6	1040	\$32,23	\$32,88	\$33,53	\$34,20
12	6	1040	\$33,29	\$33,96	\$34,64	\$35,33
13	6	1040	\$34,35	\$35,04	\$35,74	\$36,46
14	6	1040	\$35,77	\$36,49	\$37,22	\$37,96
15	6	1040	\$38,63	\$39,78	\$40,98	\$42,31

POUR LES AGENT(E)S DE LOGISTIQUE POSSÉDANT LE STATUT D'EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) À PLEIN TEMPS OU AUXILIAIRE :

Échelon	PERMANENT(E) PLEIN TEMPS Intervalle entre échelon (mois)	PERMANENT(E) AUXILIAIRE Heures de service accumulées	Taux horaire au 9 mai 2026	Taux horaire au 9 mai 2027	Taux horaire au 9 mai 2028	Taux horaire au 9 mai 2029
1	Début		\$19,45	\$20,03	\$20,63	\$21,30
2	6	1040	\$19,91	\$20,51	\$21,12	\$21,81
3	6	1040	\$20,37	\$20,98	\$21,61	\$22,32
4	6	1040	\$20,84	\$21,46	\$22,11	\$22,82
5	6	1040	\$21,32	\$21,96	\$22,62	\$23,35
6	6	1040	\$21,90	\$22,55	\$23,23	\$23,99
7	6	1040	\$22,46	\$23,14	\$23,83	\$24,61
8	6	1040	\$23,06	\$23,75	\$24,47	\$25,26
9	6	1040	\$23,65	\$24,36	\$25,09	\$25,90
10	6	1040	\$24,24	\$24,96	\$25,71	\$26,55
11	6	1040	\$26,04	\$26,82	\$27,62	\$28,52
12	6	1040	\$27,44	\$28,26	\$29,11	\$30,56

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé(e) à l'un des échelons de l'échelle ci-haut. Par la suite, il ou elle continue à progresser jusqu'au maximum de l'échelle.
2. Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) auxiliaire devient permanent(e) plein temps ou l'employé(e) permanent(e) auxiliaire atteint cinq (5) ans de service, le calcul de la progression dans l'échelle salariale sera comme suit :
 - Le calcul de la conversion sera fait en tenant compte du nombre d'heures travaillées depuis la dernière progression salariale, divisé par quarante (40) heures pour déterminer le nombre de semaines créditées en vue de la prochaine progression salariale.
 - Le nombre d'heures travaillées inclus les heures régulières, les heures supplémentaires, les heures payées en compensation pour des jours fériés, ainsi que les heures payées en compensation pour les vacances prises.
 - La validation des heures sera faite lors du traitement de la paie suivant la date effective du reclassement ou de l'atteinte du cinq (5) ans de service.
 - Le nouveau salaire n'est pas automatiquement lié à l'ancienneté de l'employé(e).

ANNEXE « B »

LOCALITÉS

TERRITOIRES D'ÉQUIPES

Hull, Gatineau, Gracefield, Fort Coulonge	Un (1) territoire d'équipes
Maniwaki	Un (1) territoire d'équipes
Joliette	Un (1) territoire d'équipes
Laval, Terrebonne, Sainte-Thérèse, Saint-Eustache, Boisbriand, Saint-Jérôme, Saint-Jovite, Sainte-Agathe	Un (1) territoire d'équipes par gestionnaire opérationnel(le)
Montréal	Un (1) territoire d'équipes par gestionnaire opérationnel(le)
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, Val des Sources	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(le)
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(le)
Autres Marchés	Un (1) territoire d'équipes par gestionnaire opérationnel(le)

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, Gracefield, 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, Val-des-Sources	

ANNEXE « D »

PROGRAMME DE PROMOTION DES PRODUITS DE BELL	• 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 employé(e)s 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 employé(e)s ni d'un critère de sélection pour obtenir un poste. Pour toute création de nouvelle désignation d'emploi, les parties s'entendent pour évaluer la pertinence d'ajouter ce critère. La Compagnie publiera la liste des taux à jour sur l'intranet et sur les tableaux d'affichage de la Compagnie.
--	---

TABLE DES MATIÈRES – LETTRES D'ENTENTES

LETTRE D'ENTENTE N° 1 – Juridiction du travail.....	63
LETTRE D'ENTENTE N° 2 – Travail relevant de l'unité d'accréditation	64
LETTRE D'ENTENTE N° 3 – Formation	65
LETTRE D'ENTENTE N° 4 – Programme de stages	66
LETTRE D'ENTENTE N° 5 – Congé saisonnier	67
LETTRE D'ENTENTE N° 6 – DDD	69
LETTRE D'ENTENTE N° 6.1 – Politique DDD.....	70
LETTRE D'ENTENTE N° 7 – Représentant(e), prévention	74
LETTRE D'ENTENTE N° 8 – Restructuration d'équipes ou de territoires d'équipes	75
LETTRE D'ENTENTE N° 9 – Agent de logistique	76
LETTRE D'ENTENTE N° 10 – Banque de temps compensatoire unique.....	77
LETTRE D'ENTENTE N° 11 – Divers	78
LETTRE D'ENTENTE N° 12 – Vêtements de travail.....	79
LETTRE D'ENTENTE N° 13 – Statut étudiant(e).....	82
LETTRE D'ENTENTE N° 14 – Mobilité de la main d'œuvre.....	85
LETTRE D'ENTENTE N° 15 – Comité de francisation	86
LETTRE D'ENTENTE N° 16 – Travail le samedi	87
LETTRE D'ENTENTE N° 17 – Traitements des dépendances	89
LETTRE D'ENTENTE N° 18 – Programme de préretraite.....	90
LETTRE D'ENTENTE N° 19 – CEP.....	91
LETTRE D'ENTENTE N° 20 – Santé mentale	92
LETTRE D'ENTENTE N° 21 – Conciliation vie personnelle	93
LETTRE D'ENTENTE N° 22 – Accommodements médicaux.....	95
LETTRE D'ENTENTE N° 23 – Soutien aux employé(e)s victimes de discrimination raciale	97
LETTRE D'ENTENTE N° 24 – Temps alloué pour affaires syndicales et procédure de griefs	99
LETTRE D'ENTENTE N° 25 – Horaire agent(e) de logistique	100
LETTRE D'ENTENTE N° 26 – Régime d'avantages sociaux et de retraite CD (art. 22.4 et suivants)	103
LETTRE D'ENTENTE N° 27 – PDV	105
LETTRE D'ENTENTE N° 27.1 – PDV ciblé.....	107
LETTRE D'ENTENTE N° 28 – Préférence début de quart	109
LETTRE D'ENTENTE N° 29 – Journées de repos non consécutives lors d'un dimanche allégé.....	111
LETTRE D'ENTENTE N° 30 – Diminution du volume de travail.....	113
LETTRE D'ENTENTE N° 31 – Projet.....	114
LETTRE D'ENTENTE N° 32 – Quart de travail 10h de fin de semaine	115
LETTRE D'ENTENTE N° 33 – Décision arbitrale sur les localités, secteurs et territoires d'équipe	117
LETTRE D'ENTENTE N° 34 – Comité temporaire de suivi de la paie.....	118

LETTRE D'ENTENTE N° 1 – Juridiction du travail

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'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 à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 2 – Travail relevant de l'unité d'accréditation

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'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 et techniciennes ou des agent(e)s de logistique.

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 et techniciennes ou les agent(e)s de logistique.
2. Toutefois, ce principe ne peut empêcher les gestionnaires de travailler avec leurs équipes aux fins de formation, de meilleure compréhension des méthodes de travail, pour donner du support ou prendre action lors d'une inspection de contrôle de qualité.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 3 – Formation

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – FORMATION

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

Ci-dessous est confirmée la position de Bell Solutions techniques sur la formation donnée aux employé(e)s.

Bien que la convention collective n'inclue pas de règles spécifiques sur le sujet en titre, il est de notre intention de gérer la formation selon les principes suivants :

1. Toute la formation donnée en vue d'améliorer les compétences des techniciens et techniciennes et des agent(e)s de logistique ainsi que la formation sur l'équipement que nous utilisons, doit être prévue à l'horaire hebdomadaire des employé(e)s.
2. Lors de la 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(e) employé(e) après une absence prolongée, la Compagnie prendra les mesures nécessaires pour faciliter ce retour en offrant les formations adéquates.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 4 – Programme de stages

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'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 participant(e)s 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 utilisé(e)s en remplacement des employé(e)s membres de l'unité de négociation.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 5 – Congé saisonnier

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'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(e) permanent(e) 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(e).

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 mai 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) jours et pourra être pris en une ou plusieurs fois entre octobre et mai 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 le début de la période de choix de vacances de l'année suivante.

CONGÉ AVEC TEMPS GARDÉ (TGP)

Sous réserve d'une entente mutuelle écrite avec son gestionnaire, l'employé(e) permanent(e) 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 au paragraphe 19.6 et du TGP tel que spécifié au paragraphe 17.7. Ces congés seront accordés par la Compagnie, en tenant compte des besoins d'affaires.

Ce congé pourra être pris entre le 1^{er} octobre et le 31 mai 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(e) employé(e) plus ancien(ne), sans le consentement de l'employé(e).

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 à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 6 – DDD

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'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 employé(e)s. La Compagnie s'assurera d'offrir la dépêche à partir du domicile à un minimum de soixante-cinq pourcent (65 %) de techniciens et techniciennes actif(ve)s de la province. La Compagnie s'assurera aussi d'offrir la dépêche à partir du domicile à un minimum soixante pourcent (60%) des techniciens et techniciennes actif(ve)s par localité.

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) par localité, tel que défini à l'annexe « B ». Lors de ces rencontres, la Compagnie et le syndicat réviseront les secteurs attribués aux employé(e)s qui possèdent une dépêche du domicile ainsi que le ratio de dépêche à partir du domicile.

Tout changement sera revu et discuté avec le Syndicat avant d'être communiqué aux employé(e)s.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 6.1 – Politique DDD

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'ENTENTE – POLITIQUE DE LA DÉPÊCHE DU DOMICILE

Attendu que les parties ont convenu de l'interprétation des règles contenues à la politique sur la Dépêche à partir du Domicile;

Attendu que les parties s'entendent sur les principes ci-dessous;

1. Principes généraux concernant les règles d'utilisation de la dépêche à partir du domicile

- La Compagnie offrira la dépêche à partir du domicile par ancienneté aux employé(e)s d'une même localité.
- Pour les employé(e)s embauchés après le 6 mai 2022, la Compagnie détermine les secteurs où des dépêches à partir du domicile peuvent être octroyées. La Compagnie offrira la dépêche à partir du domicile par ancienneté aux employé(e)s d'une même localité demeurant à l'intérieur desdits secteurs ou à une distance raisonnable. Il est entendu que dans l'éventualité où un(e) employé(e) habite à l'extérieur desdits secteurs, elle devra discuter avec son gestionnaire pour déterminer si la dépêche à domicile continue de procurer des avantages à l'employé(e) et à l'entreprise. Il est possible qu'il ou elle doive quitter son domicile plus tôt et revenir plus tard sur son temps personnel dépendamment de l'endroit de son domicile.
- La dépêche à partir du domicile est un programme volontaire. Les employé(e)s à qui des privilèges de dépêche à partir du domicile sont accordés peuvent choisir en tout temps d'y renoncer. Advenant qu'un employé(e) actuellement dépêché à partir de son domicile souhaite changer pour une dépêche à partir du garage, l'entreprise prendra les dispositions nécessaires dès que possible. En renonçant à ses privilèges de dépêche à partir du domicile, l'employé(e) est conscient qu'il n'y a aucune garantie qu'il y aura accès de nouveau à une date ultérieure.
- La cessation des privilèges de dépêche à partir du domicile, que ce soit par l'employé(e) ou par l'entreprise, pour quelque raison que ce soit, n'entraînera pas de rémunération supplémentaire.

Le véhicule assigné à l'employé(e) par l'entreprise doit être utilisé strictement aux fins des déplacements aller-retour entre le domicile de l'employé(e) et le lieu de travail désigné, qui peut être l'emplacement d'un client, un centre de travail ou un autre lieu de travail spécifiquement désigné par l'entreprise.

Le véhicule ne doit pas être utilisé en dehors des heures de travail ni pour usage personnel. Les employé(e)s peuvent s'arrêter dans un restaurant pour leur pause ou leur repas. Ils peuvent aussi s'arrêter pour un achat mineur, sans faire de détour, lors du retour à la maison. Il n'est pas permis de faire de détour à moins d'une autorisation spéciale d'un ou une gestionnaire. Aucun achat d'alcool ou de drogue ne peut être fait par un employé(e) utilisant un véhicule de la Compagnie.

- Il est entendu que dans l'éventualité où un(e) employé(e) déménage il ou elle devra discuter avec son gestionnaire pour déterminer si la dépêche du domicile continue de procurer des avantages à l'employé(e) et à l'entreprise. Il est possible qu'il ou elle doive quitter son domicile plus tôt et revenir plus tard sur son temps personnel dépendamment de l'endroit du nouveau domicile.
- Dans l'éventualité où les secteurs de travail sont modifiés par la Compagnie, les employé(e)s pourront continuer à quitter et revenir à leur domicile à la même heure.
- Une allocation totale de 15 minutes rémunérées par quart de travail est allouée aux employé(e)s pour les fonctions suivantes :
 - Prendre connaissance de la première tâche
 - Compléter la vérification circulaire
 - Fermer son quart de travail
 - Tâches connexes reliées au départ

2. Heures de départ et de retour

Début de quart de travail – Première tâche dans le secteur de travail:

L'objectif est que l'employé(e) étant admissible à la dépêche à partir du domicile arrive sur les lieux de sa première affectation au plus tard dix (10) minutes après le début de son quart de travail.

Pour atteindre cet objectif, la Compagnie s'attend à ce que l'employé(e) s'affecte au plus tard 30 minutes avant le début de son quart de travail. L'employé(e) qui réside à l'extérieur de son secteur de travail doit ajuster son heure de départ pour être chez le client ou dans son secteur de travail au plus tard dix (10) minutes après le début de son quart de travail. De plus, l'employé(e) en dépêche du domicile doit tenir compte des conditions météorologiques et routières.

L'employé(e) sera considéré en retard lorsqu'il arrivera 10 minutes après le début de son quart de travail pour sa première affectation, lorsque celle-ci se situe dans son secteur de travail, et qu'il n'aura pas respecté les paramètres de départ (affectation, tâches connexes reliées au départ, et heure du départ du domicile).

L'employé(e) faisant partie de la localité de Montréal et demeurant sur les rives doit prendre connaissance de sa tâche de son domicile. Lorsque cette tâche est sur l'île de Montréal, il ou elle doit être sur l'île au moins vingt (20) minutes avant le début de son quart de travail.

L'employé(e) faisant partie d'une localité située sur les rives (rive-sud ou rive-nord) et demeurant sur l'île de Montréal ou sur une rive opposée doit également prendre connaissance de sa tâche à son domicile. Lorsque cette tâche est dans sa localité d'appartenance, il ou elle doit avoir traversé sur la rive de son secteur de travail vingt (20) minutes avant le début de son quart de travail.

L'employé(e) sera considéré en retard, lorsqu'il arrivera chez le client 10 minutes après le début de son quart de travail, suite aux vérifications des paramètres tels que l'heure d'arrivée sur la rive de son secteur de travail, l'heure d'affectation, tâches connexes reliées au départ et l'heure du départ du domicile.

Lorsque l'employé(e) a une réunion de prévue au centre de travail au début de son quart, l'employé(e) doit s'assurer d'être présent à l'heure où débute son quart de travail et il ou elle doit quitter son domicile à l'heure habituelle. Si l'employé(e) doit quitter son domicile plus tôt que l'heure habituelle, il ou elle pourra ajouter le temps de plus en temps supplémentaire après avoir reçu l'approbation de son ou sa gestionnaire.

Début de quart de travail – Première tâche qui n'est pas dans le secteur de travail principal

Lorsque, au début de son quart de travail, l'employé(e) est affecté(e) hors de son secteur de travail principal, l'employé(e) doit avoir atteint la limite extérieure de son secteur de travail principal ou une distance comparable dans la direction de son affectation, et ce, au plus tard dix (10) minutes après le début de son quart de travail. Le reste de la distance pourra être parcourue durant les heures de travail.

Lorsque les dispositions des articles 20.3 ou 20.4 de la convention collective s'appliquent et que l'employé(e) est affecté(e) hors de son secteur de travail principal, il est raisonnable de s'attendre à ce que le temps de déplacement excédant 30 minutes dans chaque direction soit rémunéré conformément à la convention collective.

Fin de quart de travail – Techniciens utilisant un véhicule de la Compagnie

1. Principes généraux

Il est convenu que les modalités applicables à la fin du quart de travail visent à assurer un traitement équitable des employés lors du retour à domicile.

- i. Les trente (30) premières minutes de déplacement à compter de l'emplacement de la dernière tâche sont non rémunérées.
- ii. Le temps de déplacement excédant trente (30) minutes est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 17 de la convention collective.

2. Applications

- i. Lorsque l'employé exécute sa dernière tâche dans son secteur de travail principal, il doit quitter cette tâche au plus tôt cinq (5) minutes avant la fin de son quart de travail, afin de clore sa session de travail.
- ii. Lorsque la dernière tâche est effectuée à l'extérieur du secteur de travail principal, l'employé doit, dans la mesure du possible, quitter son dernier client de façon à arriver à son domicile trente (30) minutes après la fin de son quart de travail.
- iii. Pour les employés demeurant sur les rives et travaillant à Montréal (et vice versa), l'employé doit, dans la mesure du possible, quitter son dernier client de manière à arriver à l'embouchure du pont trente (30) minutes après la fin de son quart de travail.

La Compagnie pourra vérifier la conformité aux règles ci-dessus par différents outils technologiques.

3. Général

- Afin de limiter les émissions de gaz à effet de serre, les kilométrages inutiles et les temps de déplacement non-nécessaires, la Compagnie a mis en place un programme de livraison de matériel à domicile sur une base volontaire pour les dépêches du domicile attribuées avant le 7 mai 2022. Les dépêches du domicile attribuées après le 6 mai 2022, seront assujetties obligatoirement au programme de livraison de matériel à domicile. Si pour des raisons particulières la livraison ne peut se faire, l'employeur regardera pour des alternatives comme des points de chutes.
- Les employé(e)s doivent limiter à une fois par semaine les visites au centre de travail pour renouveler ou échanger du matériel. Toute visite supplémentaire doit être discutée avec un gestionnaire.
- Jumelage – La Compagnie peut assigner le véhicule d'un(e) employé(e) en dépêche à partir du domicile à un(e) autre employé(e) lors de journées de congés, maladies ou autre. À cet effet, l'employé(e) qui bénéficie de la dépêche à partir du domicile doit laisser son véhicule accessible, en bon état ainsi que les clés accessibles en fonction de la législation en vigueur.

Retour et récupération du véhicule lors d'une période d'absence - Le temps de déplacement entre l'endroit du retour/récupération du véhicule et le domicile de l'employé(e) n'est pas rémunéré.

- L'employé(e) est responsable de prendre des dispositions pour son retour à son domicile.
- Dans des situations particulières où cela n'est pas possible, un gestionnaire peut assister l'employé(e) pour prendre des dispositions pour le transport.
- L'employé(e) doit aviser son gestionnaire le plus tôt possible.
- Lors du départ, demander à son accompagnateur s'il est disponible pour le retour.
- La Compagnie allouera une période raisonnable durant les heures de travail pour effectuer l'inventaire lorsque nécessaire.

La présente lettre d'entente s'applique pour les employé(e)s dépêche à partir du domicile.

D'autres termes et conditions s'appliquent aux véhicules électriques. Dans l'éventualité où la proportion de ceux-ci augmente significativement, les termes et conditions seront discutés au CRT.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 7 – Représentant(e), prévention

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – REPRÉSENTANT(E), 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 fonction décrite au paragraphe 5.6 doivent être approuvées par un membre de la direction.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 8 – Restructuration d'équipes ou de territoires d'équipes

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU DE TERRITOIRES D'ÉQUIPES

Il est convenu que lors de l'application des dispositions du paragraphe 9.7 « Restructuration d'équipes ou de territoires d'équipes » et/ou de l'article 10 « Remaniement majeur de personnel », pour les deux désignations d'emploi prévues à l'article 15.3 ou pour toute nouvelle désignation d'emploi créée en vertu du paragraphe 1.2 :

1. L'application des dispositions spécifiées dans cette lettre se fera indépendamment par désignation d'emploi.
2. Un(e) employé(e) d'une désignation d'emploi ne pourra déplacer ou remplacer un employé(e) d'une autre désignation d'emploi.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 9 – Agent de logistique

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – GROUPE DE AGENT(E) DE LOGISTIQUE

Advenant la fermeture de désignation d'emploi de « Agent(e) de logistique, les agent(e)s de logistique » qui sont aptes à effectuer le travail de technicien (excluant les compétences) se feront offrir la possibilité d'obtenir un poste de technicien.

Les employé(e)s couvert(e)s par cette entente sont celles et ceux embauché(e)s avant le 1^{er} janvier 2022.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 10 – Banque de temps compensatoire unique

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – BANQUE DE TEMPS COMPENSATOIRE UNIQUE

La présente lettre d'entente a pour but de clarifier les dispositions de la convention collective relatives à l'accumulation et à l'utilisation du temps mis en banque. Les parties conviennent de la mise en place d'une banque de temps compensatoire unique et consolidée pour tous les employé(e)s.

Les modalités suivantes s'appliqueront :

1. Les employé(e)s pourront mettre en réserve dans une « Banque de temps compensatoire » unique dont Le nombre maximal d'heures pouvant être détenues est de cinq cents (500) heures, conformément à l'Article 17.6 b) qui peuvent être accumulées dans les circonstances suivantes :
 - a. **Heures supplémentaires** : Toutes les heures supplémentaires travaillées peuvent être mises en réserve. Les heures seront accumulées dans la Banque de temps compensatoire à un taux d'une fois et demie (1,5x) les heures supplémentaires réelles travaillées.
 - b. **Heures de base** : Les employé(e)s peuvent choisir de mettre en réserve une demi-heure (0,5) de leurs heures de base quotidiennes travaillées, conformément à l'Article 16.24. Ces heures seront accumulées selon un ratio d'un pour un (1:1).
 - c. **Jours fériés durant la semaine de vacances** : Les heures payées du jour férié transférées sous forme d'heures dans la banque de temps compensatoire suivant les dispositions de l'article 19.8.
2. La demande de reprise de temps compensatoire est prévue à l'article 17.7.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 11 – Divers

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – 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 21.1, la Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles pour mettre à la disposition de l'employé(e) une avance de fonds préalablement à son départ.
- 2) **Remboursement des dépenses reliées au travail** : Tout(e) employé(e) 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 ou de sa gestionnaire opérationnel(le). 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.
- 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 à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 12 – Vêtements de travail

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

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. À partir de l'automne 2018, les vêtements fournis par la Compagnie seront offerts via un système de points selon les modalités ci-dessous.

Que l'employé(e) 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 employé(e)s et du public, les employé(e)s 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(e), chaque année. Les employé(e)s 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 employé(e)s et les nouvelles employé(e)s
- 250 points pour les employé(e)s 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. Tou(te)s les employé(e)s pourront acheter des vêtements supplémentaires s'ils ou elles 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)	30 pts
Manteau d'hiver noir	80 pts
Pantalon d'hiver	90 pts
Manteau d'hiver – orange*	100 pts
Manteau d'hiver haute visibilité – jaune et bleu	100 pts
Bermuda	20 pts

** Il est convenu que l'article « Manteau d'hiver – orange » sera progressivement discontinué durant la durée de la présente convention collective.*

À compter de cette discontinuation, cet article sera remplacé par l'article « Manteau d'hiver haute visibilité – jaune et bleu », lequel sera désormais reconnu comme l'équipement d'hiver applicable dans le cadre du programme de vêtements de travail.

GÉNÉRAL

- a) La Compagnie s'engage à maintenir les mêmes qualité et standard de vêtement pour la durée de cette entente. Le Syndicat sera consulté lors du choix ou du changement des vêtements offerts dans le cadre du programme. La Compagnie privilégiera les produits fabriqués au Canada par des entreprises syndiquées tant que les prix sont compétitifs.
- b) Il est convenu que les vêtements de travail peuvent être remplacés sans frais pour l'employé(e) par la Compagnie dans le cas d'usure normale ou suite à des dommages involontaires évidents.
- c) Il est convenu que les employé(e)s qui participent au programme s'engagent à porter les vêtements commandés lors de chaque jour de travail.
- d) Les employé(e)s 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(e) de maintenir les vêtements de travail présentables et sans aucune

modification. Tous les frais de nettoyage seront la responsabilité de l'employé(e).

e) Advenant le départ d'un(e) employé(e) pour quelque raison que ce soit, l'employé(e) 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 à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 13 – Statut étudiant(e)

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'ENTENTE – STATUT DES EMPLOYÉ(E)S ÉTUDIANT(E)S

La présente lettre d'entente établit les conditions applicables aux employé(e)s qui poursuivent un programme d'études tout en maintenant un lien d'emploi avec la Compagnie.

Les dispositions de la présente lettre d'entente prévalent sur toute disposition incompatible de la convention collective, notamment les articles 16, 18, 19 et 20.

Les statuts suivants sont reconnus :

- a) **Employé(e) permanent(e) plein temps étudiant(e) ou employé(e) permanent(e) auxiliaire étudiant(e)** : sont des employé(e)s qui ont le statut d'employé(e) permanent plein temps ou d'employé(e)s permanent(e) auxiliaire et qui décident de s'inscrire à un programme d'étude tout en conservant leur emploi avec la Compagnie.
- b) **Employé(e) étudiant(e)** : sont embauché(e)s par la Compagnie à titre d'employé(e)s étudiant(e)s.

1. Octroi du statut

L'octroi du statut relève de la Compagnie. Aucune demande ne sera refusée de façon arbitraire ou déraisonnable.

Les employé(e)s doivent fournir une preuve d'inscription et leur horaire de cours pour justifier le code « ECO ».

Un préavis d'un (1) mois avant le début des cours est requis.

2. Heures de travail et équité

Durant la période estivale, soit du samedi suivant le 15 mai au vendredi suivant le 15 octobre de chaque année, l'horaire de travail des employé(e)s étudiant(e)s est constitué de quatre (4) journées garanties, de deux (2) journées variables. La Compagnie doit offrir en priorité les heures de travail disponibles aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires avant d'offrir ces heures aux employé(e)s étudiant(e)s, à l'exception des journées prévues en formation initiale. Ceci ne peut avoir pour effet de générer des heures supplémentaires.

Les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s et les employé(e)s étudiant(e)s doivent être disponibles le samedi et/ou le dimanche et ont un minimum d'une (1) journée de travail par semaine est garantie.

3. Congés fériés

Les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s et les employé(e)s étudiant(e)s doivent être disponibles pour les congés fériés.

Cette disponibilité n'entraîne aucune garantie d'heures.

4. Vacances

Le choix des vacances est basé sur l'ancienneté détenue au moment du changement de statut.

Lorsque le statut étudiant excède six (6) mois, l'indemnité de vacances est de deux pour cent (2 %) par semaine de vacances.

5. Affichages et mobilité

Les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s et les employé(e)s étudiant(e)s ne peuvent postuler aux affichages prévus à l'article 20.9.

Ils demeurent inclus dans le calcul des effectifs et ratios.

6. Ancienneté

L'ancienneté est cumulée au prorata des heures travaillées. Elle est reconnue lors du retour d'un Employé(e) permanent(e) plein temps étudiant(e) ou employé(e) permanent(e) auxiliaire étudiant(e) au statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire ou plein temps.

Advenant qu'un employé(e) étudiant(e) accède à un statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire, son ancienneté sera comptabilisée à compter de la date de l'obtention du nouveau statut, en considérant les heures qu'il/elle aura travaillé en tant qu'étudiant(e).

7. Durée et retour du statut

Le statut permanent(e) plein temps étudiant ne peut excéder trois cent soixante-cinq (365) jours sauf entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

Un seul retour au statut antérieur est permis par année civile.

8. Avantages sociaux

Les employé(e)s étudiant(e)s ne sont pas éligibles à Omniflex et au volet à cotisations déterminés DC du régime de retraite de Bell Canada (Lettre N° 26).

9. Remaniement majeur du personnel

En cas de mise à pied (article 10), ou de déplacement de main-d'œuvre, (article 9.7), les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s sont considéré(e)s comme ayant le moins d'ancienneté. Ils se verront offrir la possibilité de retourner à leur statut antérieur d'employé(e) permanent(e) plein temps ou auxiliaire.

Dans tous les cas de réduction de main-d'œuvre ou de réduction d'heures, les employé(e)s étudiant(e)s sont retiré(e)s ou mis(es) à pied avant tous les autres statuts d'employé(e)s.

10. Fin des études

À la fin de leur programme d'études, les employé(e)s détenant un statut d'employé(e) étudiant(e) peuvent, sous réserve des besoins opérationnels de la Compagnie et que le rendement répond aux exigences de leur poste actuel, demeurer à l'emploi à un poste d'employé(e)s Permanent(e) auxiliaire. À cette fin, la Compagnie procède à un affichage conformément aux dispositions de la présente convention collective.

Advenant qu'aucun poste d'employé(e) permanent(e) auxiliaire ne soit disponible, la Compagnie pourra également évaluer la possibilité d'offrir à l'employé(e) un poste à titre d'employé(e) temporaire, tel que prévu à l'article 16.10 de la présente convention collective.

Lorsque la Compagnie n'est pas en mesure d'offrir ni un poste d'employé(e) permanent(e) auxiliaire ni un poste d'employé(e) temporaire à la fin des études, l'emploi de l'employé(e) étudiant(e) prendra fin, conformément aux dispositions applicables de la présente convention collective et du Code canadien du travail. Dans ces circonstances, la procédure de grief n'est pas applicable.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 14 – Mobilité de la main d'œuvre

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE ENTRE DÉSIGNATIONS D'EMPLOI

La Compagnie et le Syndicat conviennent et s'entendent pour définir les conditions favorables au développement de chaque désignation d'emploi, tels que décrits à l'article 15.3.

Les désignations d'emploi sont : technicien, technicienne, agent(e)s de logistique.

Les employé(e)s pourront postuler aux postes que la Compagnie affichera, tel que prévu aux paragraphes 20.6, 20.7, 20.8 et 20.9. Il est entendu que les postes seront comblés en priorité par les employé(e)s faisant déjà partie de cette désignation d'emploi. Par la suite, s'il reste des postes à combler, la Compagnie pourra choisir des candidat(e)s par ordre d'ancienneté dont le rendement à leur poste actuel répond aux exigences du travail. De plus, ce(tte) candidat(e) devra répondre aux critères d'embauche pour le poste auquel il ou elle postule. Il est aussi convenu que ses conditions de travail seront celles établies pour les employé(e)s de cette désignation d'emploi (échelle salariale, horaires de travail, etc).

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

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 15 – Comité de francisation

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'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 à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 16 – Travail le samedi

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'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 employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe 1 sera de deux cent soixante-six (266) technicien(ne)s au niveau de la province qui ne travailleront plus les samedis.

Le nombre minimum d'employé(e)s permanent(e)s 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, Val-des-Sources	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

Chicoutimi, Jonquière, La Baie, Tadoussac	5
Joliette	9
Laval, Terrebonne, Sainte-Thérèse, Saint-Eustache, Saint-Jérôme, Saint-Jovite, Sainte-Agathe, Boisbriand	38
Maniwaki	1
Hull, Gatineau, Gracefield, Fort Coulonge	12

Advenant le départ d'un(e) ou des employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe 1 à l'intérieur d'une localité, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront afin d'établir dans quelle localité les nouveaux employé(e)s ou les nouvelles employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe 1 seront reclassé(e)s en vertu du paragraphe 20.9.

Dans le cas où la Compagnie se doit de procéder à des mises à pied 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 veiller à faire les modifications basées sur les deux cent soixante-six (266) technicien(ne)s permanent(e)s plein temps de classe 1 au niveau provincial.

QUART DE TRAVAIL VOLONTAIRE DE FIN DE SEMAINE- PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 1

- a) La Compagnie peut, à sa discrétion, rendre disponible des quarts de travail volontaire de fin de semaine pour lesquels des employé(e)s permanent(e)s plein temps classe 1 peuvent accepter de travailler des quarts de travail couvrant les fins de semaine.
- b) Préalablement à la préparation de l'horaire de huit (8) semaines, ou pendant l'horaire de huit (8) semaines, la Compagnie peut, à sa discrétion, offrir des quarts de travail volontaire de fins de semaines dans une ou plusieurs localité(s). Lorsque ce quart de travail est offert par la Compagnie, les employé(e)s permanent(e)s plein temps classe 1 peuvent être volontaires, nonobstant l'article 16.3 par ancienneté, selon les exigences du travail, à l'intérieur d'un territoire d'équipes.
- c) Le quart de travail volontaire de fins de semaines est constitué de quatre (4) jours de neuf (9) heures par semaine, incluant les fins de semaine totalisant trente-six (36) heures.
- d) L'employé(e) reçoit une prime équivalente à quatre (4) heures normales de travail par semaine. Il n'est pas programmé à l'horaire une cinquième (5^e) journée de la semaine.
 - L'employé(e) est considéré comme ayant complété une semaine de travail normale de quarante (40) heures.
- e) Lors d'un quart de travail de fin de semaine, l'employé(e) ne peut pas demander de TGP/PGU lors des journées de fin de semaine prévues à son horaire de travail.
- f) Advenant le cas où un employé(e) désire revenir à un horaire normal de travail, il doit en aviser l'employeur quatorze (14) jours avant la fin de l'horaire de huit (8) semaines en cours.
- g) Dans le cas de ce programme, il est entendu qu'aucun employé(e) Permanent(e)s plein temps classe 1 ne sera obligé de travailler des quarts de fin de semaine par la Compagnie.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 17 – Traitements des dépendances

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – TRAITEMENTS DE L'ALCOOLISME, DE LA TOXICOMANIE ET DE LA DÉPENDANCE AU JEU

La Compagnie convient de collaborer avec le Syndicat pour venir en aide aux employé(e)s souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou de dépendance au jeu.

Sous réserve de l'approbation d'un(e) représentant(e) 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 de l'alcoolisme, de la toxicomanie ou de la dépendance au jeu. Il est entendu que les frais de traitement en maison spécialisée ne seront remboursés qu'une seule fois par employé(e). 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.

Sujet à approbation, la Compagnie pourra assumer jusqu'à cinquante pour cent (50 %) des frais d'un deuxième traitement spécialisé pour dépendance à l'alcool, la drogue ou le jeu après que la Compagnie ait déjà assumé tout ou partie des frais mentionnés ci-dessus. L'approbation de la Compagnie sera conditionnelle aux circonstances spécifiques de chaque situation, y compris, mais sans s'y limiter : la durée depuis le dernier traitement, l'adhésion aux traitements post-soins, le coût du traitement et les informations médicales.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 18 – Programme de préretraite

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'ENTENTE – PROGRAMME DE PRÉRETRAITE

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

Ce programme pourra inclure tout ou partie 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 employé(e)s 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(e) décide de ne plus prendre sa retraite, il ou elle pourra retourner à son ancien horaire de travail.

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(e), 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(e), le Syndicat et la Compagnie. Il est entendu que les employé(e)s éligibles conserveront tous les droits et avantages de la convention collective.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 19 – CEP

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – CONGÉ D'ÉTUDES PAYÉ (CEP)

Il est entendu que la Compagnie s'engage à verser dans un fonds spécial un montant de (0,03\$) trois cents de l'heure pour les heures régulières pour la durée de la convention collective. 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, 115 Gordon Baker Rd, Toronto ON M2H 0A8.

Les candidat(e)s au CEP sont choisi(e)s par le Syndicat pour y assister. Le Syndicat fournira une confirmation écrite à la Compagnie des candidat(e)s sélectionné(e)s. Les employé(e)s en congé CEP continueront à accumuler de l'ancienneté et du service.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 20 – Santé mentale

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'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, y compris 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 à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 21 – Conciliation vie personnelle

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – CONCILIATION VIE-PERSONNELLE

ATTENDU QUE les parties conviennent de maintenir le programme d'équilibre travail-vie personnelle;

ATTENDU QUE l'objectif du programme est de permettre aux employé(e)s permanents plein temps de travailler un nombre réduit de jours durant la semaine ou un nombre réduit de jours sur une période de deux semaines.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les employé(e)s auront le choix d'avoir n'importe quel jour de congé de la semaine, à l'exception du samedi et du dimanche. Les employé(e)s peuvent travailler 3 ou 4 journées par semaine ou 6 ou 8 par 2 semaines.
2. Les conditions suivantes s'appliqueront aux employé(e)s qui sont acceptés dans le cadre du programme de conciliation travail-vie personnelle :
 - a. Les employé(e)s continueront d'accumuler de l'ancienneté à titre de permanent plein temps et auront droit aux mêmes droits et paiements de vacances qu'un employé(e) plein temps.
 - b. Les articles 17.2, 17.3 et 17.4 s'appliquent conformément à la convention collective, à l'exception des jours qui ont été choisis dans le cadre du programme de conciliation travail vie personnelle de l'employé(e). Lorsqu'il y aura nécessité de faire du temps supplémentaire, la Compagnie recherchera des volontaires pour faire des heures supplémentaires, mais n'attribuera (forcera) pas d'heures supplémentaires à un employé(e) permanent plein temps ayant plus d'ancienneté que les employé(e)s permanents plein temps inscrits à un programme approuvé de conciliation travail-vie personnelle dans une localité. Si la charge de travail oblige la Compagnie à attribuer des heures supplémentaires à des employé(e)s réguliers à temps plein dans une localité à un employé(e) ayant plus d'ancienneté que les employé(e)s permanent plein temps bénéficiant du programme d'équilibre travail-vie personnelle, la Compagnie annulera le congé d'équilibre travail-vie personnelle, avec un préavis de 7 jours. Le programme sera annulé pour les employé(e)s de cette localité par ordre d'ancienneté inverse jusqu'à ce qu'aucun employé(e) permanent plein temps ayant plus d'ancienneté qu'un employé(e) permanent plein temps bénéficiant du programme de conciliation travail-vie personnelle ne se voie attribuer des heures supplémentaires.
 - c. L'employé(e) continuera de participer à l'assurance collective avec les modifications suivantes:
 - Les prestations d'invalidité de courte durée et d'invalidité de longue durée seront calculées

en fonction de la moyenne des heures hebdomadaires des six derniers mois

- L'assurance-vie de base serait payée selon la formule suivante : la rémunération reçue de l'employeur, basée sur la moyenne hebdomadaire des heures normales travaillées sur une période de six (6) derniers mois multipliée par le taux horaire et par 52 semaines.
- Les cotisations au Régime de retraite CD seront fondées sur les heures normales de travail.

3. Les cotisations syndicales seront fondées sur les heures normales de travail de l'employé(e).

4. Dans l'éventualité où un employé(e) souhaiterait annuler et/ou raccourcir son entente de réduction des heures de travail et revenir à son horaire antérieur, il doit en aviser son gestionnaire des opérations par écrit, en donnant un préavis d'au moins dix (10) jours calendrier, à moins d'entente mutuelle entre l'employeur et l'employé(e).

5. Si l'employé(e) décide d'annuler son entente de réduction des heures de travail, il retournera à son horaire de travail antérieur et tous ces droits et privilèges seront rétablis conformément à la convention collective et au régime d'avantages sociaux.

Tout différend qui pourrait survenir quant à l'application de la présente entente pourra être discuté dans le cadre d'un comité de relations de travail. Si les parties ne réussissent pas à s'entendre, une ou l'autre d'entre elles pourront demander la résiliation de la présente entente avec un préavis écrit de sept (7) jours.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 22 – Accommodements médicaux

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

ACCOMMODEMENTS MÉDICAUX

Attendu que la Compagnie et le Syndicat reconnaissent leurs obligations respectives d'accommoder les employés qui font face à des limitations les empêchant d'accomplir l'ensemble des tâches de leur poste en raison d'un handicap ou de restrictions médicales, et ce, jusqu'à la limite de la contrainte excessive.

Attendu que les Parties reconnaissent que la majorité des postes de l'unité de négociation chez Bell Solutions techniques sont des postes sur le terrain nécessitant un effort physique (par ex. grimper, soulever, conduire, utiliser des outils et de l'équipement), et que les possibilités de tâches sédentaires ou non terrain sont très limitées.

Attendu que les Parties reconnaissent que les employés ont la responsabilité de vérifier les occasions d'emploi et peuvent postuler à de tels postes à travers le processus normal d'affichage et de sélection.

Les Parties conviennent de ce qui suit :

1. La Compagnie continuera de déployer des efforts raisonnables pour accommoder les employés dans leur poste actuel dans la mesure du possible, notamment au moyen de tâches modifiées temporaires ou permanentes, pourvu que ces tâches respectent les restrictions médicales de l'employé et demeurent compatibles avec les exigences opérationnelles et les besoins de l'entreprise. Pour plus de clarté, aucune disposition des présentes n'oblige la Compagnie à créer un nouveau poste, à déplacer un autre employé ou à retirer de façon permanente les tâches essentielles d'un poste.
2. Lorsque l'accommodement dans le poste actuel de l'employé n'est pas possible, la Compagnie, l'employé et le Syndicat collaboreront afin d'identifier des postes existants qui pourraient convenir.
3. Les Parties établiront un Comité de révision des accommodements, composé de :
 - Le Gestionnaire principal, Relations de travail, ou son délégué
 - Le représentant national d'Unifor, ou son délégué
 - Un représentant cadre de l'Unité d'affaires

D'autres intervenants clés pourront être invités à participer aux travaux du Comité au besoin, selon les cas.

4. Le rôle du Comité est d'appuyer le processus d'accommodement en examinant les dossiers complexes ou prolongés qui lui sont soumis par les Parties, en participant aux discussions, en identifiant des options d'accommodement viables et en formulant des recommandations. Le Comité ne remplace pas les responsabilités décisionnelles normales de la direction ni les droits du Syndicat ou des employés en vertu de la Convention collective. Le renvoi d'un dossier au Comité ne constitue pas une condition préalable obligatoire pour mettre en œuvre ou modifier une mesure d'accommodement.

5. Les dossiers d'accommodement actifs soumis au Comité par les Parties seront examinés conjointement, au besoin, normalement sur une base trimestrielle. Les examens incluront les restrictions médicales mises à jour (lorsqu'elles sont disponibles) ainsi que l'analyse des tâches possibles. Les rencontres du Comité auront lieu par téléconférence.

6. Advenant toute question relative au Comité ou à l'application de la présente lettre d'entente, les Parties conviennent de les traiter lors des réunions du Comité des relations de travail, afin de permettre un dialogue continu et d'effectuer les ajustements nécessaires.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 23 – Soutien aux employé(e)s victimes de discrimination raciale

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – SOUTIEN AUX EMPLOYÉ(E)S VICTIMES DE DISCRIMINATION RACIALE

La Compagnie et Unifor se sont engagés à agir et à travailler pour éradiquer le racisme sous toutes ses formes et pour tous les employé(s). Bell Solutions techniques a entrepris de nombreuses initiatives au cours des dernières années pour éduquer les employé(e)s et les gestionnaires sur la création d'une culture inclusive et l'élimination des préjugés et des micro-agressions.

La Compagnie reconnaît le 21 mars comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Elle soutient également de nombreuses activités ainsi que des groupes qui offrent de l'aide et des services aux employé(e)s racisé(e)s par le biais du programme de Bell Canada Bell Cause pour la cause.

Bell Solutions techniques et Unifor reconnaissent l'importance de s'assurer que les employé(e)s de la communauté autochtone, noir(e)s, de couleurs et les personnes racisées, connaissent les divers groupes de soutien à leur disposition, qu'ils peuvent participer aux activités et donner leur avis.

De plus, les parties conviennent de travailler ensemble pour promouvoir une main-d'œuvre diversifiée, prévenir le racisme et intervenir rapidement dans les situations où les employé(e)s sont victimes de discrimination raciale et de violence raciale. Considérant ce qui précède, Bell Solutions techniques et Unifor conviennent de ce qui suit :

- Le Syndicat identifiera un(e) intervenant(e) en justice raciale pour les employé(e)s syndiqué(e)s dans la province du Québec.
- L'intervenant(e) en justice raciale est un(e) représentant(e) en milieu de travail qui aidera et fournira un soutien aux employé(e)s autochtones, noir(e)s, de couleurs et les personnes racisées dont le rôle en milieu de travail comprendra :
 - Écouter;
 - Promouvoir l'accès aux services offerts par la Compagnie et les services communautaires et culturels appropriés;
 - Collaborer avec la Compagnie pour les initiatives concernant la diversité et l'inclusion;
 - Réseauter avec des organisations alliées et des partenaires communautaires locaux;
 - Collaborer avec la Compagnie pour éliminer la discrimination raciale et la violence sur le lieu de travail;
 - Assister les employé(e) à accéder aux ressources disponibles mises en place par la Compagnie;
 - Proposer des actions contre le racisme à la Compagnie

- Toute demande de libération syndicale par le/la représentant(e) contre la discrimination raciale sera payée par le syndicat sur le code OXP. Le syndicat sera également responsable de tous les coûts de formation et des dépenses associées pour le/la représentant(e) contre le racisme et pour l'Intervenant(e) en justice raciale.

Éléments additionnels

- La Compagnie invitera une fois par année la directrice Diversité et Inclusion de Bell Canada et l'intervenant(e)s en justice raciales lors d'une réunion du comité des relations de travail pour discuter des diverses initiatives mises de l'avant par Bell et ses entités affiliées pour soutenir les employé(e)s de la communauté autochtone, noir(e)s, de couleurs et les personnes racisées.
- La Compagnie et Unifor conviendront de discuter une fois par an des préoccupations ou des problèmes identifiés par le/la représentant(e) contre la discrimination raciale concernant le racisme ou le soutien disponible pour les employé(e)s de la communauté autochtone, noir(e)s, de couleurs et les personnes racisées lors des réunions de son comité des relations de travail.
- Le temps passé par le/la représentant(e) contre la discrimination raciale pendant les réunions susmentionnées sera considéré comme du temps syndical payé par la Compagnie.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 24 – Temps alloué pour affaires syndicales et procédure de griefs

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'ENTENTE – TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES ET PROCÉDURE DE GRIEFS

La Compagnie et le Syndicat conviennent et s'entendent pour clarifier la procédure de griefs prévues à l'article 13 et le temps alloué pour affaires syndicales à l'article 6 de la présente convention collective afin de limiter l'accumulation de griefs sur des sujets identiques.

La Compagnie et le Syndicat feront les efforts nécessaires pour permettre aux processus de grief de fonctionner de manière efficace et fluide tout en respectant le sens de l'article 6 et la procédure de griefs.

- a) Dans le cas de litige d'interprétation, le Syndicat évaluera la possibilité de déposer un grief national ou la section locale impliquée de déposer un grief de section locale dans le but de limiter les griefs répétitifs.
- b) Dans le cas de litiges de groupe d'employé(e)s sans monétaire, la Compagnie et le Syndicat conviennent d'entamer des discussions dans un délai raisonnable afin de tenter de trouver une solution et d'éviter d'entreprendre une procédure de griefs. Dans le cas de mésentente, la section locale impliquée pourra déposer un grief par localité.
- c) Les griefs individuels continueront d'être utilisés sur des sujets précis ou de nature individuelle, comme les mesures disciplinaires, congé sans solde imposé... etc.
- d) Le ou la gestionnaire principal(e) des relations du travail ou son/sa remplaçant(e) pourra communiquer avec le ou la permanent(e) national(e) ou le ou la président(e) de la section locale pour tenter de résoudre tout conflit à venir. Le/la président(e) de la section locale et/ou le ou la permanent(e) national(e) pourront également s'adresser à la Compagnie.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 25 – Horaire agent(e) de logistique

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – HORAIRE DE TRAVAIL DU GROUPE AGENT(E)S DE LOGISTIQUE

Les parties reconnaissent que les besoins d'affaires pour les agent(e)s de logistique font en sorte que les horaires de ceux-ci peuvent être différents des horaires des techniciens et techniciennes.

Toutefois, les parties s'entendent que les agent(e)s de logistique ne peuvent être forcé(e)s d'être soumis à des horaires moins favorables que ce que prévoit l'article 16.

Les parties conviennent que les horaires et reclassement des agent(e)s de logistique se feront selon les règles ci-dessous :

HORAIRE 8 SEMAINES

La Compagnie fournira aux agent(e)s de logistique un horaire 8 semaines par localité contenant des options d'horaires pour 8 semaines. Il y aura autant d'options d'horaire que d'agent(e)s de logistique dans la localité.

Les options d'horaire seront en fonction des besoins d'affaire de la localité.

Les agent(e)s de logistique pourront choisir l'option d'horaire. Dans le cas où plus d'un(e) agent(e) logistique répondant aux qualifications requises sélectionnent la même option d'horaire, l'ancienneté s'applique selon les besoins d'affaire.

Les agent(e)s de logistique permanent(e)s plein temps peuvent sélectionner un horaire qui déroge aux règles énoncées à l'article 16.3, mais ne peuvent être contraints de le faire.

Les journées garanties des agent(e)s de logistique permanent(e)s auxiliaires peuvent être sujets à changement en fonction de l'horaire qu'ils choisissent.

Les options d'horaires peuvent être plus favorables ou moins favorables que les conditions prévues à l'article 16. Cependant aucun(ne) agent(e) logistique ne peut être contraint(e) de choisir un horaire moins favorable que les conditions prévues à l'article 16. Dans l'éventualité où un(e) agent(e) logistique refuse de sélectionner une option d'horaire, la Compagnie devra fournir un horaire qui répond aux conditions prévues à l'article 16.

Lorsque les ratios de permanent(e)s plein temps sont plus élevés que les pourcentages prévus à l'article 16.3 dans une localité, la Compagnie peut refuser d'accorder un TGP/PGU pour les fins de semaines seulement, en tenant compte des exigences du travail. Sans être limitatives ni exhaustives, ces raisons peuvent découler du fait que :

- La demande de congé génère des heures supplémentaires;
- La demande de congé affecte la couverture des différents horaires de travail.
- Aucune demande ne sera refusée de façon indue.

RECLASSEMENT ET REMPLACEMENT

La Compagnie offre le nombre de classe d'agent(e) logistique permanent(e)s plein temps à combler en suivant les chiffres établis dans le tableau 1.

Dans l'éventualité d'un départ ou plusieurs départs, d'un ou plusieurs agent(es) de logistique et que la Compagnie décide de ne pas combler la/les classe(s), la nouvelle distribution en fonction du nombre d'agent(e) logistique dans la localité s'applique.

Tableau 1 – Nombre de classes en fonction du nombre total d'agents de logistique dans une localité

# Agent(e) de Logistique	PPT-1	PPT-2	PPT-3	PPT-4	PPT-5	PA
1	1					
2	1				1	
3	1		1		1	
4	1		1		2	
5	1		1	1	2	
6	1	1	1	1	2	
7	1	1	1	1	3	
8	1	1	1	1	4	
9	2	1	1	1	4	
10	2	1	1	1	1	4
Plus de 10	Pourcentage prévue aux articles 16.3 et 16.6					

1. Reclassement (janvier/juillet)

Pour les reclassements, les classes seront octroyées localement dans le but de respecter les chiffres du tableau 1.

2. Remplacement (avril/octobre)

Le Syndicat et la Compagnie s'entendront pour identifier les employé(e)s permanent(e)s plein temps ayant quitté dans chacune des localités.

Tour 1

Les classes laissées vacantes seront comblées par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie, en autant que les pourcentages prévus au tableau 1 sont respectés.

Tour 2

Les classes des employé(e)s permanent(e)s plein temps laissées vacantes par l'obtention de classe au premier tour d'affichage seront comblées par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie.

Tour 3

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

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 26 – Régime d'avantages sociaux et de retraite CD (art. 22.4 et suivants)

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX ET RÉGIME DE RETRAITE CD (22.4 et suivants)

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective 2018-2022, les parties ont convenu de mettre en place un nouveau régime d'avantages sociaux flexibles (le « Régime Omniflex ») et un régime de retraite à Cotisations Déterminées CD qui a débuté le ou vers le 1er mai 2023.

Lors des négociations pour le renouvellement de la présente convention collective, les parties ont convenu d'apporter les modifications et précisions suivantes;

Avantages sociaux

1. La partie payée par l'employé(e) dans le Régime Omniflex sera exclusivement attribuée aux régimes de soins dentaires et médicaux uniquement et les variations futures des coûts s'appliqueront uniquement à ces deux régimes.
2. La Compagnie maintiendra sa contribution aux primes à hauteur de :
 - Quatre-vingts pour cent (80 %) pour les employé(e)s permanent(e)s à plein temps.
 - Soixante-cinq pour cent (65 %) pour les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires.

Régime d'invalidité de longue durée (ILD)

3. Pour les employé(e)s comptant dix (10) ans d'ancienneté ou plus au 8 mai 2026, la définition de l'invalidité de « même occupation » s'appliquera pour les douze (12) premiers mois de leur période d'invalidité de longue durée (ILD). Les employé(e)s admissibles qui débutent une nouvelle période d'invalidité de courte durée (ICD) à compter du 1er juillet 2026 auront accès à cette définition modifiée de l'ILD après l'épuisement complet des prestations d'invalidité de courte durée (ICD) et de tous les jours de vacances accumulées selon l'article 19 de la convention.
4. Pour l'ensemble des employé(e)s, les prestations d'ILD débiteront après l'épuisement complet des prestations d'invalidité de courte durée (ICD) et de tous les jours de vacances accumulées selon l'article 19 de la convention.

5.

Régime de retraite à Cotisations Déterminées CD

6. Les employé(e)s permanent(e)s et temporaires comptant trois (3) mois de service continu participeront automatiquement au régime de retraite CD, conformément aux dispositions du régime de retraite CD de Bell Canada.
7. Les niveaux de cotisation seront les suivants :
 - a) **Cotisation de base** : L'employé(e) est inscrit par défaut avec une cotisation de la Compagnie de quatre pour cent (4 %) de son salaire admissible. Aucune cotisation de l'employé(e) n'est requise pour ce niveau.
 - b) **Cotisations volontaires de l'employé(e)** : Si l'employé(e) cotise un pour cent (1 %) de son salaire admissible, la Compagnie versera une cotisation de cinq pour cent (5%). Si l'employé(e) cotise deux pour cent (2 %) ou plus de son salaire admissible (jusqu'à un maximum de 12 %), la Compagnie versera une cotisation de six pour cent (6%).
8. À des fins de clarté, le « salaire admissible » comprend les gains au taux régulier (taux simple) pour toutes les heures travaillées jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine. Sont exclues les primes d'heures supplémentaires ou toute autre allocation, peu importe que ces heures aient été travaillées à titre d'heures régulières ou d'heures supplémentaires. Le salaire admissible inclut le TGP au moment de l'utilisation du temps.
9. La sélection du niveau de cotisation au régime de retraite CD se fait via la plateforme en ligne dédiée. L'employé(e) peut modifier en tout temps son niveau de cotisation ainsi que ses options de placement via la plateforme. Aucun retrait du compte CD n'est autorisé tant que l'employé(e) est au service de la Compagnie.

Généralités

10. L'inscription d'un(e) nouvel(le) employé(e) au Régime Omniflex se fait via une plateforme en ligne. Des communications sont envoyées aux employé(e)s pour les guider. Par défaut, un(e) nouvel(le) employé(e) qui ne complète pas son inscription ou son retrait bénéficiera de la couverture individuelle standard.
11. Une période de ré-adhésion annuelle est prévue pour le Régime Omniflex. En l'absence de modification par l'employé(e), la couverture existante est automatiquement renouvelée, à l'exception du statut d'étudiant des personnes à charge qui doit être revalidé.
12. Toutes les informations relatives au Régime Omniflex et au régime de retraite sont disponibles sur la plateforme en ligne dédiée.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 27 – PDV

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'ENTENTE – PROGRAMME DÉPART VOLONTAIRE

La présente vise à confirmer ce qui suit:

1. Au cours des négociations pour le renouvellement de la convention collective entre la Compagnie et le syndicat, les parties ont convenu que la Compagnie va offrir 120 programmes de départ volontaire (PDV) aux employé(e)s membres de l'unité de négociation, comme suit :

- a. 30 PDV offerts avant la fin du dernier trimestre de 2026
- b. 30 PDV offerts pour quitter au cours du quatrième trimestre de 2027
- c. 30 PDV offerts pour quitter au cours du quatrième trimestre de 2028
- d. 30 PDV offerts pour quitter au cours du quatrième trimestre de 2029 ou avant

La Compagnie présentera une offre de PDV pour les périodes identifiées ci-dessus à tous les employé(e)s permanents plein temps actifs au travail et couverts par la convention collective situés minimalement dans un à l'échelon supérieur à 10 de la grille salariale de leur désignation d'emploi.

2. Prime de départ volontaire

Le PDV consistera en un paiement forfaitaire équivalent à 0,5 mois de salaire de base (excluant les heures supplémentaires) pour chaque année de service accomplie, sous réserve d'un maximum de douze (12) mois.

Le paiement sera déposé au compte bancaire de l'employé dans les soixante (60) jours suivant son départ de l'entreprise. L'employé peut demander que le montant forfaitaire soit payé l'année subséquente.

3. Processus de candidature

Les employés éligibles souhaitant demander un PDV doivent remplir le formulaire de demande désigné. Le formulaire de candidature sera envoyé aux employés éligibles par le courriel de l'entreprise pendant la période de candidature, qui sera établi par l'entreprise.

4. Critères de sélection, examen et notification

En tenant compte des ouvertures indiquées au point 1, les candidatures seront acceptées en fonction de l'ancienneté, jusqu'au nombre maximal de PDV identifiés. Les employés seront informés par courriel de l'état de leur demande.

Les employé(e)s doivent être actifs à l'emploi la veille de leur date de départ pour bénéficier d'un PDV.

5. Date de départ

La date de départ de l'employé sera déterminée par la Compagnie au trimestre indiqué au point 1.

6. Quittance

Les employés sélectionnés pour le PDV devront signer une quittance complète et définitive en faveur de la Compagnie.

7. Irrévocabilité

Une fois qu'un employé a reçu une confirmation écrite de la part de la Compagnie concernant sa date de départ, il ne peut pas retirer sa demande et ne peut pas rester à l'emploi au-delà de la date de départ identifiée.

8. Vacances

Les employés sélectionnés pour le PDV doivent prendre toutes leurs vacances accumulées avant leur date de départ, sauf décision contraire de la Compagnie. Les congés accumulés durant l'année de départ seront payés au prorata, en fonction du temps travaillé durant l'année de référence.

9. Autres dispositions

Un employé ayant reçu un PDV en vertu de cette lettre d'accord ne peut être réembauché par l'entreprise ni par toute filiale détenue par BCE Inc. pour une période équivalente au nombre de mois de paiement de séparation reçu.

Les employés âgés de cinquante-cinq (55 ans) et plus qui acceptent un PDV peuvent continuer à bénéficier de la réduction de 35 % pour les employés, à condition que leur âge combiné et leurs années de service totalisent au moins quatre-vingts (80 ans).

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 27.1 – PDV ciblé

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'ENTENTE – ENTENTE RELATIVE AU PROGRAMME CIBLÉ DE DÉPART VOLONTAIRE

Il est convenu que la Compagnie offrira jusqu'à quatre-vingts (80) programmes ciblés de départ volontaire (« PDV ciblés »), en plus de ceux offerts conformément à la Lettre d'entente no 27.

Les PDV ciblés seront offerts :

- par l'entremise de plusieurs initiatives et tant que le nombre total de participants ne dépasse pas quatre-vingts (80) pour la durée de la convention collective;
- dans une ou plusieurs localités précises, sans obligation de les offrir à l'échelle provinciale.

Pour être admissibles, les employés doivent :

- être actifs au travail et du statut permanent temps plein;
- être à l'échelon dix (10) ou supérieur de la grille salariale.

Si, pour quelque raison que ce soit, ou à la discrétion de l'entreprise, un rajustement de la main-d'œuvre s'avère nécessaire, la Compagnie offrira des programmes ciblés avant de procéder.

1. Prime de départ volontaire

Le PDV ciblé consistera en un paiement forfaitaire équivalent à 0,5 mois de salaire de base (hors heures supplémentaires) pour chaque année de service accomplie, sous réserve d'un maximum de douze (12) mois. Le paiement sera déposé au compte bancaire de l'employé dans les soixante (60) jours suivant son départ de l'entreprise. L'employé peut demander que le montant forfaitaire soit payé l'année subséquente.

2. Processus de candidature

Les employés éligibles souhaitant demander un PDV ciblé doivent remplir le formulaire de demande désigné. Le formulaire de candidature sera envoyé aux employés éligibles par courriel de l'entreprise pendant la période de candidature, qui sera établi par la Compagnie.

3. Critères de sélection, examen et notification

En tenant compte des ouvertures ci-dessus, les candidatures seront acceptées en fonction de l'ancienneté, jusqu'au nombre maximal de PDV ciblés identifiés au départ. Les employés seront informés par courriel de l'état

de leur demande.

4. Date de départ

La date de départ de l'employé sera déterminée par la Compagnie.

5. Libération

Les employés sélectionnés pour le PDV ciblé devront signer une autorisation complète et définitive en faveur de la Compagnie.

6. Irrévocabilité

Une fois qu'un employé a reçu une confirmation écrite de la part de la Compagnie concernant sa date de départ, il ne peut pas retirer sa demande et ne peut pas rester employé au-delà de la date de départ identifiée.

Vacances et autres dispositions

Les employés sélectionnés pour le PDV ciblé doivent prendre toutes les vacances accumulées avant leur date de départ, sauf décision contraire de la Compagnie. Les congés accumulés durant l'année de départ seront payés au prorata, en fonction du temps travaillé durant l'année de référence.

Un employé ayant reçu un PDV ciblé en vertu de cette lettre d'accord ne peut être réembauché par la Compagnie ni par toute filiale détenue à 100 % par BCE Inc. pour une période équivalente au nombre de mois de paiement de séparation reçu.

Les employés âgés de cinquante-cinq (55 ans) et plus qui acceptent un PDV ciblé peuvent continuer à bénéficier de la réduction de 35 % pour les employés, à condition que leur âge combiné et leurs années de service totalisent au moins quatre-vingts (80 ans).

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 28 – Préférence début de quart

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – PRÉFÉRENCE DÉBUT DE QUART

Attendu que les heures régulières de travail des employé(e)s permanent(e)s à plein temps sont prévues aux articles 16.2, 16.3 et 16.14 à 16.23 ;

Attendu que la convention collective prévoit à l'article 16.17 a) que la Compagnie doit donner un avis de sept (7) jours avant de modifier l'horaire de travail normal d'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 1, 2, 3, 4.

Attendu que la convention collective prévoit à l'article 16.17 b) ii) que l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe cinq (5) est constitué de six (6) jours garantis et de quatre (4) jours variables par période de deux (2) semaines.

Attendu que l'article 16.9 prévoit que les employé(e)s permanent(e)s auxiliaire ont des jours de travail garantis qui ne peuvent être modifiés avec un préavis de moins de sept (7) jours et ont des jours de travail non garantis et variable qui peuvent être confirmés, modifiés ou annulés avant 19 h le JJ-1 ;

Attendu que les employé(e)s permanent(e)s auxiliaire peuvent être prévues pour un quart de travail plus tôt ou plus tard le JJ-1 selon les exigences de charge de travail ;

Attendu que les parties souhaitent prévoir l'opportunité pour les employé(e)s permanent(e)s plein temps de bénéficier d'un quart de travail de jour qui pourrait être disponible le JJ-1 ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les employé(e)s permanent(e)s plein temps auront la possibilité de s'inscrire au programme de « Préférence début de quart » qui permet aux employé(e)s de faire modifier leur quart de travail le JJ-1, en fonction des besoins d'affaires, pour un quart qui commence plus tôt que le quart prévu lorsque tel quart de travail est disponible ;
2. Les employé(e)s permanent(e)s plein temps doivent indiquer leur intention de participer au programme de Préférence début de quart dans le portail des préférences d'Orario, avant la construction de l'horaire de 8 semaines pendant la période d'ouverture.
3. Cette préférence restera en place pour l'horaire complet de 8 semaines et les employé(e)s permanent(e)s plein temps seront informé(e)s de leur heure de début de quart plus tôt au plus tard à 19 h lorsque tel quart de travail est disponible;
4. Les employé(e)s auront la possibilité de décocher leur préférence pour une heure de début plus tôt pour

des jours spécifiques au plus tard à 10 h la veille (JJ-1). Les employé(e)s qui ne décochent pas leur préférence seront automatiquement programmé(e)s pour l'heure de début plus tôt si disponible.

5. Les employé(e)s permanent(e)s plein temps pourront se retirer du programme de Préférence début de quart de jour à tout moment pendant l'horaire de 8 semaines, mais ne pourront pas s'inscrire une fois le portail de préférence fermé.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 29 – Journées de repos non consécutives lors d'un dimanche allégé

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'ENTENTE – PRÉFÉRENCE JOURNÉES DE REPOS NON CONSÉCUTIVES LORS D'UN DIMANCHE ALLÉGÉ

Attendu que les journées de repos des employé(e)s permanent(e)s plein temps classe 3, 4 et 5 sont prévues aux articles 16.18 c, d) et e) ;

Attendu que la convention collective prévoit que pour les employé(e)s permanent(e)s plein temps classes 3, 4 et 5, les journées de repos doivent être consécutives à un autre bloc de deux (2) jours ou être prises en bloc de deux (2) jours;

Attendu que les besoins d'affaires du samedi et lundi peuvent restreindre le nombre de congé que la Compagnie peut offrir le dimanche afin de respecter l'obligation des journées de repos consécutives;

Attendu que les parties souhaite donner l'opportunité pour les employé(e)s permanent(e)s à plein temps classe 3, 4 & 5 de bénéficier de dimanches de congé supplémentaires à ceux prévus aux articles 16.18 c) d) et e), selon les besoins d'affaires;

Attendu que les parties souhaitent prévoir l'opportunité pour les des employé(e)s permanent(e)s plein temps classe 3, 4 & 5 de volontairement avoir des journées de repos non-consécutives pour bénéficier de dimanches de congé supplémentaires ;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les employé(e)s permanent(e)s plein temps classe 3, 4 & 5 auront la possibilité de s'inscrire au programme de préférence de journée de repos non-consécutif lors de dimanche allégé, qui permet aux employé(e)s d'avoir un dimanche de congé en plus de ceux prévus aux articles 16.18 c), d) et e) et une autre journée de repos non consécutif, laquelle sera prévue par la Compagnie par ancienneté selon les besoins d'affaires.
2. Les employé(e)s permanent(e)s plein temps doivent indiquer leur intention de participer au programme de préférence de journée de repos non-consécutif lors de dimanche allégé dans le portail des préférences d'Orario, avant la construction de l'horaire de 8 semaines pendant la période d'ouverture.
3. Si un(e) employé(e) désire se retirer de ce programme en cours d'horaire il/elle devra en informer la Compagnie par écrit avec un minimum de dix (10) jours d'avis pour faire les changements d'horaire nécessaire. L'employé(e) n'aura pas la possibilité de réintégrer le programme durant cette période de 8 semaines.

4. La Compagnie va toujours privilégier les journées de repos consécutives si le besoin d'affaire le permet et ce même si l'employé(e) est volontaire au programme de préférence de journée de repos non-consécutive lors de dimanche allégé à moins d'indication contraire de l'employé(e).

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 30 – Diminution du volume de travail

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – DIMINUTION DU VOLUME DE TRAVAIL

Advenant que les prévisions indiquent une forte baisse des heures offertes, les parties conviennent de discuter dans les meilleurs délais afin d'explorer des mesures visant à atténuer les impacts négatifs pour les employé(e)s. Ce sujet peut également être abordé dans le cadre des rencontres du CRT et/ou des appels de présentations des horaires de huit (8) semaines.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 31 – Projet

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'ENTENTE – PROJET

La présente lettre d'entente vise à définir et clarifier le concept de « Projet » et ses modalités d'application au sein de la Compagnie.

1. Définition de Projet

Le terme Projet désigne un contrat de travail spécifique, distinct des activités d'installation ou de réparation habituelles, pour l'exécution de tâches techniques particulières pour une période donnée. Ces contrats sont caractérisés par des exigences opérationnelles spécifiques déterminées par un client externe.

2. Nature des travaux liées aux Projets

Les travaux effectués dans le cadre d'un Projet dépendent des exigences du d'un client externe. Les employés assignés à ces Projets devront avoir les compétences nécessaires pour accomplir les travaux. Entre autres, les travaux effectués dans le cadre de ces Projets sont considérés comme des « travaux de projet » relevant des Compétences Spéciale, ainsi que des rôles de « responsables de projet » relevant des Compétences Autre, telles que définies à l'Article 20.6.1 de la convention collective.

3. Affichage et exigences des Projets

Pour chaque Projet, la Compagnie s'engage à clairement indiquer pour chaque affichage de poste les compétences exigées, les besoins d'affaires et les exigences spécifiques des clients externes. Le processus général d'affichage et de sélection pour ces compétences sera régi par les dispositions de l'article 20.6.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 32 – Quart de travail 10h de fin de semaine

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'ENTENTE – QUART DE TRAVAIL 10H DE FIN DE SEMAINE

Attendu que les horaires de fin de semaine d'une localité pourront être modifiées par la Compagnie de 8 heures à 17 heures (quarts de 8 heures normales), selon le volume de travail et les besoins d'affaires;

Attendu que les parties souhaitent maintenir la possibilité pour les employés volontaires pour avoir des semaines de travail de quatre (4) jours en effectuant des quarts de dix (10) heures normales, lorsque les exigences du travail le permettent et en vertu de l'article 16.2 de la convention collective des techniciens et des magasiniers (ci-après : "la Convention");

Attendu que les parties confirment leur accord relativement aux ajustements nécessaires à l'article 16.3 de la Convention concernant les 40 heures normales d'un employé à plein temps;

Attendu que cette entente est signée de bonne foi par les parties en ayant pour objectif le maintien des bonnes relations.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie de la présente entente;
2. Les employés volontaires pour des semaines de travail de quatre (4) jours en effectuant des quarts de dix (10) heures normales qui travaillent des journées de fins de semaine devront mettre deux (2) heures en reprise de temps compensatoire (TGP-PGU) en fin de quart afin de combler leur semaine de travail à quarante (40) heures;
3. Les heures en reprise de temps compensatoire (TGP-PGU) prévues au paragraphe 2 des présentes ne pourront pas être déplacées ou annulées;
4. Les heures de temps compensatoire (TGP-PGU) prévues au paragraphe 2 ne seront pas considérées dans le calcul du 10% prévu à l'article 17.7 a) iii de la Convention;
5. Toute entente entre les parties conformément aux dispositions de la présente demeure en cas d'affectation journalière vers une autre localité, de mutation temporaire ou de travail à l'extérieur de la province;
6. Toute entente entre les parties conformément aux dispositions de la présente demeure conditionnelle au respect de toute obligation légale en vertu de toute loi applicable;
7. Toute mésentente conformément aux dispositions de la présente lettre peut être référée au Comité des relations du travail pour discussion et ne pourra être soumis à la procédure de griefs prévue à l'article 13 de la Convention;

8. Dans l'éventualité où, de l'avis de la Compagnie, le présent Mémoire d'Entente doit être révoqué, elle donnera un avis au Syndicat et sera applicable au prochain horaire de huit (8) semaines;
9. Les parties déclarent que le présent Mémoire d'entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec et reconnaissent expressément qu'il est fait sans admission quelconque de responsabilité de part et d'autre, ne constitue pas un précédent et n'a que pour but de mettre fin et de prévenir tout litige.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRE D'ENTENTE N° 33 – Décision arbitrale sur les localités, secteurs et territoires d'équipe

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – SUIVI DE LA DÉCISION ARBITRALE SUR LES LOCALITÉS, SECTEURS ET TERRITOIRES D'ÉQUIPE

Dans les 6 mois de la décision de l'arbitre Rosaire Houde sur les griefs 0098-2020-0164, 0098-2020-0336, 0098-2020-0439 et 0098-2020-0977, le Comité des relations de travail discutera de l'application de la convention collective, des impacts administratifs des localités et des préoccupations exprimées par les employé(e)s et le Syndicat.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor

LETTRÉ D'ENTENTE N° 34 – Comité temporaire de suivi de la paie

ENTENTE ENTRE :

Unifor
115 Gordon Baker Rd
Toronto (Ontario)
M2H 0A8

ET

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

LETTRÉ D'ENTENTE – COMITÉ TEMPORAIRE DE SUIVI DE LA PAIE

Considérant que les parties reconnaissent l'importance d'assurer un suivi rapide et efficace en cas d'irrégularité de la paie et autant que possible éviter les griefs;

Considérant la volonté des parties d'assurer une amélioration continue des processus d'entrée de temps, de validation de la paie et de dépôt de la paie;

Considérant qu'un nouveau processus a été mis en place pour assurer un suivi rapide et efficace en cas d'irrégularité de la paie. Lequel se définit comme suit :

- a) L'Employé ouvre un billet dans les outils en place pour la paie BST;
- b) Si la situation n'est pas résolue dans les 5 jours ouvrables, le Syndicat pourrait soumettre une demande d'investigation relatives à la paie dans le cadre du processus formel d'escalade de l'Employeur;
- c) L'Employeur assure un suivi au Syndicat dans le cadre du « Comité temporaire de suivi de la paie », tel que défini dans la présente lettre d'entente;
- d) Advenant que la situation demeure non-résolu malgré les étapes a), b) et c), la procédure de grief prévue à la convention collective s'appliquera.

Considérant que la volonté des parties de maximiser les opportunités de résolutions à la source et d'éviter le processus de grief autant que possible;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.

Objet

2. La présente lettre d'entente crée un comité temporaire de discussions et de suivi sur les demandes d'investigation relatives à la paie et soumises dans le cadre du processus formel d'escalade de l'Employeur, afin d'assurer un suivi rapide de l'ensemble des erreurs de paie passées et courantes.

Durée

3. Le comité est mis en place pour la durée de la convention collective. La fréquence des rencontres virtuelles sera la suivante :

- Six (6) premiers mois: à chaque cycle de paie.
- Six (6) mois suivants: tous les trois (3) cycles de paie.
- Pour les périodes suivantes, à la demande d'une des parties.

Composition du comité

4. Le comité sera constitué de trois (3) représentants de l'Employeur et de quatre (4) représentants du Syndicat.
 - Pour l'Employeur : un (1) représentant de validation de la paie, un (1) représentant du service de la paie et un (1) représentant de l'équipe des ressources humaines;
 - Pour le syndicat : deux (2) représentant pour le syndicat des techniciens du Québec et deux (2) pour le syndicat des techniciens de l'Ontario.

Mandat du comité

5. Le comité a pour mandat :
 - D'assurer un suivi rapide et rigoureux de toutes sur les demandes; d'investigation spécifiques relatives à la paie, soumises dans le cadre du processus formel d'escalade de l'Employeur;
 - D'examiner les enjeux récurrents ou systémiques;
 - D'assurer un règlement à la source dans le but de tenter d'éviter le dépôt de grief;
 - De favoriser une communication efficace et transparente.

Protection des délais de griefs

6. L'Employeur protégera les délais de dépôt des griefs liés à la paie, tant que ces cas sont traités lors du processus d'escalade et discutés au comité temporaire de suivi de la paie ou, au plus tard six (6) mois suivant la soumission au processus formel d'escalade.
7. Le Syndicat ne déposera pas de griefs concernant la paie si le processus décrit dans la présente lettre d'entente n'est pas respecté et que le sujet n'a pas été examiné par le comité temporaire. En aucun temps les dispositions ci-haut doivent entrer en conflit avec les dispositions de la convention collective.

Entrée en vigueur

8. La présente lettre d'entente entre en vigueur à la date de sa signature et prendra fin automatiquement le 10 mai 2030.

Cette entente est signée à Montréal ce 9 septembre 2026.

Annie Gazaille
Gestionnaire principale, relations de travail
BST

Félix Bélanger
Représentant national – Unifor