

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Bell Solutions techniques

Bell Solutions techniques Inc.

et



Le Syndicat Canadien des Communications,
de l'Énergie et du Papier (SCEP)

Du 6 mai 2011 au 6 mai 2018

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

BELL SOLUTIONS TECHNIQUES

(ci-après appelée « la Compagnie »)

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE
L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (SCEP)**

(Ci-après appelé le « Syndicat »)

Du 6 mai 2011
au 6 mai 2018

LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata
ce 13 mai 2011, est conclue

ENTRE

BELL SOLUTIONS TECHNIQUES

ci-après désignée sous le nom de « la Compagnie »,

D'UNE PART,

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, (SCEP)**

ci-après désigné sous le nom de « le Syndicat »,

D'AUTRE PART.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
ARTICLE # 1	<u>RECONNAISSANCE ET PORTÉE DE LA CONVENTION</u>	4
ARTICLE # 2	<u>TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE</u>	4
ARTICLE # 3	<u>DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT</u>	4
ARTICLE # 4	<u>DÉDUCTIONS</u>	6
ARTICLE # 5	<u>REPRÉSENTANTS SYNDICAUX</u>	7
ARTICLE # 6	<u>TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES</u>	9
ARTICLE # 7	<u>GRÈVE ET LOCK-OUT</u>	11
ARTICLE # 8	<u>DÉFINITIONS</u>	11
ARTICLE # 9	<u>ANCIENNETÉ</u>	13
ARTICLE # 10	<u>REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL</u>	16
ARTICLE # 11	<u>SANTÉ ET SÉCURITÉ</u>	20
ARTICLE # 12	<u>MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES</u>	21
ARTICLE # 13	<u>GRIEFS</u>	23
ARTICLE # 14	<u>ARBITRAGE</u>	26
ARTICLE # 15	<u>TRAITEMENT SALARIAL</u>	26
ARTICLE # 16	<u>HEURES DE TRAVAIL</u>	27
ARTICLE # 17	<u>HEURES SUPPLÉMENTAIRES</u>	37
ARTICLE # 18	<u>CONGÉS FÉRIÉS</u>	41
ARTICLE # 19	<u>VACANCES ANNUELLES</u>	43
ARTICLE # 20	<u>MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGE DE POSTE</u>	46
ARTICLE # 21	<u>INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS ET FRAIS DE SÉJOUR</u>	51
ARTICLE # 22	<u>ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX</u>	52
ARTICLE # 23	<u>OUTILS</u>	55
ARTICLE # 24	<u>CONVENTION COLLECTIVE</u>	55
ARTICLE # 25	<u>TABLEAUX D’AFFICHAGE</u>	56
ARTICLE # 26	<u>DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN</u>	56
ARTICLE # 27	<u>CONGÉ EN CAS DE DEUIL</u>	56
ARTICLE # 28	<u>CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL</u>	57
ARTICLE # 29	<u>ADAPTATION AU TRAVAIL</u>	57
ARTICLE # 30	<u>PROCÉDURE DE NÉGOCIATION</u>	58
ARTICLE # 31	<u>DURÉE DE LA CONVENTION</u>	58
ARTICLE # 32	<u>POLITIQUES DE LA COMPAGNIE</u>	59

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
Annexe « A »	ÉCHELLE SALARIALE: TECHNICIEN	61
Annexe « A »	ÉCHELLE SALARIALE: CÂBLEUR	63
Annexe « A »	ÉCHELLE SALARIALE: MAGASINIER	65
Annexe « B »	LOCALITÉS ET TERRITOIRES D'ÉQUIPES	67
Annexe « C »	TERRITOIRES DE SERVICE	68
Annexe « D »	TERRITOIRES DE SERVICES ADJACENTS	69
Annexe « E »	PROGRAMME DE PROMOTIONS	70
LETTRES D'ENTENTE		71
Numéros utiles		101

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET PORTÉE DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 – TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE

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

ARTICLE 3 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 3.01 La Compagnie s'engage à ne pas se livrer à des actes de discrimination contre un employé parce qu'il est membre du Syndicat ou parce qu'il s'occupe, au nom du Syndicat, d'activités autorisées aux présentes.
- 3.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas se livrer à des actes de menace, d'intimidation ou de discrimination illégale à l'endroit d'un(e) employé(e) à cause de son état de grossesse, de son âge, de son état matrimonial, de sa déficience, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa race, de sa religion, de la couleur de sa peau, de son origine ethnique, de ses affiliations politiques avec un parti politique ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 3 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT (SUITE)

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

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

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

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

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

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

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

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

- 3.04 Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction

particulière basée sur le sexe.

ARTICLE 4 – DÉDUCTIONS

COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01 Tous les employés doivent payer la cotisation syndicale et être membre du Syndicat. Les employés embauchés ou mutés au sein de l'unité de négociation doivent comme condition d'emploi devenir membre du Syndicat et payer la cotisation syndicale dans les trente (30) jours après avoir été embauchés ou mutés.
- 4.02 La Compagnie retiendra la cotisation syndicale sur la base des heures payées (excluant les heures supplémentaires) de tous les employés de l'unité de négociation à chaque période de paie.
- 4.03 La cotisation syndicale ordinaire est la somme fixée par chaque section locale comme étant la cotisation à payer et ne doit comporter aucun autre montant tel que droit d'entrée, prime d'assurance ou cotisation spéciale.
- 4.04 Le montant de la cotisation syndicale ordinaire sera le montant que le secrétaire-trésorier du Syndicat national pourra attester de temps à autre à la Compagnie pour chaque section locale.
- 4.05 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, la Compagnie doit remettre par chèque ou par dépôt direct, au secrétaire-trésorier du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier les sommes ainsi perçues moins toutes les sommes payées par la Compagnie, au nom du Syndicat.

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

GÉNÉRALITÉS

- 4.06 La Compagnie cesse d'effectuer les retenues lorsque l'employé est affecté à un poste qui n'est pas visé par la présente convention, sauf dans le cas d'employés affectés à un poste temporaire ou intérimaire de dirigeant.

ARTICLE 4 – DÉDUCTIONS (SUITE)

- 4.07 Il est entendu et convenu que le Syndicat tiendra la Compagnie indemne et à couvert de toutes les réclamations qui peuvent lui être faites par un employé, ou au nom d'un employé, ou d'employés, relativement aux sommes retenues sur les salaires en vertu du présent article.

FONDS HUMANITAIRE

- 4.08 (a) La Compagnie paiera, au nom de tous les employés de l'unité de négociation, un montant de un cent (1 ¢) pour chaque heure normale travaillée, destiné au Fonds humanitaire.
- (b) Ce paiement sera effectué sur une base mensuelle, dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois et sera versé au compte de l'organisme de charité enregistré désigné comme le Fonds humanitaire du SCEP.

ARTICLE 5 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

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

ARTICLE 5 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX (SUITE)

- (c) Dans le cadre de la formation initiale des nouveaux techniciens, les agents négociateurs, (lorsque la formation aura lieu dans la grande région de Montréal) ou un représentant syndical (de la section locale où le centre de formation est établi), pourra rencontrer la classe pour une période de trente (30) minutes.

Pour l'application du paragraphe précédent, les agents négociateurs rencontreront les membres des groupes qu'ils représentent.

- 5.03 La Compagnie convient de ne pas refuser aux représentants du Syndicat national la permission d'entrer dans ses locaux.

CONGÉ SANS PAIE

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

ARTICLE 5 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX (SUITE)

REPRÉSENTANT À LA PRÉVENTION

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

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

Le délégué choisi relèvera du Chef divisionnaire adjoint Prévention et sera le co-président du Comité d'orientation Santé Sécurité du Québec. Il sera principalement dédié à la prévention ainsi qu'à son implantation.

ARTICLE 6 – TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

GRIEFS

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

ARTICLE 6 – TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

AUTRES ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.02 (a) Un délégué syndical, un délégué en chef ou un dirigeant local peut participer à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie. Ce temps ne sera pas rémunéré.
- (b) Toutefois, la Compagnie rémunérera le délégué syndical, le délégué en chef ou le dirigeant local, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour tout le temps consacré à d'autres activités syndicales. Toute somme ainsi versée, y compris les cotisations salariales payables par l'employeur, sera déduite du versement des cotisations syndicales conformément à l'article 4.05.
- (c) Le Syndicat n'est pas tenu de fournir d'explications à la Compagnie lors des demandes de temps pour d'autres activités syndicales qui ne sont pas rémunérées par la Compagnie (OXP). Le temps demandé doit être accordé en vertu de la section 6.04. Les dispositions de la section 6.03 ne s'appliquent pas.

GÉNÉRALITÉS

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

ARTICLE 7 – GRÈVE ET LOCK-OUT

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

ARTICLE 8 – DÉFINITIONS

EMPLOYÉ PERMANENT À PLEIN TEMPS

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

EMPLOYÉ PERMANENT AUXILIAIRE

- 8.02 Le terme « employé permanent auxiliaire » désigne une personne qui détient le statut de permanent auxiliaire et qui travaille au moins mille deux cent quarante-huit (1 248) heures par année.

Cependant pour la période du 1^{er} juin au 31 octobre de chaque année, les employés auxiliaires seront assurés de travailler quatre (4) jours par période de paie. Pendant la période du 1^{er} novembre au 31 mai de chaque année, les employés auxiliaires seront assurés de travailler deux (2) jours par période de paie.

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

- 8.03 Le terme « employé temporaire » désigne une personne embauchée à titre d'employé sur appel, au besoin de la Compagnie.

Cependant pour la période du 1^{er} juin au 31 octobre de chaque année, les employés temporaires seront assurés de travailler quatre (4) jours par période de paie.

Pendant la période du 1^{er} novembre au 31 mai de chaque année, les employés

temporaires seront assurés de travailler deux (2) jours par période de paie.

ARTICLE 8 – DÉFINITIONS (SUITE)

PÉRIODE D’ESSAI

- 8.04 Nonobstant l’article 12 de la présente convention, la Compagnie se réserve le droit de licencier un employé à l’essai à la seule discrétion de la Compagnie.

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

La période d’essai d’un nouvel employé est de six cent quatre-vingts (680) heures régulières travaillées ou six (6) mois, selon la première des deux (2) éventualités.

TERRITOIRE D’ÉQUIPES ET LOCALITÉS

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

TERRITOIRE DE SERVICE

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

TERRITOIRE DE SERVICE ADJACENT

- 8.07 Le terme « territoire de service adjacent » désigne le regroupement des villes décrites à l’annexe « D ».

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

ANCIENNETÉ

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

Toutefois, cette disposition s'applique seulement pour :

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

LISTE D'ANCIENNETÉ PAR TERRITOIRE D'ÉQUIPES

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

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

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ (SUITE)

AVIS AU SYNDICAT

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

RETOUR DANS L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

- 9.05 (a) L'employé qui accepte un emploi non cadre dans la Compagnie hors de l'unité d'accréditation, peut y revenir dans les dix-huit (18) mois de son affectation.
- (b) L'employé qui accepte un emploi cadre peut le faire pour une période ne dépassant pas sept (7) mois par année civile. Toutefois, cette période doit être prolongée à l'intérieur de l'année civile par le Syndicat, à la demande écrite de la Compagnie pour la première fois et pourra être prolongée avec entente avec le Syndicat aux occasions subséquentes. Pendant cette période, l'employé continue de verser ses cotisations syndicales et accumule de l'ancienneté dans l'unité d'accréditation.
- (c) Tout employé cadre qui, avec l'accord de la Compagnie, retourne dans l'unité d'accréditation verra sa nouvelle date d'ancienneté établie à sa date d'entrée dans l'unité.

LISTE DE RAPPEL – EMPLOYÉ TEMPORAIRE

- 9.06 (a) Un employé temporaire qui est mis à pied pour une raison autre que disciplinaire, ou de fin d'emploi pendant sa période d'essai, doit être inscrit sur la liste de rappel par territoire de service selon l'ordre d'ancienneté et demeurera sur la liste de rappel pendant un maximum d'un (1) an après la fin de sa dernière journée d'emploi.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ (SUITE)

- (b) Avant d'embaucher tout nouvel employé dans un territoire de service, la Compagnie doit offrir le poste à l'employé temporaire ayant le plus d'ancienneté, qui est qualifié pour faire le travail disponible et dont le nom est sur la liste de rappel pour ce territoire de service. Par la suite, la Compagnie offrira le poste aux employés temporaires inscrits sur la liste de rappel des autres territoires de service. Dans ce dernier cas, l'employé ne sera pas tenu d'accepter le poste offert.
- (c) Il incombe à l'employé temporaire de tenir la Compagnie informée de son adresse et numéro de téléphone exacts en avisant le service des ressources humaines de tout changement.
- (d) L'employé doit aviser la Compagnie de son acceptation de l'offre de rappel dans les cinq (5) jours qui suivent cette offre. L'employé aura dix (10) jours pour se rapporter au travail suite à la date de l'offre de rappel, à moins d'une entente mutuelle.
- (e) Dans tous les cas, les frais de relocalisation sont assumés par l'employé affecté.

RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU TERRITOIRES D'ÉQUIPES

- 9.07 Lorsque la Compagnie décide de créer, d'abolir ou de fusionner des équipes de travail ou des territoires d'équipes ou, nonobstant l'article 10, lorsque le volume de travail baisse au point où de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer une mise à pied à l'intérieur d'une équipe ou d'un territoire d'équipes en vertu de la section 8.05, la procédure suivante s'applique:
- (a) La Compagnie doit aviser le Syndicat. Les délégués syndicaux, qui représentent les employés des équipes ou territoires d'équipes affectés par les changements, seront consultés afin d'identifier des solutions possibles visant à minimiser l'impact sur les employés.
 - (b) La Compagnie établira le nombre d'employés à être ajoutés ou soustraits par équipe ou par territoire d'équipes, et ce, par statut d'emploi selon les pourcentages établis aux articles 16.03, 16.06 et 16.09 (a).

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ (SUITE)

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

ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL

- 10.01 Si pour une raison quelconque, une baisse de volume affectant l'ensemble d'un (1) ou de plusieurs territoires de service au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer une mise à pied, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur un régime de travail à temps partiel ou de mutations temporaires ou de mise à pied ou sur un régime combinant ces mesures.
- 10.02 Si on ne peut en venir à une entente afin d'éviter les mises à pied dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où le Syndicat a été saisi de la question, la Compagnie peut adopter un régime de mise à pied de l'ampleur qu'elle juge nécessaire.
- 10.03 Il est toutefois expressément convenu que, si la Compagnie adopte un régime de mise à pied à l'expiration de la période de cinq (5) jours ouvrables, les négociations en vue de régler les mises à pied doivent reprendre à la demande de l'une ou de l'autre partie. De même, une fois qu'un accord est intervenu sur un régime, chacune des parties peut en tout temps rouvrir les négociations dans le but d'apporter des modifications au régime adopté ou discuter de la pertinence des affectations des employés touchés et au travail en application de la section 10.12.

ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL (SUITE)

ANCIENNETÉ LORS DE REMANIEMENT DU PERSONNEL

10.04 L'ancienneté est égale à la durée de service continu accumulé à compter de la date d'embauche pour :

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

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

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

10.05 Advenant la nécessité d'effectuer une mise à pied, la Compagnie procédera dans l'ordre suivant :

- (a) La Compagnie cessera d'utiliser les services de tous les employés temporaires à l'intérieur du territoire de service;
- (b) L'employé permanent ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du territoire de service, sera désigné comme employé excédentaire.

SUPPLANTATION

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

- i. Remplacer un employé temporaire d'un territoire de service adjacent, tel que prévu à l'annexe « D »;
- ii. Supplanter l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté d'un territoire de service adjacent, tel que prévu à l'annexe « D »;
- iii. Remplacer tout autre employé temporaire de l'unité de négociation;
- iv. Être mis à pied.

ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL (SUITE)

- (b) L'employé excédentaire peut choisir d'être mis à pied en tout temps au cours du processus.
 - (c) Tout employé permanent qui remplace un autre employé suite à l'application de 10.06 (a) maintiendra son statut.
- 10.07 L'employé permanent supplanté en vertu de 10.06 (a) peut à son tour utiliser les dispositions de supplantation prévues à la section 10.06.
- 10.08 Dans tous les cas, les frais de relocalisation sont assumés par l'employé affecté.

LISTE D'ANCIENNETÉ

- 10.09 Lors d'une mise à pied, la Compagnie remettra au Syndicat, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables une liste d'ancienneté à jour.

AVIS ET INDEMNITÉS DE MISE À PIED

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

Années de service continu	Nombre de semaines
1 an mais moins de 5 ans	4 semaines
5 ans mais moins de 10 ans	6 semaines
10 ans et plus	8 semaines

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

ARTICLE 10 – REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL (SUITE)

DISPONIBILITÉS DES HEURES DE TRAVAIL

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

PROCÉDURE DE RAPPEL

- 10.12 (a) Les employés permanents excédentaires, mis à pied ou supplantés, seront inscrits sur une liste de rappel par territoire de service d'origine. Ces employés y demeureront pour une période de trois (3) ans à compter de leur dernière mise à pied.
- (b) La liste de rappel sera établie et maintenue par ordre d'ancienneté par territoire de service.
- (c) Le rappel des employés devra se faire par ancienneté à l'intérieur du territoire de service.
- (d) Lorsque la Compagnie désire rappeler un employé, elle doit lui envoyer un avis par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé. La Compagnie peut rappeler les employés par téléphone en présence d'un représentant du Syndicat avant de leur envoyer l'avis de rappel.
- (e) La date de l'avis de rappel est la date d'oblitération de la lettre postée par courrier recommandé à l'employé, à sa dernière adresse consignée aux dossiers de la Compagnie. Lorsque l'avis de rappel a été effectué par téléphone, la date de l'avis de rappel est lorsque l'employé mis à pied a été rejoint personnellement.
- (f) Il appartient à l'employé mis à pied qui désire être rappelé de s'assurer que la Compagnie possède sa dernière adresse et son numéro de téléphone en avisant le service des ressources humaines de tout changement.
- (g) L'employé doit signifier son acceptation de toute offre de rappel dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la date de l'avis de rappel et doit retourner au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'avis de rappel à moins d'une entente mutuelle pour une date alternative.

ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 11.01 Les deux (2) parties reconnaissent la nécessité d'assurer la sécurité et de protéger la santé de tous les employés.
- 11.02 Un employé peut refuser d'exécuter un travail qu'il estime dangereux pour lui ou pour les autres.
- 11.03 La Compagnie doit fournir à ses frais tous les équipements ou vêtement de sécurité ou de protection dont elle exige le port ou l'utilisation par les employés actuels ou nouvellement embauchés.

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 11.04 La Compagnie et le Syndicat créeront une structure de comités locaux et un Comité d'orientation Santé et Sécurité du Québec. Afin d'améliorer la prévention et la gestion de la sécurité au travail :
 - (a) Il y aura quatre (4) comités locaux de santé et sécurité au travail qui se réuniront à tous les mois :
 - i. Un comité Rive-Nord composé de trois (3) représentants de la Compagnie et (3) trois représentants du Syndicat dont un (1) représentant de chaque section locale.
 - ii. Un comité Rive-Sud composé de trois (3) représentants de la Compagnie et trois (3) représentants du Syndicat dont un (1) représentant de chaque section locale.
 - iii. Un comité Ile de Montréal composé de quatre (4) représentants de la Compagnie et quatre (4) représentants du Syndicat.
 - iv. Un comité Région Est composé de trois (3) représentants de la Compagnie et trois (3) représentants du Syndicat dont un (1) représentant de chaque section locale.
 - (b) Il y aura un comité d'orientation santé et sécurité au travail qui se réunira à tous les deux (2) mois. Ce comité sera composé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat. Le représentant prévention choisi en vertu de l'article 5.06 et le Chef divisionnaire adjoint, Prévention en seront les co-présidents.

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

Les comités sont régis en conformité avec les lois applicables.

ARTICLE 11 – SANTÉ ET SÉCURITÉ (SUITE)

- 11.05 Lorsqu'une enquête officielle est tenue à la suite d'un accident de travail, le représentant local en santé et sécurité ou en son absence le délégué syndical doit être présent à l'enquête officielle et pendant l'audition des témoins.
- 11.06 Un travailleur qui est victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle maintiendra son lien d'emploi durant une période de trente-six (36) mois.
- 11.07 Il est entendu que le paiement des indemnités de remplacement du revenu de la CSST versé aux employés sera pris en charge par Bell Solutions techniques jusqu'à ce que l'employé soit consolidé par le médecin traitant.

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

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

Cette entente se fera une fois que la décision finale de la (C.L.P.) Commission des Lésions Professionnelles aura été rendue ou à l'arrêt des procédures. À défaut d'entente entre les parties sur les modalités de remboursement, l'employeur peut récupérer le montant qu'il a versé en trop à l'employé, à raison de cinq pour cent (5%) du salaire net versé sur chacune des paies de l'employé.

ARTICLE 12 – MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES

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

ARTICLE 12 –

MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES (SUITE)

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

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

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

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

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

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

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

- 12.07 Le terme « avis verbal » n'inclut pas les discussions quotidiennes entre un directeur et son employé. L'avis verbal ne sera pas considéré comme un acte disciplinaire et ne fera pas partie du dossier disciplinaire de l'employé. De plus, aucun grief ne pourra être soumis relié à un avis verbal.

ARTICLE 13 – GRIEFS

DÉFINITIONS

GRIEFS

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

JOUR OUVRABLE

Aux fins du présent article, le terme « jour ouvrable » désigne n'importe quel jour de la semaine, à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés prévus à la présente convention.

PLAIGNANT

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

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

ÉTAPE 1

- 13.02 (a) Un grief doit être soumis dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle l'employé a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui en est la cause présumée, au supérieur immédiat par :
- i. le délégué syndical et l'employé concerné, ou le délégué syndical seul;
 - ii. le supérieur immédiat doit, à la réception d'un grief, accuser réception du grief en signant le formulaire de présentation et en indiquant la date à laquelle le grief a été soumis.
- (b) Dans le cas d'un grief suite au congédiement d'un employé, le grief peut être soumis directement au directeur régional à l'étape 2.

ARTICLE 13 – GRIEFS (SUITE)

- 13.03 Le supérieur immédiat doit convoquer une réunion et rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Il doit signer et dater le formulaire de présentation de griefs.

ÉTAPE 2

- 13.04 Quand le grief n'a pas été réglé à la première étape, il peut être présenté au directeur régional par le délégué syndical ou le délégué en chef dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'issue de la première étape.
- 13.05 Le directeur régional doit rencontrer le délégué en chef, le délégué syndical et le plaignant, et rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables après avoir été avisé du grief. Il doit également exposer sa position sur le formulaire de présentation de griefs.

ÉTAPE PRÉ-ARBITRALE

- 13.06 Tout grief qui n'a pas été réglé à la deuxième étape peut être présenté au Chef divisionnaire adjoint des ressources humaines par le représentant national du Syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réponse de la deuxième étape.

Le Chef divisionnaire adjoint des ressources humaines doit rencontrer le représentant national du syndicat et le délégué en chef, et rendre sa décision par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables après la présentation du grief. Il doit également exposer sa position par échange de courrier.

Le Chef divisionnaire adjoint des ressources humaines peut, s'il le désire, être accompagné d'un autre membre de l'équipe de direction.

GRIEF DU SYNDICAT NATIONAL

- 13.07 (a) Le Syndicat national peut présenter des griefs de caractère général et pour lesquels on cherche une solution générale pour l'ensemble de la Compagnie.
- (b) Un tel grief doit être soumis au Chef divisionnaire des ressources humaines par un représentant ou un dirigeant du Syndicat national dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date à laquelle le Syndicat national a eu connaissance du fait ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait.

ARTICLE 13 – GRIEFS (SUITE)

- (c) Le Chef divisionnaire des ressources humaines doit rencontrer les représentants ou les dirigeants du Syndicat national et rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission du grief. Un autre cadre nommé par le Chef divisionnaire des ressources humaines peut participer à la rencontre.
- (d) Cette procédure ne sera pas utilisée pour des griefs individuels.

DÉLAIS

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

GÉNÉRALITÉS

- 13.10 Le grief doit être présenté par écrit et contenir les éléments suivants :
 - (a) Nom et fonction du plaignant ;
 - (b) Date du fait qui a donné lieu au grief ;
 - (c) Nature du grief ;
 - (d) Règlement désiré ;
 - (e) Article(s) présumé(s) violé(s) ;
 - (f) Numéro du grief.
- 13.11 Tout règlement d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les parties, un tel règlement constitue un cas d'espèce, et ne peut être invoqué comme précédent par l'une ou l'autre des parties.
- 13.12
 - (a) Un représentant du Syndicat national peut participer à la 2^e étape.
 - (b) Le Directeur régional peut demander à un autre membre de la direction de participer à la 2^e étape.
- 13.13 Si un grief n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 14 – ARBITRAGE

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

ARTICLE 15 – TRAITEMENT SALARIAL

SALAIRE

- 15.01 Les salaires horaires en vigueur jusqu'au 6 mai 2018, sont ceux prévus à l'échelle salariale de l'annexe « A ».
- 15.02 L'intervalle de temps entre chaque échelon de l'échelle salariale et la progression d'un échelon à un autre est celle prévue à l'annexe « A ».
- 15.03 Sujet aux dispositions prévues à l'article 1.02, les titres d'emploi des employés sont « technicien », « câbleur » ou « magasinier ».

ARTICLE 15 – TRAITEMENT SALARIAL (SUITE)

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

JOUR DE PAIE

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

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL

DÉFINITIONS

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

EMPLOYÉ À PLEIN TEMPS

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

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

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

16.03 Les heures normales d'un employé à plein temps, sont de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours. Toutefois, les heures de travail normales peuvent être réparties sur une période de deux (2) semaines soit dix (10) jours totalisant quatre-vingts (80) heures. Lorsque les dispositions relatives aux horaires de quatre (4) jours de dix (10) heures prévues à 16.02 ci-haut sont utilisées, l'horaire peut également être réparti sur deux (2) semaines comportant huit (8) journées de dix (10) heures.

Les statuts d'employés permanents plein temps regroupent 50 % minimum des effectifs totaux de la localité et ce, pour chacun des titres d'emploi.

A) Le statut d'employé permanent plein temps de classe 1 est composé de :

- deux cent soixante-cinq (265) techniciens répartis dans les localités de la province, (tel que décrit à la Lettre d'entente No. 16), qui ne seront pas inscrits à l'horaire les fins de semaine;
- dix-sept pour cent (17 %) des magasiniers de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) ne seront pas inscrits à l'horaire les fins de semaine;
- dix-sept pour cent (17 %) des câbleurs de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) ne seront pas inscrits à l'horaire les fins de semaine.

B) Le statut d'employé permanent plein temps de classe 2 est composé de :

- treize pour cent (13 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire plus d'un samedi sur deux.

C) Le statut d'employé permanent plein temps de classe 3 est composé de :

- pourcentage variable des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire plus d'une (1) fin de semaine sur deux (2).

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

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

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

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

- quinze pour cent (15 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) ne seront pas inscrits à l'horaire plus de six (6) fins de semaine sur huit (8).

16.04 Si pour une raison quelconque, une baisse de volume affectant l'ensemble d'un (1) ou de plusieurs territoires d'équipes au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu de réduire les heures de travail des employés permanents plein temps, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur les modalités dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle le Syndicat aura été avisé de la situation.

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

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

(b) La Compagnie doit toujours donner sept (7) jours d'avis avant de réduire les heures de travail à trente-deux (32) heures par semaine ou soixante-quatre (64) heures par deux semaines. La Compagnie doit donner sept (7) jours d'avis lorsqu'elle veut revenir à la semaine normale de travail. Toutefois, si l'équipe de travail accepte, la Compagnie peut revenir à la semaine normale de travail.

(c) Lorsque la Compagnie décide de réduire ou de revenir aux heures de travail normales, elle doit le faire pour une durée de deux (2) semaines.

(d) Lorsque la Compagnie décide de réduire les heures de travail des employés à plein temps, elle doit automatiquement réduire les heures de travail des employés permanents auxiliaires et des employés temporaires.

(e) i. Lorsque les heures de travail sont réduites en application de la section 16.04 (a), la Compagnie doit offrir les heures de travail disponibles aux employés à plein temps avant d'offrir ces heures aux employés permanents auxiliaires et employés temporaires, en autant que ces heures ne généreront pas d'heures supplémentaires.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- ii Les heures disponibles doivent être offertes par territoire d'équipes ou localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes dans la localité visée.
 - (f) Lorsque la Compagnie décide de réduire les heures normales conformément à l'article 16.04, le nombre de jours travaillés sera réparti sur une (1) semaine ou deux (2) semaines selon la catégorie, tel que défini à l'article 16.03.
- 16.05 Après consultation au sein de l'équipe et en tenant compte des besoins opérationnels, les heures de travail de la semaine réduite seront réparties selon les options suivantes:
- (a) quatre (4) jours de huit (8) heures par semaine;
 - (b) huit (8) jours de huit (8) heures par deux (2) semaines;

EMPLOYÉ PERMANENT AUXILIAIRE

- 16.06 Les heures de travail normales d'un employé permanent auxiliaire (technicien, magasinier, câbleur) sont d'au moins mille deux cent quarante-huit (1 248) heures par année.

Le statut d'employé permanent auxiliaire est composé de :

- vingt pour cent (20 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi 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 tous les employés permanents auxiliaires sont déterminés par la Compagnie, jusqu'à dix (10) heures par jour.

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

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

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

La Compagnie fournira sur demande un rapport au Syndicat afin d'évaluer la distribution équitable des heures selon l'article 16.07 (a).

Il est entendu que le temps passé à évaluer et analyser lesdits rapports ne sera pas payé par la Compagnie.

- (c) La Compagnie offrira en priorité les heures de travail disponibles aux employés permanents auxiliaires avant d'offrir ces heures aux employés temporaires, en autant que ces offres ne génèrent pas d'heures supplémentaires.
- (d) L'employé permanent auxiliaire appelé au travail le même jour sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures. Toutefois, s'il est avisé préalablement, il sera rémunéré pour un minimum de huit (8) heures.

- 16.08 (a) La Compagnie accordera aux employés permanents auxiliaires une (1) journée de repos planifiée par semaine.

- (b) Pendant la période du 1^{er} juin au 31 octobre de chaque année, les employés permanents auxiliaires seront assurés de travailler quatre (4) jours par période de paie.

Pendant la période du 1^{er} novembre au 31 mai de chaque année, les employés permanents auxiliaires seront assurés de travailler deux (2) jours par période de paie.

Pour les employés permanents auxiliaires, au moins un (1) jour de travail par semaine sera assuré d'être un samedi ou un dimanche.

- (c) i. Lorsque les heures de travail sont réduites en application de la section 16.07 (a), la Compagnie doit offrir par ancienneté en priorité les heures de travail disponibles aux employés permanents auxiliaires avant d'offrir ces heures aux employés temporaires ayant complété deux (2) tours de service par semaine, en autant que cette offre ne génère pas d'heures supplémentaires.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- 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.

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

- 16.09 (a) Les heures de travail par jour et les jours de travail par semaine de tous les employés temporaires (technicien, magasinier, câbleur) sont déterminés par la Compagnie, jusqu'à dix (10) heures par jour.

Le statut d'employé temporaire est composé de :

- trente pour cent (30 %) des effectifs totaux de la localité (arrondi à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5).
- (b) i. Les heures de travail offertes aux employés temporaires doivent être distribuées de manière équitable au sein d'un territoire d'équipes. Lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B » (ex. Montréal), les heures de travail doivent être distribuées de manière équitable au sein de toutes les équipes de cette localité en tenant compte des exigences du travail.
- ii. La Compagnie pourra établir des postes de magasiniers temporaires dans chaque région, et ces postes ne seront pas soumis à la distribution équitable des heures prévues dans le paragraphe précédent. Cependant, s'il y a plus d'un magasinier temporaire dans le même centre de travail, il devra y avoir équité des heures de travail entre eux.

Nonobstant l'application de l'article 16.09 (d) la Compagnie pourra établir dans chaque centre de travail un (1) poste de magasinier temporaire à mi-temps qui travaillera sur un horaire de quatre (4) heures par jour.

Lorsqu'un magasinier temporaire et un magasinier temporaire à mi-temps travaillent dans un même centre de travail, avant de donner des heures au magasinier temporaire à mi-temps, la Compagnie s'assura que le magasinier temporaire travaillera quarante (40) heures par semaine.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

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

La Compagnie fournira sur demande un rapport au Syndicat afin d'évaluer la distribution équitable des heures selon l'article 16.09 (b).

Il est entendu que le temps passé à évaluer et analyser lesdits rapports ne sera pas payé par la Compagnie.

- (d) i L'employé temporaire appelé au travail le même jour sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures. Toutefois, s'il est avisé préalablement, il sera rémunéré pour un minimum de huit (8) heures.
- ii Pendant la période du 1^{er} juin aux 31 octobre de chaque année, les employés temporaires seront assurés de travailler quatre (4) jours par période de paie.

Pendant la période du 1^{er} novembre au 31 mai de chaque année, les employés temporaires seront assurés de travailler deux (2) jours par période de paie.

Pour les employés temporaires, au moins un (1) jour de travail par semaine sera assuré d'être un samedi ou un dimanche.

- 16.10 La Compagnie accordera aux employés temporaires un (1) jour de repos planifié par semaine. Toutefois, ce jour de repos ne sera pas planifié entre le 20 juin et le 10 juillet.

Les employés temporaires affectés aux quarts de travail fractionnés seront assurés d'avoir deux (2) journées de repos dans la semaine. Toutefois, ces jours de repos ne seront pas planifiés entre le 20 juin et le 10 juillet.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

RÉPARTITION ET ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

- 16.11 L'horaire de travail pour tous les tours de service est constitué d'heures consécutives (sauf pour les tours de service en quarts fractionnés qui sont constitués de quatre (4) heures le matin et quatre (4) heures en soirée), tel qu'établi par la Compagnie et affiché sur un horaire de huit (8) semaines.
- 16.12 Les heures de travail peuvent être inscrites à l'horaire de travail n'importe quel jour de la semaine suivant les exigences du travail.
- 16.13 Les heures de travail et jours de travail seront déterminés par ancienneté selon les exigences du travail et en tenant compte de la nécessité d'avoir des employés permanents sur toutes les plages horaires.

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

- 16.14 i La Compagnie doit donner sept (7) jours d'avis avant toute modification à l'horaire de travail normal d'un employé permanent à plein temps de classes 1, 2, 3 et 4.
- ii L'horaire de travail des employés permanents plein temps classe cinq (5) est constitué de six (6) jours fixes et de quatre (4) jours variables par période de deux (2) semaines.

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

La Compagnie doit donner sept (7) jours d'avis avant toute modification à l'horaire des jours fixes. Les jours variables peuvent être modifiés au plus tard à vingt et une heure (21 h) la veille d'un jour prévu à l'horaire de travail.

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

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

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

EMPLOYÉ PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 1

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

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 1 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera prévu sur une base de rotation du lundi au vendredi dans les semaines qui suivent.

EMPLOYÉ PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 2

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

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

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 2 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera prévu sur une base de rotation du lundi au vendredi dans les semaines qui suivent.

EMPLOYÉ PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 3

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

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 3 effectue son horaire de travail normal, réparti sur deux (2) semaines (quatre-vingts (80) heures), ses journées de repos doivent être consécutives à un autre bloc de deux (2) jours à moins d'entente mutuelle avec son directeur opérationnel.

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 3 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera prévu sur une base de rotation du lundi au vendredi dans les semaines qui suivent.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

EMPLOYÉ PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 4

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

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

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 4 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera prévu sur une base de rotation du lundi au vendredi dans les semaines qui suivent.

EMPLOYÉ PERMANENT PLEIN TEMPS CLASSE 5

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

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

Lorsqu'un employé permanent à plein temps classe 5 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera prévu sur une base de rotation du lundi au vendredi dans les semaines qui suivent.

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

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

PÉRIODE DE REPAS

- 16.18 (a) Pour les horaires de travail débutant entre six (6) heures et midi (12 h), la période de repas est d'une durée d'une (1) heure non payée et prise vers le milieu de la journée de travail, à moins d'entente mutuelle différente entre l'employé et son directeur opérationnel. Lorsque la Compagnie offre du temps supplémentaire, l'employé peut prendre une période de repas de trente (30) minutes suite à l'autorisation de son directeur.
- (b) Pour les horaires de travail débutant de midi (12 h) jusqu'avant six (6) heures le matin, une période de repas de vingt (20) minutes est considérée comme faisant partie des heures normales de travail de la journée.
- (c) Pour les quarts de travail de plus de huit (8) heures les fins de semaine, la période de repas est d'une durée de trente (30) minutes non payées et prise vers le milieu de la journée de travail, à moins d'entente mutuelle différente entre l'employé et son directeur opérationnel.

PAUSE-SANTÉ

- 16.19 L'employé peut prendre une pause-santé d'un maximum de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)

17.02 Le terme «heures supplémentaires» pour un employé permanent auxiliaire et un employé temporaire désigne les heures de travail effectuées:

- (a) En sus de dix (10) heures par jour.
- (b) En sus de quarante (40) heures par semaine.

17.03 Le temps supplémentaire est attribué par ancienneté parmi les employés volontaires en tenant compte des exigences du travail.

Cependant, en plus du temps supplémentaire volontaire, la Compagnie peut obliger un employé permanent plein temps à effectuer huit (8) heures supplémentaires par semaine ou seize (16) heures supplémentaires dans une période désignée de quatre (4) semaines.

De plus, la Compagnie peut obliger un employé temporaire et/ou permanent auxiliaire à effectuer huit (8) heures supplémentaires par semaine.

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

1. Attribuer ces heures supplémentaires aux employés temporaires par ordre inverse d'ancienneté. Les employés temporaires en journée de repos planifiée ne seront pas sollicités sauf si la Compagnie est obligée de faire appel aux employés permanents pour effectuer ces heures supplémentaires;
2. Attribuer ces heures supplémentaires aux employés permanents auxiliaires par ordre inverse d'ancienneté;
3. Attribuer ces heures supplémentaires aux employés permanents plein temps par ordre inverse d'ancienneté.

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

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)

- 17.04 Nonobstant la section 17.03, quand il est urgent de rétablir le service pour les clients, ou d'autres circonstances mettant en danger la sécurité des clients ou du public, la Compagnie peut obliger un employé à faire plus de huit (8) heures supplémentaires dans une semaine. La Compagnie accordera la priorité à l'employé volontaire ayant le plus d'ancienneté dans le territoire d'équipes ou la localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe «B». S'il n'y a pas de volontaire, la Compagnie doit choisir l'employé ayant le moins d'ancienneté, dans le territoire d'équipes ou la localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe «B».
- 17.05 L'employé qui effectue des heures supplémentaires aura deux (2) choix :
- (a) d'être rémunéré à son taux horaire normal, multiplié par une fois et demie les heures supplémentaires effectuées ; ou,
 - (b) de mettre en réserve dans sa banque de temps compensatoire une heure et demie (1,5 h) pour chaque heure supplémentaire effectuée, et ce, jusqu'à un maximum de quatre cents (400) heures mises en banque.
- 17.06 (a) Les demandes de reprise de temps compensatoire (TGP-PGU) des employés peuvent être prévues lors de la préparation des horaires de travail. Le choix de TGP-PGU auquel l'employé a droit s'effectuera, par ancienneté, en vertu de l'article 9, à l'intérieur de la localité.
- i Du lundi au vendredi, le nombre d'employés en congé compensatoire ou en vacances à l'intérieur du territoire d'équipes ne doit pas excéder vingt pour cent (20 %) des employés permanents de ce même territoire sauf lorsqu'il est arrondi à la hausse à la première décimale.
- Lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B » (exemple Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe.
- Pour les fins de calcul, lorsque requis (exemple Montréal), un directeur opérationnel équivaut à un territoire d'équipes.

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)

- ii Le samedi et le dimanche, le nombre d'employés en congé compensatoire (TGP-PGU) ou en vacances à l'intérieur du territoire d'équipes ne doit pas excéder vingt pour cent (20 %) des employés permanents plein temps au travail de ce même territoire sauf lorsqu'il est arrondi à la hausse à la première décimale.

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

La fin de semaine avant, pendant et après les vacances ne doit pas être comptée dans le calcul du vingt pour cent (20 %) pour le TGP-PGU sauf si l'employé aurait normalement travaillé le samedi et/ou le dimanche concerné.

- (b) Nonobstant la section 17.06 (a), les heures de temps supplémentaires mises dans la banque de temps compensatoire peuvent être reprises à une date établie d'un commun accord entre l'employé et son directeur opérationnel.
- (c) Les demandes de reprise de temps compensatoire, une fois acceptées, ne doivent pas être annulées ou modifiées sans le consentement de l'employé.
- (d)
 - i. Six (6) fois par année civile, tout employé pourra recevoir un paiement d'un maximum totalisant la balance de sa banque de temps compensatoire en faisant une demande sur le formulaire prescrit au service des ressources humaines. Le paiement sera exécuté sur la paie régulière suivant la réception de la demande. Cette demande doit parvenir au service de la paie, le mercredi précédant le dépôt de la paie.
 - ii. Nonobstant le premier paragraphe, lors des périodes de semaines réduites selon l'article 16.04 et suivant, ou de basse saison où les semaines de travail ne sont pas complétées, lorsque la Compagnie ne peut offrir des heures de travail, les employés pourront se faire payer du TGP jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine.
- (e) Dans les mêmes pourcentages que ceux prévus à l'article 17.06 (a), en tout temps, pour les journées prévues à l'horaire, un employé pourra demander et obtenir du TGP-PGU dans un délai de trois (3) jours pour les journées à être prises du dimanche au vendredi et dans un délai de sept (7) jours pour les samedis.

ARTICLE 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)

RAPPEL AU TRAVAIL

- 17.07 Lors de rappel au travail, la Compagnie appellera les employés volontaires inscrits sur la liste de disponibilité par territoire d'équipes ou localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe «B». La Compagnie appellera par alternance les employés ayant le plus d'ancienneté et qui sont aptes à effectuer le travail.
- 17.08 L'employé permanent rappelé au travail sera rémunéré à son taux horaire normal multiplié par une fois et demie (1,5) les heures supplémentaires effectuées.
- 17.09 L'employé permanent rappelé au travail est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de salaire.

ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS

EMPLOYÉ PERMANENT

- 18.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés et seront rémunérés selon les dispositions de la présente section:
1. le jour de l'An;
 2. le lendemain du jour de l'An
 3. le Vendredi saint;
 4. la fête des Patriotes;
 5. la fête nationale du Québec;
 6. la fête du Canada;
 7. la fête du Travail;
 8. la fête de l'Action de grâce;
 9. Noël;
 10. le lendemain de Noël.
- 18.02 Lorsqu'un jour férié payé tombe un dimanche et qu'il est chômé, il est reporté au lendemain.
- 18.03 Lorsqu'un jour férié payé tombe un jour du lundi au samedi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tous les employés permanents plein temps pour la semaine en cause.

ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS (SUITE)

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

RÉMUNÉRATION D'UN JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ

- 18.05 Lorsqu'un employé n'a pas à se présenter au travail un jour férié payé inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire normal pour cette journée.
- 18.06
- (a)
 - i Lorsque l'employé permanent doit travailler ou est volontaire pour travailler un jour férié, il sera rémunéré à son taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 17.05.
 - ii Sauf pour le 1^{er} juillet où tous les employés permanents seront prévus à l'horaire, pour les autres congés fériés, la Compagnie ne planifiera pas plus de cinquante pour cent (50 %) des employés permanents plein temps de la localité.
 - iii Toutefois, ceci n'empêchera pas les employés permanents de se déclarer volontaires pour ces heures.
 - (b) Lorsqu'un employé temporaire doit travailler un jour férié, il sera payé à son taux d'heures supplémentaires conformément à l'article 17.05.
 - (c) Lorsqu'un employé travaille un jour férié, il sera éligible au paiement prévu à l'article 18.05.
- 18.07 Le jour férié n'est pas rémunéré à un employé absent qui reçoit toute autre rémunération en vertu de la convention collective ou une indemnité prévue à la loi.

ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES

- 19.01 L'année de référence, pour fins de vacances, est du 1^{er} février au 31 janvier.
- 19.02 Le choix et le nombre de semaines de vacances auquel l'employé a droit s'effectuera, par ancienneté, en vertu de l'article 9, à l'intérieur de la localité tout en tenant compte des exigences du travail.
- 19.03 À compter du 1^{er} décembre de chaque année, pour tous les employés, la Compagnie établira le calendrier des vacances pour l'année qui suit. Les employés devront faire leur choix avant le 15 janvier et la Compagnie affichera le calendrier des vacances au plus tard le 31 janvier.
- 19.04 (a) Le droit aux vacances des employés pour l'année de référence débutant le 1^{er} février est basé sur le service continu accumulé au 31 janvier précédant et est alloué tel que prévu ci-après:

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

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

Il est convenu que la sixième (6^e) semaine de vacances prévue au tableau ci-dessus ne s'appliquera qu'à compter de l'année 2014.

EMPLOYÉ À PLEIN TEMPS

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

ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES (SUITE)

EMPLOYÉ PERMANENT AUXILIAIRE

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

EMPLOYÉ TEMPORAIRE

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

GÉNÉRALITÉS

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

- 19.06 En tout temps, vingt pour cent (20 %) (arrondi à la hausse à la première décimale) des employés permanents d'un territoire d'équipes pourront prendre leurs vacances en même temps, en autant que les employés qui restent soient capables d'effectuer le travail.

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

Pour les déplacements de vacances ou les vacances non planifiées lors de l'affichage en vertu de l'article 19.03, le vingt pour cent (20 %) mentionné au paragraphe ci-haut inclura le TGP et le PGU.

Nonobstant les dispositions ci-haut, la Compagnie peut réduire à dix pour cent (10 %) (arrondi à la hausse à la première décimale) le nombre d'employés permanents d'un territoire d'équipes pouvant prendre leurs vacances en même temps, et ce, pour deux (2) semaines déterminées lors de l'établissement du calendrier.

Dans cette éventualité, la Compagnie devra hausser à trente pour cent (30 %) (arrondi à la hausse à la première décimale), le nombre d'employés permanents d'un territoire d'équipes pouvant prendre leurs vacances en même temps, et ce, pour deux (2) semaines, au mois de juillet ou août, déterminées lors de l'établissement du calendrier de vacances.

ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES (SUITE)

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

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

- (b) Pour les employés temporaires, du 1^{er} février au 31 mai et du 1^{er} octobre au 31 janvier inclusivement, lorsqu'il y aura de la disponibilité en surplus, en accord avec l'article 19.06, la Compagnie offrira des vacances aux employés temporaires jusqu'à vingt pour cent (20 %) du nombre d'employés permanents qui autrement seraient éligibles aux vacances en même temps. Ces employés temporaires devront, pour ces dates, planifier leurs vacances et inscrire leur choix de vacances en vertu de l'article 19.03 de la convention.

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

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

Pour les déplacements de vacances ou les vacances non planifiées lors de l'affichage en vertu de l'article 19.03, le vingt pour cent (20 %) mentionné au paragraphe ci-haut inclura le TGP et le PGU.

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

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

ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES (SUITE)

GÉNÉRALITÉS

- 19.08 Lorsqu'un jour férié tombe durant la semaine de vacances, les huit (8) heures payées du jour férié seront transférées sous forme d'heures dans la banque de temps compensatoire.
- 19.09 L'employé qui est muté après avoir fait son choix de vacances peut conserver son choix.
- 19.10 Lorsqu'un employé est malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède ses vacances, et qu'il lui est impossible de prendre ses vacances, la Compagnie doit, s'il le demande, reporter ses vacances à une date ultérieure au choix de l'employé. Le choix de vacances d'un employé est assujéti aux dispositions de la section 19.06.
- 19.11 Pour les employés permanents, à moins d'une entente contraire entre l'employé et son directeur opérationnel, les vacances doivent être prises en bloc de cinq (5) jours. La fin de semaine au début et à la fin d'une période de vacances d'au moins cinq (5) jours ne sera pas travaillée et ne sera pas incluse dans le calcul des fins de semaine de congé conformément aux articles 16.16 (b) et 16.16 (c)
- 19.12 Les vacances non prises au 31 janvier devront être prévues au calendrier entre le 1^{er} février et le 30 avril.
- 19.13 Un employé qui, au moment d'établir le calendrier des vacances tel que prescrit à l'article 19.03, est absent du travail pour une période indéterminée (ILT) ne pourra établir son choix de vacances pour l'année qui suit. Toutefois, il sera comptabilisé pour le calcul du vingt pour cent (20 %).

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

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

ARTICLE 20 – MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGE DE POSTE

DÉFINITIONS

- 20.01 (a) Affectation journalière désigne les employés qui quittent leur localité pour la durée ou une partie de la durée de la journée et reviennent à leur point de départ.
- (b) Mutation temporaire désigne les employés qui sont appelés à quitter leur localité de travail et à coucher à l'extérieur de leur domicile. Renouvelable par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.
- (c) Toutefois, suite à une entente entre les parties lors de l'application de l'article 10 (remaniement du personnel permanent), une mutation temporaire peut excéder quatre-vingt-dix (90) jours.

MUTATION TEMPORAIRE

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

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

AFFECTATION JOURNALIÈRE

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

Lorsque la Compagnie désire affecter un employé d'une autre localité dans la localité de Montréal, elle devra procéder par ordre inverse d'ancienneté parmi les employés bénéficiant de la dépêche à domicile et demeurant à l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq kilomètres (25 km) de la localité de Montréal.

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

- 2) Toutefois, lorsque la Compagnie aura besoin d'affecter pour la journée de travail suivante, des employés d'une localité vers une autre localité ou d'un territoire de service à un autre territoire de service et que cette affectation produit un avantage monétaire, la Compagnie effectuera l'affectation conformément à l'article 20.04.

- 20.04 Pour l'application des articles 20.02 et 20.03, paragraphe 2, 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.

Les employés pourront retirer leur nom de la liste en tout temps en présentant une demande à leur directeur opérationnel.

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

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

- 1) avoir complété sa période d'essai ;
- 2) s'inscrire lors des demandes spéciales ;
- 3) être le dernier assigné sur le marché ;
- 4) répondre à ses messages SMS au JJ-1 s'il ne désire pas être déplacé le jour suivant (délai de réponse de trente (30) minutes).

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

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

GESTION DE POSTE ET AFFICHAGE

- 20.06 Lorsque la Compagnie décidera de créer, dans un territoire d'équipes donné ou dans plusieurs territoires d'équipes:
- i de nouvelles fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi;
 - ii de nouveaux titres d'emplois en accord avec l'article 1.02 ou des postes

additionnels.

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

Les processus suivants s'appliqueront:

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

- choisir parmi les employés dont le rendement à leur poste actuel répond aux exigences du travail, par statut et ancienneté à l'intérieur d'un territoire d'équipes et lorsque requis, rencontrer les pourcentages suivants : 50 % PPT, 20 % PA, et 30 % Temporaire.
- par la suite, la Compagnie offrira la formation en commençant par les PPT, PA et Temporaires tout en maintenant l'équilibre entre les différents statuts afin de répondre aux besoins de disponibilités.
- lorsque la Compagnie ne peut combler les postes disponibles avec les volontaires, elle procèdera par ordre inverse d'ancienneté.

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

1. employés temporaires ayant complété leur période d'essai: 50 %
 2. employés permanents auxiliaires: 30 %
 3. employés permanents plein temps: 20 %
- La liste des employés ayant postulé aux postes disponibles sera remise à la section locale concernée.

La liste d'employés sélectionnés sera affichée dans le centre de travail et sur l'intranet de la Compagnie. Une copie sera remise à la section locale concernée.

(b) Advenant que la Compagnie doive combler un poste vacant ou désire créer des postes additionnels ou de nouveaux titres d'emplois, en accord avec l'article 1.02, la Compagnie devra:

- Afficher dans la province, les critères de sélections, les qualifications et les postes disponibles par territoire d'équipes durant une période de dix (10) jours ouvrables.

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

- Choisir par ancienneté, les employés qui répondent aux qualifications et aux critères de sélection. La formation interne ne sera pas un critère de sélection à moins que l'employé ait refusé de la suivre.
- Il est toutefois entendu que les demandes seront accordées aux employés dont le rendement à leur poste actuel répond aux exigences de leur travail.
- La liste des employés ayant postulé aux postes disponibles sera remise à la section locale concernée.

La liste d'employés sélectionnés sera affichée dans les centres de travail et sur le site intranet de la Compagnie. Une copie sera remise à la section locale concernée.

- Bien que la Compagnie désire favoriser l'embauche à l'interne, advenant qu'aucun candidat interne ne soit disponible ou qualifié pour le(s) poste(s) à combler, la Compagnie pourra recruter à l'externe.
- (c) i Deux fois par année, au mois d'avril et octobre, le Chef divisionnaire adjoint Ressources humaines, les représentants requis de la Compagnie ainsi que le Comité de négociation du Syndicat, se rencontreront afin de passer en revue le nombre d'employés par titre d'emploi par territoire d'équipes ou localité, selon les pourcentages prévus aux articles 16.03, 16.06 et 16.09 (a).

La Compagnie offrira, par affichage provincial, le nombre de postes à combler par statut et par localité.

- ii Par la suite, les parties se rencontreront en janvier et en juillet afin d'identifier les postes à combler dû au départ d'employés permanents dans chacune des localités. Dans le cas où le nombre d'employés permanents serait inférieur à celui du mois d'avril ou octobre, les postes laissés vacants seront comblés par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie, en autant que les pourcentages prévus aux articles 16.03, 16.06 et 16.09 (a) soient respectés.
- Les employés désirant combler les postes de permanents devront soumettre leur candidature à l'aide d'un formulaire prévu à cet effet.
 - Les postes seront accordés aux employés qui auront dûment rempli le formulaire.

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

- L’affichage sera en vigueur pour une période de dix (10) jours ouvrables.
- La Compagnie accordera les postes aux employés ayant le plus d’ancienneté dont le rendement à leur poste actuel répond aux exigences de leur travail.

Dans le cas où l’employé accepte un poste permanent dans une localité autre que celle dans laquelle il travaille, l’employé disposera au plus, six (6) semaines pour s’y rapporter. Les coûts associés à la mutation d’un poste permanent seront assumés par l’employé.

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

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

- iii La Compagnie pourra, pour un maximum de deux (2) fois par année, muter un (1) employé dans une autre localité, avec l’accord du Syndicat, sans passer par la procédure d’affichage.

ARTICLE 21 – INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS ET FRAIS DE SÉJOUR

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

ARTICLE 21 – INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS ET FRAIS DE SÉJOUR (SUITE)

- 21.02 (a) Lorsqu'un employé travaille à une distance supérieure à cent (100) kilomètres de son centre habituel de travail pour une journée ou une partie de journée, il aura droit au remboursement de repas jusqu'à un maximum de dix dollars (10\$) pour le déjeuner, quinze dollars (15\$) pour le dîner et vingt-cinq dollars (25\$) pour le souper.
- 21.02 (b) Lorsqu'un employé travaille ou a été muté à plus de (cent) 100 kilomètres de son centre de travail habituel selon l'article 20, le temps de déplacement sera considéré comme faisant partie de sa journée de travail et rémunéré aux taux appropriés (réguliers ou temps supplémentaire) selon les articles 16 et 17. Pour le temps de déplacement qui n'est pas associé à l'horaire de travail régulier de l'employé, celui-ci sera rémunéré à son taux régulier et le temps de déplacement ne sera pas inclus dans l'accumulation des heures travaillées aux fins de temps supplémentaire. Le temps de déplacement sera considéré comme non associé aux heures normales de travail lorsque le logement sera fourni pour la période de mutation de l'employé.

ARTICLE 22 – ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE

- 22.01 L'employé permanent plein temps qui s'absente pour cause de maladie ne nécessitant pas d'hospitalisation est rémunéré par la Compagnie comme suit:
- soixante-six virgule soixante-sept pour cent (66,67 %) de son salaire normal pour les trois (3) premiers jours prévus à son horaire de travail;
 - quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire normal pour tous les autres jours prévus à son horaire de travail, jusqu'à ce qu'il atteigne sept (7) jours civils d'absence;
 - au 8^e jour civil d'absence, l'employé permanent est rémunéré en vertu du Programme des avantages sociaux.

ARTICLE 22 –

ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX (SUITE)

- 22.02 L'employé permanent plein temps qui s'absente pour cause de maladie pendant une partie d'un jour de travail est rémunéré comme suit:
- (a) s'il a effectué plus de la moitié de son jour de travail, il est rémunéré à son taux horaire normal pour cette journée.
 - (b) i. s'il a effectué moins de la moitié de son jour de travail, il est rémunéré à son taux horaire normal pour cette demi-journée; et,
 - ii. il est rémunéré soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) de son taux horaire normal pour l'autre moitié de sa journée. Cette demi-journée est considérée comme une (1) journée de maladie.

AVANTAGES SOCIAUX

- 22.03 Tous les employés permanents auront droit aux avantages sociaux suivants :

- le régime d'indemnité d'incapacité;
- le régime d'indemnité en cas d'invalidité prolongée;
- le régime de remboursement des frais médicaux;
- le régime de remboursement des frais dentaires.

La Compagnie offrira le même programme d'assurance collective, celui dont bénéficient les employés permanents aux employés temporaires. Lorsque l'employé aura complété son ancienneté d'un (1) an, l'employé pourra se porter volontaire à participer, dans ledit programme d'assurance. Dans la première année, en attendant d'être admissible à ce régime, l'employé aura accès à un régime d'assurance médicament dont les primes seront payées par l'employé à 100%.

- 22.04 (a) Au 1^{er} juillet 2009 ou aussitôt que possible par après, pour tous les employés permanents couverts par le certificat d'accréditation, la Compagnie et le Syndicat établiront un plan de Régime de Retraite à Financement Salarial (RRFS) de la Fédération des Travailleurs du Québec. Les cotisations de l'employeur seront celles établies au paragraphe «B» ci-dessous pour le régime RPDB et demeureront fixes à ces montants pour la durée de la convention. Les cotisations de l'employé permanent seront celles déterminées par le Syndicat. Le Syndicat informera l'employeur de la cotisation des employés permanents et la Compagnie déduira lesdites cotisations du salaire de l'employé permanent et les déposera mensuellement au compte indiqué par le Syndicat. Une liste de noms des participants et de leur cotisation sera expédiée au Syndicat.

ARTICLE 22 –

ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX (SUITE)

Il est entendu et convenu que la Compagnie n'aura aucune responsabilité ni aucune obligation dans la gestion des fonds du RRFS et que le Syndicat tiendra la Compagnie indemne de toutes réclamations et sans limiter la généralité de ce qui précède de celles liées à une variation de la valeur du fonds de toutes variations de cotisations pour rencontrer les obligations du fonds.

- (b) Au 1^{er} août 2009, advenant que le régime RRFS ne puisse être établi, la Compagnie maintiendra le Régime Enregistré d'Épargne Retraite du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (REER) pour tous les employés permanents. La contribution des employés permanents dans le groupe REER sera égalée par la Compagnie dans ce même régime (REER).

La Compagnie égalera comme suit:

- du 1^{er} mai 2009 au 1^{er} mai 2010, la Compagnie égalera la contribution de l'employé permanent de deux virgule cinq pour cent (2,5 %) du salaire de base annuel de l'employé.
- du 1^{er} mai 2010 au 1^{er} mai 2011, la Compagnie égalera la contribution de l'employé permanent de trois pour cent (3 %) du salaire de base annuel de l'employé.
- du 1^{er} mai 2011 au 1^{er} mai 2012, la Compagnie égalera la contribution de l'employé permanent de trois virgule cinq pour cent (3,5 %) du salaire de base annuel de l'employé.
- du 1^{er} mai 2012 et par la suite, la Compagnie égalera la contribution de l'employé permanent de quatre pour cent (4 %) du salaire de base annuel de l'employé.

L'augmentation des pourcentages se fera automatiquement à chaque date prévue d'augmentation tant pour l'employé et la Compagnie.

Il est entendu que le régime REER n'est pas en surplus du régime RRFS mais constituera un régime de remplacement temporaire advenant que le RRFS ne puisse être mis en place. La Compagnie et le Syndicat s'entendent de se rencontrer afin de résoudre d'éventuels problèmes d'application.

ARTICLE 22 –

ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX (SUITE)

- 22.05 La Compagnie maintiendra pour la durée de la convention collective tous les programmes d'avantages sociaux offerts aux employés.
- La cotisation sera de soixante-dix pour cent (70 %) pour l'employeur et de trente pour cent (30 %) pour la contribution de l'employé permanent.
- La cotisation sera de cinquante pour cent (50 %) pour l'employeur et cinquante pour cent (50%) pour la contribution de l'employé temporaire.
- 22.06 Pour la durée de la convention collective, les régimes énumérés à la section 22.03 ne seront pas modifiés sans le consentement du Syndicat.
- 22.07 Nonobstant les sections 22.03 et 22.04, si des lois ou des règlements ont des effets sur un des régimes, la Compagnie ajustera le régime conformément à la loi ou au règlement.
- Toutefois, ces ajustements ne doivent pas réduire le niveau global des avantages sociaux.
- 22.08 Un exemplaire des livrets des avantages sociaux sera remis à chaque employé couvert.

ARTICLE 23 –

OUTILS

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

ARTICLE 24 –

CONVENTION COLLECTIVE

- 24.01 La Compagnie convient de fournir un exemplaire de la présente convention

collective à chaque employé.

ARTICLE 25 –

TABLEAUX D’AFFICHAGE

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

ARTICLE 26 –

DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN

- 26.01 L'employé exempté d'un travail prévu à l'horaire pour s'acquitter du devoir de juré ou parce qu'il est cité comme témoin à la Cour en vertu d'un subpoena doit être rémunéré au taux horaire normal. Toutefois, l'employé devra remettre à son directeur une copie de son subpoena ou de sa convocation dans les meilleurs délais.
- 26.02 L'employé doit se présenter à son travail régulier lorsqu'il est relevé temporairement ou définitivement de tels devoirs à la Cour.
- 26.03 Quand, avant de quitter son travail le jour précédant ses vacances, un employé est convoqué en bonne et due forme pour servir de juré et qu'il lui est prescrit de se présenter à la Cour pendant la période prévue pour ses vacances, la Compagnie doit, si l'employé le demande, reporter ses vacances à une date mutuellement convenue entre lui et son directeur opérationnel. Le choix de vacances d'un employé est assujéti aux dispositions de la section 19.06.

ARTICLE 27 –

CONGÉ EN CAS DE DEUIL

- 27.01 Au décès de son conjoint, de son conjoint reconnu par la loi, de son conjoint de même sexe, de son fils, de sa fille, l'employé permanent a droit à un (1) congé de deuil payé pour cinq (5) jours de travail prévus à son horaire. Ce congé doit être pris

entre le décès et les funérailles ou l'incinération.

ARTICLE 27 – CONGÉ EN CAS DE DEUIL (SUITE)

- 27.02 L'employé temporaire peut s'absenter du travail pendant trois (3) journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, ou de l'enfant de son conjoint. Il peut aussi s'absenter pendant trois (3) autres journées à cette occasion, mais sans salaire.
- 27.03 Au décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de ses grands-parents, de sa belle-mère, de son beau-père (incluant les conjoints du même sexe), d'un de ses petits-enfants, l'employé a droit à un congé de deuil payé pour trois (3) jours de travail prévus à son horaire. Ce congé doit être pris entre le décès et les funérailles ou l'incinération.
- 27.04 Si l'employé en cause doit quitter la ville où il travaille et se déplacer à plus de deux cents (200) km, la Compagnie doit augmenter d'un (1) jour ouvrable les congés de deuil prévus à l'article 27.
- 27.05 Lorsqu'un employé obtient un congé en vertu de l'article 27.01 ou 27.02 sur demande de l'employé, la Compagnie pourra accorder un congé (TGP, PGU, et VAC) pour une période maximum de deux (2) semaines. Ce congé ne sera pas comptabilisé tel que défini aux articles 17 et 19.

ARTICLE 28 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

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

ARTICLE 29 – ADAPTATION AU TRAVAIL

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

compétence.

ARTICLE 30 – PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

- 30.01 Deux (2) agents négociateurs autorisés par le Syndicat se verront allouer du temps aux fins de la négociation, sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire.
- 30.02 Dix (10) représentants incluant les agents négociateurs pourront participer au colloque de négociation du Syndicat pour une durée maximum de trois (3) jours sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu toutefois que le nom des participants aie été donné à la Compagnie deux (2) semaines avant la réunion.
- 30.03 Toutes les négociations en vue de conclure une convention collective ou d'apporter des changements ou des modifications à la présente convention doivent être menées entre les agents négociateurs autorisés du Syndicat, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie, d'autre part.
- 30.04 La convention collective ne peut être considérée comme valable à moins d'être signée par les agents négociateurs autorisés du Syndicat d'une part et de la Compagnie d'autre part.
- 30.05 Si les parties considèrent que la traduction simultanée est nécessaire, la Compagnie et le Syndicat conviennent d'assumer à parts égales les frais de traduction simultanée pendant les réunions consultatives et les réunions de négociation.

ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 31.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 6 mai 2018. Nonobstant ce qui précède, les conditions de travail prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou de lock-out.
- 31.02 L'une ou l'autre des parties peut, au cours des quatre (4) mois précédant la date d'expiration, envoyer un avis écrit à l'autre partie afin d'entreprendre des négociations collectives en vue du renouvellement ou de la révision de la présente

convention ou de l'établissement d'une nouvelle convention.

ARTICLE 31 –
DURÉE DE LA CONVENTION (SUITE)

- 31.03 Le Syndicat considère l'avis de négociation comme valable s'il est adressé au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, au Québec : 545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101, Montréal (Québec) H2M 2V1. Pour sa part, la Compagnie considère l'avis de négociation valable s'il est adressé à Bell Solutions techniques : 75, rue J-A Bombardier, bureau 200, Boucherville (Québec) J4B 8P1.

ARTICLE 32 –
POLITIQUES DE LA COMPAGNIE

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention par l'intermédiaire de leurs agents négociateurs dûment autorisés, le 13 mai 2011.



*Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier (SCEP)*

PATRICE LÉPINE
Président
section locale 98

CHARLES SAUMURE
Président
section locale 81

ROBERT PELLETIER
Représentant national,
Région Québec SCEP

Bell Solutions techniques

Bell Solutions techniques

GENEVIÈVE PARADIS
Adjointe
Ressources humaines

KARINE YANIRE
Directrice
Planification long terme et formation

LOUISE THIFFEAULT
Chef de Service
Ressources humaines - Québec

MARIO AHERN
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines

ALAIN LAROCQUE
Chef divisionnaire
Ressources humaines

ANNEXE «A»

ÉCHELLE SALARIALE

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

	Intervalle entre échelon	Taux horaire au 6 mai 2010	Taux horaire au 6 mai 2011	Taux horaire au 6 mai 2012	Taux horaire au 6 mai 2013	Taux horaire au 6 mai 2014	Taux horaire au 6 mai 2015	Taux horaire au 6 mai 2016	Taux horaire au 6 mai 2017	Taux horaire au 1 janvier 2018
Échelon 1	Début	16,20 \$	16,20 \$	16,30 \$	16,40 \$	16,40 \$	16,40 \$			
Échelon 2	6	17,20 \$	17,20 \$	17,30 \$	17,40 \$	17,40 \$	17,40 \$	17,40 \$	17,40 \$	17,40 \$
Échelon 3	6	18,20 \$	18,20 \$	18,30 \$	18,40 \$	18,40 \$	18,40 \$	18,40 \$	18,40 \$	18,40 \$
Échelon 4	6	19,20 \$	19,20 \$	19,30 \$	19,40 \$	19,40 \$	19,40 \$	19,40 \$	19,40 \$	19,40 \$
Échelon 5	6	20,00 \$	20,00 \$	20,30 \$	20,40 \$	20,40 \$	20,40 \$	20,40 \$	20,40 \$	20,40 \$
Échelon 6	6	20,90 \$	21,00 \$	21,30 \$	21,40 \$	21,40 \$	21,40 \$	21,40 \$	21,40 \$	21,40 \$
Échelon 7	6	21,98 \$	22,00 \$	22,30 \$	22,40 \$	22,40 \$	22,40 \$	22,40 \$	22,40 \$	22,40 \$
Échelon 8	6	23,32 \$	23,32 \$	23,32 \$	23,40 \$	23,40 \$	23,40 \$	23,40 \$	23,40 \$	23,40 \$
Échelon 9	6	24,26 \$	24,26 \$	24,30 \$	24,40 \$	24,40 \$	24,40 \$	24,40 \$	24,40 \$	24,40 \$
Échelon 10	6		24,87 \$	25,49 \$	25,40 \$	25,40 \$	25,40 \$	25,40 \$	25,40 \$	25,40 \$
Échelon 11	6				26,13 \$	26,20 \$	26,30 \$	26,40 \$	26,40 \$	26,40 \$
Échelon 12	6				26,75 \$	27,30 \$	27,30 \$	27,40 \$	27,40 \$	27,40 \$
Échelon 13	6						27,85 \$	28,00 \$	28,15 \$	28,30 \$
Échelon 14	6							28,42 \$	29,00 \$	29,20 \$
Échelon 15	6									29,50 \$

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé à l'un des échelons de l'échelle ci-haut. Par la suite, il continue à progresser jusqu'au maximum de l'échelle.
2. Les progressions d'un échelon à un autre sont automatiques à tous les six (6) mois conformément aux échelons ci-haut.

ANNEXE «A»

ÉCHELLE SALARIALE

POUR LES «TECHNICIENS» EMBAUCHÉS COMME TEMPORAIRES :

	Heures de service accumulées	Taux horaire au 6 mai 2010	Taux horaire au 6 mai 2011	Taux horaire au 6 mai 2012	Taux horaire au 6 mai 2013	Taux horaire au 6 mai 2014	Taux horaire au 6 mai 2015	Taux horaire au 6 mai 2016	Taux horaire au 6 mai 2017	Taux horaire au 1 janvier 2018
Échelon 1	Début	14,20 \$	14,20 \$	14,20 \$	14,20 \$	14,20 \$	14,20 \$			
Échelon 2	1040	15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$	15,20 \$
Échelon 3	1040	16,20 \$	16,20 \$	16,20 \$	16,20 \$	16,20 \$	16,20 \$	16,20 \$	16,20 \$	16,20 \$
Échelon 4	1040	17,20 \$	17,20 \$	17,20 \$	17,20 \$	17,20 \$	17,20 \$	17,20 \$	17,20 \$	17,20 \$
Échelon 5	1040	17,79 \$	18,24 \$	18,24 \$	18,24 \$	18,24 \$	18,24 \$	18,24 \$	18,24 \$	18,24 \$
Échelon 6	1040			18,78 \$	19,20 \$	19,20 \$	19,20 \$	19,20 \$	19,20 \$	19,20 \$
Échelon 7	1040				19,57 \$	19,96 \$	20,00 \$	20,10 \$	20,20 \$	20,20 \$
Échelon 8	1040						20,36 \$	20,76 \$	21,10 \$	21,20 \$
Échelon 8	1040								21,17 \$	21,54 \$

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé à l'un des échelons de l'échelle ci haut.
2. Les progressions d'un échelon à l'autre sont automatiques en fonctions des heures travaillées accumulées, tel que prévu à l'échelle ci-haut.
3. Un technicien temporaire qui a complété cinq années de service et qui n'a pas obtenu le statut de permanent, accèdera à l'échelle salariale des employés permanents. Son nouveau taux de salaire horaire sera celui qu'il reçoit actuellement ou celui immédiatement au-dessus et il continuera sa progression à l'intérieur de la nouvelle échelle, sur la base de 1 040 heures par échelon.

ANNEXE «A»

ÉCHELLE SALARIALE

POUR LES «CÂBLEURS» POSSÉDANT LE STATUT DE PERMANENTS À PLEIN TEMPS OU PERMANENTS AUXILIAIRES:

	Intervalle entre échelon	Taux horaire au 6 mai 2010	Taux horaire au 6 mai 2011	Taux horaire au 6 mai 2012	Taux horaire au 6 mai 2013	Taux horaire au 6 mai 2014	Taux horaire au 6 mai 2015	Taux horaire au 6 mai 2016	Taux horaire au 6 mai 2017	Taux horaire au 1 janvier 2018
Échelon 1	Début	12,50 \$	12,69 \$	12,94 \$	13,19 \$	13,19 \$	13,19 \$	13,19 \$		
Échelon 2	6	13,00 \$	13,20 \$	13,45 \$	13,70 \$	13,70 \$	13,70 \$	13,70 \$	13,70 \$	13,70 \$
Échelon 3	6	13,50 \$	13,70 \$	13,95 \$	14,20 \$	14,20 \$	14,20 \$	14,20 \$	14,20 \$	14,20 \$
Échelon 4	6	14,00 \$	14,21 \$	14,46 \$	14,71 \$	14,71 \$	14,71 \$	14,71 \$	14,71 \$	14,71 \$
Échelon 5	6	14,50 \$	14,72 \$	14,97 \$	15,22 \$	15,22 \$	15,22 \$	15,22 \$	15,22 \$	15,22 \$
Échelon 6	6	15,10 \$	15,33 \$	15,58 \$	15,83 \$	15,83 \$	15,83 \$	15,83 \$	15,83 \$	15,83 \$
Échelon 7	6	15,80 \$	16,04 \$	16,29 \$	16,54 \$	16,54 \$	16,54 \$	16,54 \$	16,54 \$	16,54 \$
Échelon 8	6	16,40 \$	16,65 \$	16,90 \$	17,15 \$	17,15 \$	17,15 \$	17,15 \$	17,15 \$	17,15 \$
Échelon 9	6	16,85 \$	17,10 \$	17,35 \$	17,60 \$	17,60 \$	17,60 \$	17,60 \$	17,60 \$	17,60 \$
Échelon 10	6	17,29 \$	17,55 \$	17,81 \$	18,26 \$	18,26 \$	18,26 \$	18,26 \$	18,26 \$	18,26 \$
Échelon 11	6					18,62 \$	18,75 \$	18,75 \$	18,75 \$	18,75 \$
Échelon 12	6						18,99 \$	19,15 \$	19,25 \$	19,25 \$
Échelon 13	6							19,37 \$	19,75 \$	19,75 \$
Échelon 14	6									20,09 \$

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé à l'un des échelons de l'échelle ci-haut. Par la suite, il continue à progresser jusqu'au maximum de l'échelle.
2. Les progressions d'un échelon à un autre sont automatiques à tous les six (6) mois conformément aux échelons ci-haut.

ANNEXE «A»

ÉCHELLE SALARIALE

POUR LES «CÂBLEURS» EMBAUCHÉS COMME TEMPORAIRES :

	Heures de service accumulées	Taux horaire au 6 mai 2010	Taux horaire au 6 mai 2011	Taux horaire au 6 mai 2012	Taux horaire au 6 mai 2013	Taux horaire au 6 mai 2014	Taux horaire au 6 mai 2015	Taux horaire au 6 mai 2016	Taux horaire au 6 mai 2017	Taux horaire au 1 janvier 2018
Échelon 1	Début	12,45 \$	12,64 \$	12,89 \$	13,14 \$	13,14 \$	13,14 \$	13,14 \$		
Échelon 2	1040	12,95 \$	13,14 \$	13,39 \$	13,64 \$	13,64 \$	13,64 \$	13,64 \$	13,64 \$	13,64 \$
Échelon 3	1040	13,95 \$	14,09 \$	14,34 \$	14,54 \$	14,54 \$	14,54 \$	14,54 \$	14,54 \$	14,54 \$
Échelon 4	1040	14,45 \$	14,67 \$	14,89 \$	15,26 \$	15,26 \$	15,26 \$	15,26 \$	15,26 \$	15,26 \$
Échelon 5	1040					15,56 \$	15,66 \$	15,76 \$	15,76 \$	15,76 \$
Échelon 6	1040						15,87 \$	16,18 \$	16,20 \$	16,26 \$
Échelon 7	1040								16,50 \$	16,66 \$
Échelon 8	1040									16,78 \$

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé à l'un des échelons de l'échelle ci-haut. Par la suite, il continue à progresser jusqu'au maximum de l'échelle.
2. Suite à son embauche, le taux de salaire de l'employé progressera d'un échelon à l'autre en fonction des heures travaillées accumulées conformément à l'échelle ci-haut.
3. Un câbleur temporaire qui a complété cinq années de service et qui n'a pas obtenu le statut de permanent, accèdera à l'échelle salariale des employés permanents. Son nouveau taux de salaire horaire sera celui qu'il reçoit actuellement ou celui immédiatement au-dessus et il continuera sa progression à l'intérieur de la nouvelle échelle, sur la base de 1 040 heures par échelon.

ANNEXE «A»

ÉCHELLE SALARIALE

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

	Intervalle entre échelon	Taux horaire au 6 mai 2010	Taux horaire au 6 mai 2011	Taux horaire au 6 mai 2012	Taux horaire au 6 mai 2013	Taux horaire au 6 mai 2014	Taux horaire au 6 mai 2015	Taux horaire au 6 mai 2016	Taux horaire au 6 mai 2017	Taux horaire au 1 janvier 2018
Échelon 1	Début	12,40 \$	12,40 \$	12,80 \$						
Échelon 2	6	12,90 \$	12,90 \$	13,30 \$	13,30 \$					
Échelon 3	6	13,40 \$	13,40 \$	13,80 \$	13,80 \$	13,80 \$				
Échelon 4	6	13,90 \$	13,90 \$	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$	14,30 \$		
Échelon 5	6	14,40 \$	14,40 \$	14,80 \$	14,80 \$	14,80 \$	14,80 \$	14,80 \$	14,80 \$	14,80 \$
Échelon 6	6	14,90 \$	14,90 \$	15,30 \$	15,30 \$	15,30 \$	15,30 \$	15,30 \$	15,30 \$	15,30 \$
Échelon 7	6	15,40 \$	15,40 \$	15,80 \$	15,80 \$	15,80 \$	15,80 \$	15,80 \$	15,80 \$	15,80 \$
Échelon 8	6	15,90 \$	15,90 \$	16,30 \$	16,30 \$	16,30 \$	16,30 \$	16,30 \$	16,30 \$	16,30 \$
Échelon 9	6	16,40 \$	16,40 \$	16,80 \$	16,80 \$	16,80 \$	16,80 \$	16,80 \$	16,80 \$	16,80 \$
Échelon 10	6	16,90 \$	16,90 \$	17,30 \$	17,30 \$	17,30 \$	17,30 \$	17,30 \$	17,30 \$	17,30 \$
Échelon 11	6	17,40 \$	17,40 \$	17,80 \$	17,80 \$	17,80 \$	17,80 \$	17,80 \$	17,80 \$	17,80 \$
Échelon 12	6		17,90 \$	18,30 \$	18,30 \$	18,30 \$	18,30 \$	18,30 \$	18,30 \$	18,30 \$
Échelon 13	6				18,80 \$	18,80 \$	18,80 \$	18,80 \$	18,80 \$	18,80 \$
Échelon 14	6					19,17 \$	19,30 \$	19,30 \$	19,30 \$	19,30 \$
Échelon 15	6						19,55 \$	19,70 \$	19,80 \$	19,80 \$
Échelon 16	6							19,94 \$	20,30 \$	20,30 \$
Échelon 17	6									20,66 \$

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé à l'un des échelons de l'échelle ci-haut. Par la suite, il continue à progresser jusqu'au maximum de l'échelle.
2. Les progressions d'un échelon à un autre sont automatiques à tous les six (6) mois conformément aux échelons ci-haut.

ANNEXE «A»

ÉCHELLE SALARIALE

POUR LES «MAGASINIERS» EMBAUCHÉS COMME TEMPORAIRES:

	Heures de service accumulées	Taux horaire au 6 mai 2010	Taux horaire au 6 mai 2011	Taux horaire au 6 mai 2012	Taux horaire au 6 mai 2013	Taux horaire au 6 mai 2014	Taux horaire au 6 mai 2015	Taux horaire au 6 mai 2016	Taux horaire au 6 mai 2017	Taux horaire au 1 janvier 2018
Échelon 1	Début	12,35 \$	12,35 \$	12,65 \$	12,65 \$					
Échelon 2	1040	12,85 \$	12,85 \$	13,15 \$	13,15 \$	13,15 \$				
Échelon 3	1040	13,35 \$	13,35 \$	13,65 \$	13,65 \$	13,65 \$	13,65 \$	13,65 \$		
Échelon 4	1040	13,85 \$	13,85 \$	14,15 \$	14,15 \$	14,15 \$	14,15 \$	14,15 \$	14,15 \$	14,15 \$
Échelon 5	1040	14,35 \$	14,35 \$	14,65 \$	14,65 \$	14,65 \$	14,65 \$	14,65 \$	14,65 \$	14,65 \$
Échelon 6	1040	14,85 \$	14,85 \$	15,15 \$	15,15 \$	15,15 \$	15,15 \$	15,15 \$	15,15 \$	15,15 \$
Échelon 7	1040		15,28 \$	15,65 \$	15,65 \$	15,65 \$	15,65 \$	15,65 \$	15,65 \$	15,65 \$
Échelon 8	1040				16,11 \$	16,15 \$	16,15 \$	16,15 \$	16,15 \$	16,15 \$
Échelon 9	1040					16,43 \$	16,55 \$	16,65 \$	16,65 \$	16,65 \$
Échelon 10	1040						16,76 \$	17,09 \$	17,15 \$	17,15 \$
Échelon 11	1040								17,43 \$	17,65 \$
Échelon 12	1040									17,73 \$

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé à l'un des échelons de l'échelle ci-haut. Par la suite, il continue à progresser jusqu'au maximum de l'échelle.
2. Suite à son embauche, le taux de salaire de l'employé progressera d'un échelon à l'autre en fonction des heures travaillées accumulées conformément à l'échelle ci-haut.
3. Un magasinier temporaire qui a complété cinq années de service et qui n'a pas obtenu le statut de permanent, accèdera à l'échelle salariale des employés permanents. Son nouveau taux de salaire horaire sera celui qu'il reçoit actuellement ou celui immédiatement au-dessus et il continuera sa progression à l'intérieur de la nouvelle échelle, sur la base de 1 040 heures par échelon.

ANNEXE «B»

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

ANNEXE «C»

TERRITOIRES DE SERVICE

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

ANNEXE «D»

TERRITOIRES DE SERVICE ADJACENTS

	BAS ST-LAURENT	ESTRIE	LAVAL, LAURENTIDES, LANAUDIÈRE	MAURICIE	MONTÉRÉGIE	MONTREAL	OUTAOUAIS	QUÉBEC	SAGUENAY
BAS ST-LAURENT								X	
ESTRIE				X	X				
LAVAL LAURENTIDES, LANAUDIÈRE						X	X		
MAURICIE		X			X				
MONTÉRÉGIE		X		X		X			
MONTREAL			X		X				
OUTAOUAIS			X						
QUÉBEC	X								X
SAGUENAY								X	

ANNEXE «E»

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 employés remettront le matériel promotionnel autorisé par la Compagnie lors des visites à domicile ou lorsqu'il sera adéquat de le faire. • Le volume de ventes lié à la promotion de produit ne fera pas partie de l'évaluation des employés. La Compagnie publiera la liste des taux à jour sur l'intranet de la Compagnie et sur les tableaux d'affichage de la Compagnie.
--	---

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE N°		PAGE
1	ENTENTE JURIDICION DU TRAVAIL	72
2	ENTENTE TRAVAIL RELEVANT DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION	73
3	ENTENTE FORMATION	74
4	ENTENTE PROGRAMME DE STAGES	75
5	ENTENTE CONGÉ SAISONNIER	76
6	ENTENTE DÉPÊCHE À DOMICILE	78
7	ENTENTE REPRÉSENTANT PRÉVENTION	79
8	RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU TERRITOIRE D'ÉQUIPES	80
9	LETTRE D'ENTENTE POUR LE GROUPE DE MAGASINIER	81
10	ENTENTE SUR LES QUARTS DE TRAVAIL FRACTIONNÉS	82
11	DIVERS	84
12	OUTILS ET VÊTEMENTS	86
13	LETTRE D'ENTENTE ÉTUDIANT	88
14	LETTRE D'ENTENTE SUR LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE ENTRE TITRES D'EMPLOI	90
15	ENTENTE COMITÉ DE FRANCISATION	92
16	ENTENTE TRAVAIL LE SAMEDI	93
17	CONDITIONS DE TRAVAIL – EMPLOYÉS PERMANENTS TEMPS PARTIEL	95
18	ENTENTE PROGRAMME DE PRÉRETRAITE	99

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE JURIDICTION DU TRAVAIL

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE TRAVAIL RELEVANT DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

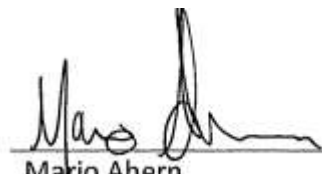
La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations sur le sujet en titre.

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

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

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 3

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE FORMATION

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

Je désire confirmer la position de Bell Solutions techniques sur la formation donnée aux employés.

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

1. Toute la formation donnée en vue d'améliorer les compétences des techniciens, des câbleurs et des magasiniers ainsi que la formation sur l'équipement que nous utilisons, doit être prévue à l'horaire hebdomadaire des employés.
2. Lors de formation, le temps de déplacement, excédant trente (30) minutes dans chaque direction, sera rémunéré conformément à la convention collective.

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 4

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE PROGRAMME DE STAGES

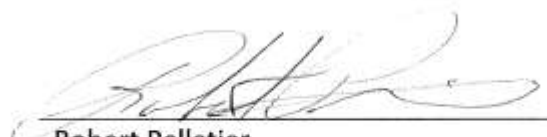
La présente lettre résume les discussions tenues entre la Compagnie et le SCEP dans le cours des négociations visant au renouvellement de la Convention Collective.

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 5

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE CONGÉ SAISONNIER

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

CONGÉ AVEC SALAIRE ÉTALÉ 90/10

L'employé permanent plein temps sera admissible à un congé saisonnier avec salaire étalé 90/10, sous réserve d'une entente mutuelle entre son directeur opérationnel et lui. Le congé sera de cinq (5) semaines et un (1) jour et pourra être pris en une ou deux fois entre octobre et avril pendant la période d'étalement du salaire d'un (1) an, sous réserve des besoins de l'entreprise. La période d'étalement d'un (1) an doit débuter pendant la durée de la Convention Collective.

CONGÉ AVEC TEMPS GARDÉ (TGP)

Sujet à une entente mutuelle écrite avec son directeur, l'employé permanent plein temps, pourra prendre un congé TGP saisonnier pour une durée minimum d'une (1) semaine et maximum de sept (7) semaines. Il est entendu que cette allocation de TGP peut être en supplément des pourcentages de vacances tel que spécifié à l'article 19.06 et du TGP tel que spécifié à l'article 17.06 a). Ces congés seront accordés par la Compagnie, en tenant compte des besoins d'affaires.

LETTRE D'ENTENTE NO. 5 (SUITE)

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

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 6

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE DÉPÊCHE À DOMICILE

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

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

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 7

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE REPRÉSENTANT EN PRÉVENTION

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

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 8

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU TERRITOIRE D'ÉQUIPES

Il est convenu que lors de l'application des dispositions de l'article 9.07 Restructuration d'équipes ou Territoire d'équipes ou/et de l'article 10 à 10.12 (g) inclusivement, Remaniement majeur de personnel, pour les trois titres d'emplois prévus à l'article 15.03 ou pour tout nouveau titre d'emploi créé en vertu de l'article 1.02:

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 9

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

LETTRE D'ENTENTE POUR LE GROUPE DE MAGASINIER

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

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 10

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE SUR LES QUARTS DE TRAVAIL FRACTIONNÉS

Il est entendu que cette lettre d'entente sera valide pour la durée de la présente convention collective et pourra être prolongée pour la même période de temps que cette convention collective.

a) Affichage de postes pour quarts de travail fractionnés

Lorsque aucun candidat à l'interne n'est qualifié, intéressé ou disponible pour combler le(s) poste(s), la Compagnie pourra procéder par recrutement externe. Le candidat embauché et ayant réussi la période d'essai travaillera sur un quart de travail fractionné pour un minimum d'une année.

b) Poste avec quarts de travail fractionnés

- i) Il est entendu que la Compagnie ne forcera pas un employé d'accepter un poste avec quarts de travail fractionnés. Advenant que l'employé accepte un tel poste, il est convenu qu'il travaillera le même nombre de samedis et/ou de dimanches selon son statut et/ou son ancienneté.
- ii) Advenant qu'un employé fasse la demande de retourner à un horaire autre que celui d'un quart de travail fractionné, l'employé devra informer la Compagnie au moins deux (2) semaines précédant l'horaire de huit (8) semaines prévu à l'article 16.11.

LETTRE D'ENTENTE NO. 10 (SUITE)

c) Autres conditions

Il est prévu que, pour la durée de la convention collective, les articles 16.07 (b), 16.09 (c) et 16.13 s'appliqueront indépendamment pour chacune des deux (2) catégories suivantes:

- i) Pour l'ensemble des employés permanents auxiliaires et temporaires travaillant sur le quart de travail fractionné.
- ii) Pour l'ensemble des employés permanents auxiliaires et temporaires ne travaillant pas sur les quarts de travail fractionnés.

d) Divers

Le nombre d'employés travaillant sur les quarts de travail fractionnés sera limité à un maximum de vingt-cinq pour cent (25 %) des employés de la localité.

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 11

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

DIVERS

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 11 (SUITE)

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 12

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

OUTILS ET VÊTEMENTS

- a) Pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie s'engage à fournir, à ses frais, les vêtements de travail pour tous ses employés. Pour chaque employé, la quantité de vêtements identifiés au nom de notre client qui lui sera remis sera établie selon la section «h». Les employés pourront acheter des vêtements supplémentaires si désiré. La liste de prix sera publiée sur intranet.
- b) Bell Solutions techniques et Bell Canada inviteront les membres du comité de négociation à participer à la sélection de tout nouveau vêtement ou bureau à toute modification apportée aux vêtements actuels identifiés au nom de notre client. La Compagnie optera pour des vêtements fabriqués au Canada par des employés syndiqués en autant que les coûts soient compétitifs.
- c) Il est convenu que les vêtements de travail peuvent être remplacés sans frais pour l'employé par la Compagnie dans le cas d'usure normale ou suite à des dommages involontaires évidents.
- d) Il est convenu que les employés intéressés pourront se procurer l'ensemble des vêtements fourni par la Compagnie. Dans ce cas, l'employé s'engage à porter lesdits vêtements à chaque jour de travail. Six mois après la signature de la présente convention collective, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront afin de déterminer si le programme sera maintenu. Dans le cas où le programme serait maintenu, l'ensemble des employés recevrait lesdits vêtements et devrait les porter à chaque jour de travail.

- e) Les employés ont la responsabilité de garder les vêtements propres et en bon état. Aucun ajout ou retrait et aucun macaron ou sigle de quelque nature que ce soit ne sera appliqué sur le vêtement. Tout nettoyage sera fait par l'employé à ses frais.

LETTRE D'ENTENTE NO. 12 (SUITE)

- f) Le renouvellement des vêtements s'effectuera selon la grille de la section «h» à travers le système de commande mis en place sur intranet par la Compagnie pour assurer la distribution des vêtements.
- g) Advenant le départ d'un employé pour quelque raison que ce soit, l'employé devra, en même temps que ses outils, ramener ses vêtements de travail afin qu'ils soient détruits. Ceci, afin d'assurer la sécurité des clients et de leur famille.
- h) Les employés auront droit à:
- un manteau d'hiver à tous les 3 ans;
 - un coupe-vent à tous les 2 ans;
 - trois paires de pantalon quatre-saisons par année;
 - quatre chemises manches longues par année;
 - quatre chemises manches courtes ou Polo par année;
 - une casquette et une tuque par année.

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 13

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

LETTRE D'ENTENTE ÉTUDIANT

La Compagnie et le Syndicat conviennent et s'entendent pour créer une catégorie d'employés temporaires étudiants. Ces employés seront rémunérés sur la même base et de la même manière que les employés temporaires.

Les conditions particulières suivantes s'appliqueront aux employés temporaires étudiants.

- a) Les employés temporaires étudiants ne seront soumis à l'équité des heures (article 16.09 (c)) que durant la période estivale. De septembre à mai, ils seront les derniers à recevoir des heures.
- b) Les employés temporaires étudiants ne seront pas éligibles à l'assurance-groupe.
- c) En cas de mise à pied (article 10 et suivant), ou de déplacement de main-d'œuvre, article 9.07, les employés temporaires étudiants seront considérés comme ayant le moins d'ancienneté.
- d) Dans tous les cas de réduction de main-d'œuvre ou de réduction d'heures, les employés temporaires étudiants seront retirés ou mis à pied avant tous les autres statuts d'employés.
- e) Advenant qu'un employé temporaire étudiant désire changer de statut et quitter le statut temporaire étudiant, son ancienneté sera comptabilisée à compter de la date de l'obtention du nouveau statut, en considérant les heures qu'il aura travaillées en tant que temporaire étudiant.

LETTRE D'ENTENTE NO. 13 (SUITE)

- f) Un employé temporaire qui désire changer son statut pour acquérir le statut temporaire étudiant, pour toute la période où il sera sur ce statut, son ancienneté continuera de s'accumuler sur la base du nombre d'heures travaillées.

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Maïo Ahern

Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier

Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 14

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

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

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

Les titres d'emploi sont: technicien, câbleur et magasinier.

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 14 (SUITE)

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 15

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE COMITÉ DE FRANCISATION

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

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.

Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 16

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE TRAVAIL LE SAMEDI

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

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

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

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

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

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

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

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011


 Mario Ahern
 Chef divisionnaire adjoint
 Ressources humaines
 BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.


 Robert Pelletier
 Représentant national – Région Québec
 SYNDICAT CANADIEN DES
 COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
 PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 17

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

CONDITIONS DE TRAVAIL – EMPLOYÉS PERMANENTS TEMPS PARTIEL

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

Considérant que le statut «permanent temps partiel» ne fait plus partie de la présente convention collective ;

Considérant qu'au moment de la signature de la convention actuelle, il y aura des employés détenant le statut «permanent temps partiel» ;

Les deux parties ont convenu qu'il y aurait une période de transition pour que ces employés PTP obtiennent un nouveau statut permanent plein temps;

La Compagnie et le Syndicat conviennent de maintenir les conditions d'emploi pour ces employés PTP, telles que décrites dans les paragraphes ci-dessous, tirés de la convention collective 2009-2014, et en partie de la présente convention collective, jusqu'au moment du reclassement de ces employés en octobre 2011.

Article 8.02

Le terme « employé permanent à temps partiel » désigne une personne qui détient le statut de permanent à temps partiel et qui travaille vingt-quatre (24) heures par semaine. Toutefois, ces employés peuvent effectuer plus d'heures à la demande de la Compagnie, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine.

LETTRE D'ENTENTE NO. 17 (SUITE)

Article 10.05

Advenant la nécessité d'effectuer une mise à pied, la Compagnie procédera dans l'ordre suivant:

- (a) La Compagnie cessera d'utiliser les services de tous les employés temporaires «et des employés permanents auxiliaires» à l'intérieur du territoire de service;
- (b) L'employé permanent à plein temps ou à temps partiel, ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du territoire de service, sera désigné comme employé excédentaire.

Article 16.06

EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

Les heures de travail normales d'un employé à temps partiel sont de huit (8) heures par jour. Toutefois, les heures normales par jour peuvent être de dix (10) heures par jour, sujet à un accord mutuel entre le directeur opérationnel et l'employé.

Article 16.07 (a)

Les heures de travail normales d'un employé permanent à temps partiel, sont de vingt-quatre (24) heures par semaine. Toutefois, ces employés peuvent effectuer plus d'heures par semaine, à la demande de la Compagnie, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine. Ces heures sont rémunérées au taux horaire normal.

Article 16.07 (b)

La Compagnie doit offrir en priorité les heures de travail disponibles aux employés permanents à temps partiel avant d'offrir ces heures aux employés «permanents auxiliaires» et employés temporaires ayant complété trois (3) tours de service par semaine, en autant que cette offre ne génère pas d'heures supplémentaires.

Article 16.07 (c)

Les employés permanents temps partiel peuvent disposer de deux (2) jours consécutifs de congé hebdomadaire.

Article 16.08 (a) i

La Compagnie peut, dans un territoire d'équipes, réduire les heures de travail à seize (16) heures par semaine. Toutefois, ces employés peuvent, à la demande de la Compagnie, être appelés à effectuer jusqu'à trente deux (32) heures par semaine. Soit le nombre d'heures maximum effectuées par un employé à plein temps en période réduite. Ces heures seront rémunérées au taux horaire normal.

LETTRE D'ENTENTE NO. 17 (SUITE)

Article 16.08 (a) ii

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

Article 16.08 (b)

La Compagnie doit toujours donner sept (7) jours d'avis avant de réduire les heures de travail à seize (16) heures par semaine. Toutefois, si l'équipe de travail accepte, la Compagnie peut revenir à l'horaire normal (24 heures par semaine) sans donner sept (7) jours d'avis.

Article 16.08 (c) i

Lorsque les heures de travail sont réduites en application de la section 16.08 (a), la Compagnie doit offrir en priorité les heures de travail disponibles aux employés à temps partiel avant d'offrir ces heures aux employés «permanents auxiliaires» et employés temporaires ayant complété deux (2) tours de service par semaine, en autant que cette offre ne génère pas d'heures supplémentaires.

Article 16.08 (c) 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.

Article 16.14 (b) i

Durant les mois d'avril à octobre, la Compagnie doit donner quatre (4) jours d'avis avant toute modification à l'horaire de travail normal (24 heures par semaine) d'un employé permanent à temps partiel. Les heures de travail normales (24 heures par semaine) doivent être clairement identifiées sur l'horaire de travail des employés. Les heures de travail prévues à l'horaire en excédent de l'horaire de travail normal peuvent être modifiées ou annulées au plus tard à vingt et une heure (21 h) la veille d'un jour prévu à l'horaire de travail.

Article 16.14 (b) ii

Durant les mois de novembre à mars, la Compagnie doit aviser un employé permanent à temps partiel de toute modification à son horaire de travail normal (24 heures par semaine) au plus tard à midi (12 h) la veille de la modification. Les heures de travail prévues à l'horaire en excédent de l'horaire de travail normal peuvent être modifiées ou annulées au plus tard à vingt et une heure (21 h) la veille d'un jour prévu à l'horaire de travail.

Article 16.16 (b)

Aucun employé permanent temps partiel ne sera inscrit à l'horaire plus de six (6) fins de

semaine (samedi et dimanche) par horaire de huit (8) semaines spécifié à la section 16.11.

LETTRE D'ENTENTE NO. 17 (SUITE)

Article 17.01

Le terme «heures supplémentaires» pour un employé permanent désigne les heures de travail effectuées:

- (a) En sus de huit (8) heures par jour ou dix (10) heures par jour lorsqu'un tel horaire est utilisé conformément aux dispositions de l'article 16.
- (b) En sus de quarante (40) heures par semaine ou en sus de quatre-vingts (80) heures à l'intérieur d'une période de deux (2) semaines tel que prévu à la section 16.03.

Article 19.04 (c)

EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

Pour chaque semaine de vacances allouées tel que précisé à 19.04 (a), les employés permanents temps partiel 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.

Annexe A

Échelle salariale pour les techniciens possédant le statut de permanent plein temps ou permanent auxiliaire.

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

LETTRE D'ENTENTE NO. 18

ENTENTE ENTRE:

Le Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boulevard Crémazie Est, bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

ET

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

ENTENTE PROGRAMME DE PRÉRETRAITE

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE NO. 18 (SUITE)

Chacun des cas sera sujet à une lettre d'entente spécifique d'une durée de deux ans, établie au Comité des Relations de travail entre l'employé, le Syndicat et la Compagnie. Un horaire de travail sera établi en fonction des besoins de la Compagnie. L'entente pourra être prolongée au-delà de deux ans suite à un accord entre les parties soient l'employé, le Syndicat et la Compagnie.

Cette entente est signée ce 13^e jour de mai, 2011



Mario Ahern
Chef divisionnaire adjoint
Ressources humaines
BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC.



Robert Pelletier
Représentant national – Région Québec
SYNDICAT CANADIEN DES
COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU
PAPIER

Nom du directeur opérationnel :	Bur.:	
	Téléav.:	
	Rés.:	
Nom du délégué syndical:	Bur.:	
	Téléav.:	
	Rés.:	
ASSURANCES		
LA PERSONNELLE (Assurance personnelle & habitation)		Partout au Canada : 1.888.476-8737 www.lapersonnelle.com
INDUSTRIELLE ALLIANCE (avoir à portée son numéro de police et certificat)		
Assurance vie		
Soins de santé / maladie	<u>Centre de service à la</u>	1.877.780.5932
Soins dentaires	<u>clientèle pour les</u>	www.inalco.com
Invalidité de courte durée	<u>employés de BST</u>	(via cyberclient)
Invalidité de longue durée		
Soins d'urgence à l'extérieur de la province et assistance-voyage	Canada/É.U. Mexique	1.800.203.9024 001.800.514.3156
* avoir en main vos n° RAMQ, de police et certificat d'assurance	Ailleurs dans le monde * (à frais virés)	* 514.499.3747
PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS		
Shepell-fgi	Français	1.800.361.5676
	Anglais	1.800.387.4765
RÉER		
Fonds de solidarité (FTQ)	Montréal :	514.383.3663
Service aux actionnaires	Extérieur :	1.800.567.3663
INDUSTRIELLE ALLIANCE Régime d'épargne collectif	Français / Anglais :	1.877.780.5932
AUTRES CONTACTS		
Ressources humaines		1.888.421.8101
Avantages sociaux		1.888.421.8101