

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Bell Solutions techniques

Bell Solutions techniques inc.
Province de Québec

et



Unifor

Du 7 mai 2018 au 6 mai 2022

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

Bell Solutions techniques

Bell Solutions techniques inc.

Province de Québec

(ci-après appelée « la Compagnie »)

et



UNIFOR

le syndicat | Québec

UNIFOR

(ci-après appelé le « Syndicat »)

Bell Solutions techniques

Mireille Bergeron

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

UNIFOR

Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

Du 7 mai 2018 au 6 mai 2022

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
ARTICLE 1	RECONNAISSANCE ET PORTÉE DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE	3
ARTICLE 3	DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FAMILIALE	3
ARTICLE 4	DÉDUCTIONS	4
ARTICLE 5	REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTES SYNDICALES	4
ARTICLE 6	TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES	6
ARTICLE 7	GRÈVE ET LOCK-OUT	7
ARTICLE 8	DÉFINITIONS	7
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 10	REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL	10
ARTICLE 11	SANTÉ ET SÉCURITÉ	13
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES	14
ARTICLE 13	GRIEFS	15
ARTICLE 14	ARBITRAGE	18
ARTICLE 15	TRAITEMENT SALARIAL	18
ARTICLE 16	HEURES DE TRAVAIL	19
ARTICLE 17	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	25
ARTICLE 18	CONGÉS FÉRIÉS	28
ARTICLE 19	VACANCES ANNUELLES	29
ARTICLE 20	MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGES DE POSTE	31
ARTICLE 21	INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT ET FRAIS DE SÉJOUR	35
ARTICLE 22	ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX	36
ARTICLE 23	OUTILS	37
ARTICLE 24	CONVENTION COLLECTIVE	37
ARTICLE 25	TABLEAUX D’AFFICHAGE	37
ARTICLE 26	DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN	37
ARTICLE 27	CONGÉ EN CAS DE DEUIL	38
ARTICLE 28	CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	38
ARTICLE 29	ADAPTATION AU TRAVAIL	38
ARTICLE 30	PROCÉDURE DE NÉGOCIATION	38
ARTICLE 31	DURÉE DE LA CONVENTION	39
ARTICLE 32	POLITIQUES DE LA COMPAGNIE	39
Annexe « A »	ÉCHELLE SALARIALE : TECHNICIEN ET TECHNICIENNE	41
Annexe « A »	ÉCHELLE SALARIALE : MAGASINIER ET MAGASINIÈRE	42
Annexe « B »	LOCALITÉS ET TERRITOIRES D’ÉQUIPES	43
Annexe « C »	TERRITOIRES DE SERVICE	44
Annexe « D »	PROGRAMME DE PROMOTIONS	45
LETTRES D’ENTENTE		46

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

ARTICLE 1 –

RECONNAISSANCE ET PORTÉE DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 –

TRAVAIL À L'EXTÉRIEUR DE LA PROVINCE

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

ARTICLE 3 –

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FAMILIALE

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 3.1 La Compagnie s'engage à ne pas se livrer à des actes de discrimination contre un(e) employé(e) parce qu'il ou elle est membre du Syndicat ou parce qu'il ou elle s'occupe, au nom du Syndicat, d'activités autorisées aux présentes.
- 3.2 La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas se livrer à des actes de menace, d'intimidation ou de discrimination illégale à l'endroit d'un(e) employé(e) à cause de son état de grossesse, de son âge, de son état matrimonial, de sa déficience, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa race, de sa religion, de la couleur de sa peau, de son origine ethnique, de ses affiliations politiques avec un parti politique ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective.
- 3.3 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble afin d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Les parties conviennent également que toute personne à l'emploi de Bell Solutions techniques ne devrait faire l'objet de harcèlement racial, sexuel, personnel ou psychologique ni être contrainte de tolérer de tels harcèlements au travail.
- Les employé(e)s 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(e) victime de harcèlement et/ou de violence en milieu de travail avisera son ou sa supérieur(e). Si le ou la supérieur(e) ne règle pas la situation de façon satisfaisante, l'employé(e) déposera une plainte officielle au comité chargé des plaintes sur un formulaire établi à cette fin. L'employé(e) pourra être secondé(e) par un(e) délégué(e) syndical(e) ou un(e) représentant(e), prévention, pour rédiger et déposer sa plainte.
- Le comité chargé de la plainte sera composé de deux (2) représentant(e)s de l'employeur et de deux (2) membres du Syndicat (le ou la coprésident(e) du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité du Québec, ou son ou sa remplaçant(e) désigné(e) par le Syndicat, et un(e) représentant(e), santé et sécurité, nommé(e) par le Syndicat – une personne mandaté(e) pour la section locale 98 et une mandaté(e) pour toutes les autres sections locales).

ARTICLE 3 –

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE FAMILIALE (SUITE)

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(e) agent(e) de santé et de sécurité de Travail Canada.

L'employé(e) 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(e) de santé et sécurité. Le grief sera alors déposé à l'étape pré-arbitrale.

CONGÉ PAYÉ DANS LES CAS DE VIOLENCE FAMILIALE

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

ARTICLE 4 –

DÉDUCTIONS

COTISATIONS SYNDICALES

- 4.1 Tou(te)s les employé(e)s doivent payer la cotisation syndicale et être membre du Syndicat. Les employé(e)s embauché(e)s ou muté(e)s au sein de l'unité de négociation doivent comme condition d'emploi devenir membres du Syndicat et payer la cotisation syndicale dans les trente (30) jours après avoir été embauché(e)s ou muté(e)s.
- 4.2 La Compagnie retiendra la cotisation syndicale sur la base des heures payées (excluant les heures supplémentaires) de tou(te)s les employé(e)s de l'unité de négociation à chaque période de paie.
- 4.3 La cotisation syndicale ordinaire est la somme fixée par chaque section locale comme étant la cotisation à payer et ne doit comporter aucun autre montant tel que droit d'entrée, prime d'assurance ou cotisation spéciale.
- 4.4 Le montant de la cotisation syndicale ordinaire sera le montant que le secrétaire-trésorier ou la secrétaire-trésorière du Syndicat national pourra attester de temps à autre à la Compagnie pour chaque section locale.
- 4.5 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, la Compagnie doit remettre par chèque ou par dépôt direct, au secrétaire-trésorier ou à la secrétaire-trésorière d'Unifor, les sommes ainsi perçues moins toutes les sommes payées par la Compagnie, au nom du Syndicat.
- La Compagnie convient en outre de fournir une liste indiquant le montant retenu pour chaque employé(e), par section locale. Il incombe au Syndicat d'aviser la Compagnie dans quelle section locale chaque employé(e) doit payer sa cotisation.

ARTICLE 4 –
DÉDUCTIONS (SUITE)

GÉNÉRALITÉS

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

FONDS DE JUSTICE SOCIALE UNIFOR

- 4.8 La Compagnie paiera, au nom de tou(te)s les employé(e)s de l'unité de négociation, un montant de un cent (1 ¢) pour chaque heure normale travaillée, destiné au Fonds de justice sociale d'Unifor. La Compagnie fera parvenir la contribution à :

Fonds de justice sociale d'Unifor

205 Placer Court
Toronto, Ont M2H 3H9

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

ARTICLE 5 –
REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTES SYNDICALES

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

CONGÉ SANS PAIE

- 5.4 La Compagnie accordera un congé autorisé sans paie d'une durée de trois (3) mois à un (1) an à tout(e) employé(e) qui désire occuper, à plein temps, un emploi pour le Syndicat national et qui en fait la demande.

ARTICLE 5 –

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTES SYNDICALES (SUITE)

- 5.5
- a) Un tel congé autorisé doit être renouvelé par la Compagnie, à la demande du Syndicat national.
 - b) Aux fins du calcul de l'ancienneté, l'employé(e) permanent(e) bénéficiant d'un tel congé continue d'accumuler de l'ancienneté jusqu'à concurrence de trois (3) ans.
 - c) L'employé(e) permanent(e) bénéficiant d'un tel congé devra aviser la Compagnie de son intention de continuer à bénéficier des programmes d'avantages sociaux offerts par la Compagnie auquel cas, il devra rembourser les contributions ou primes versées par la Compagnie.

REPRÉSENTANT(E), PRÉVENTION

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

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

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

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

ARTICLE 6 –

TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

GRIEFS

- 6.1
- a) L'employé(e) qui a un grief, ou un grief possible à formuler, peut conférer avec son ou sa délégué(e) syndical(e) ou avec la direction durant ses heures de travail prévues, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire.
 - b) Les délégués syndicaux, les déléguées syndicales et les délégué(e)s en chef peuvent s'occuper des griefs ou participer à des rencontres avec des représentant(e)s de la Compagnie, durant leurs heures de travail prévues, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire.

AUTRES ACTIVITÉS SYNDICALES

- 6.2
- a) Un(e) délégué(e) syndical(e), un(e) délégué(e) en chef ou un(e) dirigeant(e) local(e) peut participer à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie. Ce temps ne sera pas rémunéré.
 - b) Toutefois, la Compagnie rémunérera le ou la délégué(e) syndical(e), le ou la délégué(e) en chef ou le ou la dirigeant(e) local(e), au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour tout le temps consacré à d'autres activités syndicales. Toute somme ainsi versée, y compris les cotisations salariales payables par l'employeur, sera déduite du versement des cotisations syndicales conformément au paragraphe 4.5.

ARTICLE 6 –

TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES (SUITE)

- 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 (OXF). Le temps demandé doit être accordé en vertu du paragraphe 6.5. Les dispositions du paragraphe 6.4 ne s'appliquent pas.

ORIENTATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS ET DES NOUVELLES EMPLOYÉES

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

GÉNÉRALITÉS

- 6.4 L'employé(e), le ou la délégué(e) syndical(e), le ou la délégué(e) en chef ou le ou la dirigeant(e) local(e) doit s'entendre avec son ou sa supérieur(e) immédiat(e), compte tenu des exigences du service, sur la durée de ses absences. Si le temps ne peut être accordé pour la date demandée, le ou la supérieur(e) immédiat(e) doit fournir une date alternative qui tombe dans les cinq (5) jours civils suivant la date demandée originalement. Toutes les journées de la semaine de calendrier sont admissibles à une libération syndicale.
- 6.5 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

- 7.1 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(E) PERMANENT(E) À PLEIN TEMPS

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

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) AUXILIAIRE

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

EMPLOYÉ(E) TEMPORAIRE

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

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

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

PERMANENT(E) AUXILIAIRE ÉTUDIANT(E)

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

PÉRIODE D'ESSAI

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

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

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

TERRITOIRE D'ÉQUIPES ET LOCALITÉS

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

TERRITOIRE DE SERVICE

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

DÉPÊCHE DU DOMICILE (DDD)

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

DÉPÊCHE DU GARAGE (DDG)

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

ANCIENNETÉ

- 9.1 a) L'ancienneté est égale à la durée de service continu accumulé à compter de la date d'embauche.
b) L'ancienneté pour l'employé(e) permanent(e) est déterminée par sa date d'embauche.
c) L'ancienneté pour l'employé(e) temporaire, lorsqu'applicable, est déterminée par sa date d'embauche.
d) À partir du 6 mai 2005, advenant que deux (2) employé(e)s ou plus aient la même ancienneté, celui ou celle qui aura le plus petit numéro d'employé(e) sera considéré(e) comme ayant le plus d'ancienneté.
e) Avant le 6 mai 2005, advenant que deux (2) employé(e)s ou plus aient la même ancienneté, un tirage au sort sera organisé afin de déterminer celui ou celle qui sera considéré(e) comme le plus ancien ou la plus ancienne. Le tirage se fera en présence d'un(e) représentant(e) syndical(e) et d'un(e) représentant(e) de la Compagnie.
- 9.2 Tout(e) employé(e) embauché(e) avant le 31 décembre 1997 et qui était à l'emploi de Bell Canada, entre le 1^{er} octobre 1995 et le 31 décembre 1997, se verra créditer ses années d'ancienneté accumulées chez son ancien employeur. Cette ancienneté s'additionnera à l'ancienneté accumulée depuis sa date d'embauche.
- Toutefois, cette disposition s'applique seulement pour :
- le choix des heures et des jours de travail (en vertu de l'article 16);
 - la détermination du droit et du choix de vacances;
 - les mutations, affectations, reclassements et affichages de poste.

LISTE D'ANCIENNETÉ PAR TERRITOIRE D'ÉQUIPES

- 9.3 La Compagnie convient d'établir et d'afficher sur les tableaux d'affichage et sur son intranet, en janvier, avril, juillet et octobre, des listes d'ancienneté des employé(e)s par territoire d'équipes.
- Une copie de ces listes sera envoyée à chacune des sections locales.

AVIS AU SYNDICAT

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

RETOUR DANS L'UNITÉ D'ACCREDITATION

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

ARTICLE 9 –

ANCIENNETÉ (SUITE)

- 9.6
- a) Un(e) employé(e) permanent(e) auxiliaire qui est mis(e) à pied pour une raison autre que disciplinaire, ou de fin d'emploi pendant sa période d'essai, doit être inscrit(e) sur la liste de rappel par territoire de service selon l'ordre d'ancienneté et demeurera sur la liste de rappel pendant un maximum de trois (3) ans après la fin de sa dernière journée d'emploi.
 - b) Avant d'embaucher tout(e) nouvel(le) employé(e) dans un territoire de service, la Compagnie doit offrir le poste à l'employé(e) permanent(e) auxiliaire ayant le plus d'ancienneté, qui est qualifié(e) pour faire le travail disponible et dont le nom est sur la liste de rappel pour ce territoire de service. Par la suite, la Compagnie offrira le poste aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires inscrit(e)s sur la liste de rappel des autres territoires de service. Dans ce dernier cas, l'employé(e) ne sera pas tenu(e) d'accepter le poste offert.
 - c) Il incombe à l'employé(e) permanent(e) auxiliaire de tenir la Compagnie informée de son adresse et numéro de téléphone exacts en avisant le service des ressources humaines de tout changement.
 - d) L'employé(e) doit aviser la Compagnie de son acceptation de l'offre de rappel dans les cinq (5) jours qui suivent cette offre. L'employé(e) aura dix (10) jours pour se présenter au travail suite à la date de l'offre de rappel, à moins d'une entente mutuelle.
 - e) Dans tous les cas, les frais de relocalisation sont assumés par l'employé(e) affecté(e).

RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU DE TERRITOIRES D'ÉQUIPES

- 9.7 Lorsque la Compagnie décide de créer, d'abolir ou de fusionner des équipes de travail ou des territoires d'équipes ou, nonobstant l'article 10, lorsque le volume de travail baisse au point où de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer une mise à pied à l'intérieur d'une équipe ou d'un territoire d'équipes en vertu du paragraphe 8.7, la procédure suivante s'applique :
- a) La Compagnie doit aviser le Syndicat. Les délégués syndicaux et les déléguées syndicales, qui représentent les employé(e)s des équipes ou territoires d'équipes affecté(e)s par les changements, seront consulté(e)s afin d'identifier des solutions possibles visant à minimiser l'impact sur les employé(e)s.
 - b) La Compagnie établira le nombre d'employé(e)s à être ajouté(e)s ou soustrait(e)s par équipe ou par territoire d'équipes, et ce, par statut d'emploi selon les pourcentages établis aux paragraphes 16.3, 16.6 et 16.10.
 - c) Les employé(e)s touché(e)s pourront identifier l'équipe où ils ou elles désirent être affecté(e)s.
 - d) Advenant que les parties ne puissent en venir à une entente à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours ouvrables, les employé(e)s seront réparti(e)s entre les équipes ou les territoires d'équipes, par statut, selon l'ordre inverse d'ancienneté.
 - e) S'il n'y a pas suffisamment d'employé(e)s volontaires pour répondre aux besoins de la Compagnie dans chaque équipe, la Compagnie assignera, dans les équipes de son choix, par statut, les employé(e)s ayant le moins d'ancienneté.
 - f) Il est finalement convenu que les parties se rencontreront au besoin afin de tenter de solutionner tout problème d'application de la présente.
 - g) Il est convenu que le présent article s'applique uniquement à la restructuration d'équipes ou de territoires d'équipes et ne sera pas utilisé pour le changement de statut de l'employé(e) ou pour désigner un surplus d'employé(e)s.

ARTICLE 10 –

REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL

- 10.1 Si pour une raison quelconque, une baisse de volume affecte l'ensemble d'un (1) ou de plusieurs territoires de service au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer une mise à pied, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur un régime de travail à temps partiel ou de mutations temporaires ou de mises à pied ou sur un régime combinant ces mesures.

ARTICLE 10 –

REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL (SUITE)

- 10.2 Si on ne peut en venir à une entente afin d'éviter les mises à pied dans les sept (7) jours civils suivant la date où le Syndicat a été saisi de la question, la Compagnie peut adopter un régime de mise à pied de l'ampleur qu'elle juge nécessaire.
- 10.3 Il est toutefois expressément convenu que, si la Compagnie adopte un régime de mise à pied à l'expiration de la période de sept (7) jours civils, les négociations en vue de régler les mises à pied doivent reprendre à la demande de l'une ou de l'autre partie. De même, une fois qu'un accord est intervenu sur un régime, chacune des parties peut en tout temps rouvrir les négociations dans le but d'apporter des modifications au régime adopté ou discuter de la pertinence des affectations des employé(e)s touché(e)s et au travail en application du paragraphe 10.12.

ANCIENNETÉ LORS DE REMANIEMENT DU PERSONNEL

- 10.4 L'ancienneté est égale à la durée de service continu accumulé à compter de la date d'embauche pour :
- la détermination des employé(e)s excédentaires;
 - la procédure de supplantation;
 - les mises à pied;
 - le rappel au travail;
- Toutefois, les technicien(ne)s et employé(e)s auxiliaires de Bell Canada embauché(e)s par la Compagnie entre le 12 février 1996 et le 31 mai 1996 se verront créditer leur ancienneté accumulée chez Bell Canada pour :
- la détermination des employé(e)s excédentaires;
 - la procédure de supplantation;
 - les mises à pied;
 - le rappel au travail.
- 10.5 Advenant la nécessité d'effectuer une mise à pied, la Compagnie procédera dans l'ordre suivant :
- a) La Compagnie cessera d'utiliser les services de tou(te)s les employé(e)s temporaires à l'intérieur du territoire de service;
 - b) L'employé(e) permanent(e) ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du territoire de service sera désigné(e) comme employé(e) excédentaire.

SUPPLANTATION

- 10.6
- a) L'employé(e) permanent(e) désigné(e) comme excédentaire dans son territoire de service peut, dans l'ordre suivant :
 - i. Remplacer un(e) employé(e) temporaire dans la province;
 - ii. Supplanter l'employé(e) permanent(e) ayant le moins d'ancienneté dans la province,
 - iii. Être mis(e) à pied.
 - b) L'employé(e) excédentaire peut choisir d'être mis(e) à pied en tout temps au cours du processus.
 - c) Tout(e) employé(e) permanent(e) qui remplace un(e) autre employé(e) suite à l'application de l'alinéa 10.6a) maintiendra son statut.
- 10.7 L'employé(e) permanent(e) supplanté(e) en vertu de l'alinéa 10.6a) peut à son tour utiliser les dispositions de supplantation prévues au paragraphe 10.6.

ARTICLE 10 –

REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL (SUITE)

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

LISTE D'ANCIENNETÉ

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

AVIS ET INDEMNITÉS DE MISE À PIED

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

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

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

DISPONIBILITÉS DES HEURES DE TRAVAIL

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

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

PROCÉDURE DE RAPPEL

- 10.13
- Les employé(e)s permanent(e)s excédentaires, mis(e)s à pied ou supplanté(e)s, seront inscrit(e)s sur une liste de rappel par territoire de service d'origine. Ces employé(e)s y demeureront pour une période de trois (3) ans à compter de leur dernière mise à pied.
 - La liste de rappel sera établie et maintenue par ordre d'ancienneté par territoire de service.
 - Le rappel des employé(e)s devra se faire par ancienneté à l'intérieur du territoire de service.

ARTICLE 10 –

REMANIEMENT MAJEUR DU PERSONNEL (SUITE)

- d) Lorsque la Compagnie désire rappeler un(e) employé(e), elle doit lui envoyer un avis par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé(e). La Compagnie peut rappeler les employé(e)s par téléphone en présence d'un(e) représentant(e) du Syndicat avant de leur envoyer l'avis de rappel.
- e) La date de l'avis de rappel est la date d'oblitération de la lettre postée par courrier recommandé à l'employé(e), à sa dernière adresse consignée aux dossiers de la Compagnie. Lorsque l'avis de rappel a été effectué par téléphone, la date de l'avis de rappel est lorsque l'employé(e) mis(e) à pied a été rejoint(e) personnellement.
- f) Il appartient à l'employé(e) mis(e) à pied qui désire être rappelé(e) de s'assurer que la Compagnie possède sa dernière adresse et son numéro de téléphone en avisant le service des ressources humaines de tout changement.
- g) L'employé(e) doit signifier son acceptation de toute offre de rappel dans un délai de dix (10) jours civils suivant la date de l'avis de rappel et doit retourner au travail dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de l'avis de rappel à moins d'une entente mutuelle pour une date alternative.

ARTICLE 11 –

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- 11.4 La Compagnie et le Syndicat créeront une structure de comités locaux et un Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité du Québec. Afin d'améliorer la prévention et la gestion de la sécurité au travail :
 - a) Il y aura cinq (5) comités locaux de santé et de sécurité au travail qui se réuniront tous les mois :
 - i. Un comité Rive-Nord composé de trois (3) représentant(e)s de la Compagnie et trois (3) représentant(e)s du Syndicat dont un(e) (1) représentant(e) de chaque section locale.
 - ii. Un comité Rive-Sud composé de trois (3) représentant(e)s de la Compagnie et trois (3) représentant(e)s du Syndicat dont un(e) (1) représentant(e) pour chacun des comités.
 - iii. Deux (2) comités Île de Montréal composés de quatre (4) représentant(e)s de la Compagnie et quatre (4) représentant(e)s du Syndicat.
 - iv. Un comité Région Est composé de trois (3) représentant(e)s de la Compagnie et trois (3) représentant(e)s du Syndicat dont un(e) (1) représentant(e) de chaque section locale.

ARTICLE 11 –

SANTÉ ET SÉCURITÉ (SUITE)

- b) Il y aura un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail qui se réunira douze (12) jours par année. Ce comité sera composé de trois (3) représentant(e)s de la Compagnie et de trois (3) représentant(e)s du Syndicat. Le ou la représentant(e), prévention, choisi(e) en vertu du paragraphe 5.6 et le ou la gestionnaire principal(e), prévention, en seront les coprésident(e)s.

Le Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité du Québec sera responsable d'établir les règles de procédure pour l'ensemble des comités de santé et de sécurité.

Les comités sont régis en conformité avec les lois applicables.

- 11.5 Lorsqu'une enquête officielle est tenue à la suite d'un accident de travail, le ou la représentant(e) local(e), santé et sécurité, ou en son absence le ou la délégué(e) syndical(e) doit être présent(e) à l'enquête officielle et pendant l'audition des témoins.
- 11.6 Un travailleur ou une travailleuse qui est victime d'une lésion ou d'une maladie professionnelle maintiendra son lien d'emploi durant une période de trente-six (36) mois.
- 11.7 Dans l'éventualité où des conditions climatiques extrêmes exposent potentiellement les employé(e)s au danger dans une région, les coprésident(e)s du comité local de santé et de sécurité se consulteront et feront leur(s) recommandation(s). Ensuite, la Compagnie déterminera si les opérations sur le terrain doivent être suspendues.
- 11.8 L'employé(e) qui subit une lésion professionnelle obtient de la Compagnie des avances équivalentes aux indemnités payables par la CNESST. Pour obtenir ces avances, l'employé(e) doit avoir préalablement signé les formulaires nécessaires relatifs à leur remboursement par la CNESST.
- Les montants versés seront établis tels que prescrits à l'article 124 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (LATMP).
- Les déductions seront maintenues et retenues à la source. Advenant un refus de la réclamation de l'employé(e) par la CNESST en première instance, une entente entre l'employé(e) et la Compagnie devra être prise pour le remboursement des indemnités versées par la Compagnie après les quatorze (14) premiers jours.
- Cette entente se fera une fois que la décision finale du Tribunal administratif du travail (TAT) aura été rendue ou à l'arrêt des procédures.
- À défaut d'entente entre les parties sur les modalités de remboursement, la Compagnie peut récupérer le montant qu'elle a versé en trop à l'employé(e), à raison de cinq pour cent (5 %) du salaire net versé sur chacune des paies de l'employé(e).
- Lors de l'envoi des formulaires nécessaires relatifs à la CNESST, la Compagnie fournira un relevé des gains détaillés par période de paie des douze (12) mois précédant le début de son incapacité.

ARTICLE 12 –

MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES

- 12.1 Dans le cas de mesures disciplinaires ou non disciplinaires, la Compagnie peut, s'il y a un motif valable, donner un avis verbal ou un avertissement écrit, suspendre, rétrograder ou congédier.
- 12.2 Le ou la délégué(e) syndical(e) doit être présent(e) lors de l'imposition et de la remise d'une mesure disciplinaire ou non disciplinaire (incluant l'avis verbal). Cependant, l'employé(e) peut refuser la présence du ou de la délégué(e) syndical(e) lors de la rencontre qui précède la remise de la mesure disciplinaire ou non disciplinaire.
- Une mesure disciplinaire ou non disciplinaire doit être remise dans les trente (30) jours civils qui suivent la date à laquelle le ou la gestionnaire a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui conduit à la mesure disciplinaire.

ARTICLE 12 –

MESURES DISCIPLINAIRES OU NON DISCIPLINAIRES (SUITE)

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

ARTICLE 13 –

GRIEFS

DÉFINITIONS

GRIEFS

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

PLAIGNANT(E)

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

- 13.2 Le ou la plaignant(e) ne participera à chaque étape du processus de règlement des griefs que si le Syndicat l'exige.

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

ÉTAPE 1

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

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

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

ÉTAPE 2

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

- 13.5 Le directeur ou la directrice doit rencontrer le ou la délégué(e) en chef, le ou la délégué(e) syndical(e) et le ou la plaignant(e), et rendre sa décision dans les quinze (15) jours civils après avoir été avisé(e) du grief. Il ou elle doit également exposer sa position par écrit.

- a) Un(e) représentant(e) syndical(e) national(e) peut participer à la deuxième (2e) étape d'un grief;
- b) Le directeur ou la directrice peut demander à un autre membre de l'équipe de direction et/ou de l'administration de participer à la deuxième étape.

ÉTAPE 3

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

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

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

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

GRIEF DU SYNDICAT NATIONAL

- 13.7 a) Le Syndicat national peut présenter des griefs de caractère général et pour lesquels on cherche une solution générale pour l'ensemble de la Compagnie.

- b) Un tel grief doit être soumis au directeur ou à la directrice, ressources humaines, par un(e) représentant(e) ou un(e) dirigeant(e) du Syndicat national dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant la date à laquelle le Syndicat national a eu connaissance du fait ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait.
- c) Le directeur ou la directrice, ressources humaines, doit rencontrer les représentant(e)s ou les dirigeant(e)s du Syndicat national et rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours civils suivant la soumission du grief. Un autre cadre nommé par le directeur ou la directrice, ressources humaines, peut participer à la rencontre.
- d) Cette procédure ne sera pas utilisée pour des griefs individuels.

DÉLAIS

13.9 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 ou la plaignant(e) peut passer immédiatement à l'étape suivante.

13.10 Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les parties.

GÉNÉRALITÉS

13.11 Le grief doit être présenté par écrit et contenir les éléments suivants :

- (a) Nom et fonction du ou de la plaignant(e);
- (b) Date du fait qui a donné lieu au grief;
- (c) Nature du grief;
- (d) Règlement désiré;
- (e) Article(s) présumé(s) violé(s);
- (f) Numéro du grief.

13.12 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.

13.13 Si un grief n'est pas réglé, il peut être soumis à l'arbitrage.

UTILISATION DE LA TECHNOLOGIE

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

ARTICLE 14 –

ARBITRAGE

- 14.1 Lorsque le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit en aviser le ou la gestionnaire principal(e), relations du travail, par écrit dans les vingt-cinq (25) jours civils de la date à laquelle la décision à l'étape pré-arbitrale ou, du directeur ou de la directrice, ressources humaines, dans le cas d'un grief du Syndicat national, a été ou aurait dû être communiquée.
- 14.2 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.
- 14.3 À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, une (1) des deux (2) parties pourra demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.
- 14.4 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Cette décision devra être subordonnée aux dispositions de cette convention et l'arbitre n'a pas juridiction pour modifier, retrancher ou ajouter à la convention.
- 14.5 Les frais reliés à l'arbitrage sont payés par la Compagnie et le Syndicat à parts égales.
- 14.6 Suite à un accord entre le ou la gestionnaire principal(e), relations du travail, et le ou la représentant(e) national(e) d'Unifor, un grief non résolu à l'étape pré-arbitrale peut être soumis à la médiation/arbitrage, ceci remplaçant le processus d'arbitrage. Si cette option est retenue, les paragraphes 14.1 à 14.5 devront s'appliquer au processus de médiation.

ARTICLE 15 –

TRAITEMENT SALARIAL

SALAIRE

- 15.1 Les salaires horaires en vigueur jusqu'au 6 mai 2022 sont ceux prévus à l'échelle salariale de l'annexe « A ».
- 15.2 L'intervalle de temps entre chaque échelon de l'échelle salariale et la progression d'un échelon à un autre sont ceux prévus à l'annexe « A ».
- 15.3 Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 1.2, les désignations d'emploi des employé(e)s sont « technicien » et « technicienne » ou « magasinier » et « magasinière ».
- 15.4 a) Le programme de promotion des produits ainsi que les incitatifs payés seront ceux apparaissant à l'annexe « D ».
- b) La Compagnie et le Syndicat définiront conjointement les modalités d'application de tout nouveau programme de rémunération incitatif qui pourrait être introduit pendant la durée de la présente convention collective.

JOUR DE PAIE

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

DÉFINITIONS

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

EMPLOYÉ(E) À PLEIN TEMPS

- 16.2 Les heures normales d'un(e) employé(e) à plein temps sont de huit (8) heures ou de dix (10) heures par jour. La Compagnie offrira le quart de dix (10) heures normales par ancienneté aux employé(e)s volontaires, selon les exigences du travail, à l'intérieur d'un territoire d'équipes.
- 16.3 Les heures normales d'un(e) employé(e) à plein temps sont de quarante (40) heures par semaine réparties sur cinq (5) jours. Toutefois, les heures de travail normales peuvent être réparties sur une période de deux (2) semaines soit dix (10) jours totalisant quatre-vingts (80) heures.
- Lorsque les dispositions relatives aux horaires de quatre (4) jours de dix (10) heures prévues au paragraphe 16.2 ci-haut sont utilisées, l'horaire peut également être réparti sur deux (2) semaines comportant huit (8) journées de dix (10) heures mais seulement pour les employé(e)s volontaires.
- Les statuts d'employé(e)s permanent(e)s plein temps regroupent soixante pour cent (60 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) et ce, pour chacune des désignations d'emploi. Advenant le cas où certaines localités auraient plus de soixante pour cent (60 %) d'employé(e)s permanent(e)s plein temps à la signature de la présente convention collective, aucun déclassement ne sera fait.
- a) Le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps de classe 1 est composé de :
 - i. Onze pour cent (11 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire les fins de semaine.
 - ii. Le nombre minimum d'employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe 1 par localité est déterminé par la lettre d'entente n° 16.
 - b) Le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps de classe 2 est composé de :
 - i. Treize pour cent (13 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire plus d'un samedi sur deux.
 - c) Le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps de classe 3 est composé de :
 - i. Six pour cent (6 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire plus d'une (1) fin de semaine sur deux (2).
 - d) Le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps de classe 4 est composé de :
 - i. Cinq pour cent (5 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire plus de cinq (5) fins de semaine sur huit (8).
 - e) Le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps de classe 5 est composé de :
 - i. Vingt-cinq pour cent (25 %) des effectifs totaux de la localité (arrondis à la hausse lorsque la première décimale est égale ou supérieure à 5) qui ne seront pas inscrits à l'horaire plus de six (6) fins de semaine sur huit (8).
 - f) Advenant le cas où le pourcentage par classe prévu au paragraphe 16.3 est supérieur, aucun déclassement ne sera possible.
- 16.4 Si pour une raison quelconque, une baisse de volume affecte l'ensemble d'un (1) ou de plusieurs territoires d'équipes au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu de réduire les heures de travail des employé(e)s permanent(e)s plein temps, la Compagnie et le Syndicat tenteront de s'entendre sur les modalités dans les sept (7) jours civils suivant la date à laquelle le Syndicat aura été avisé de la situation.

ARTICLE 16 –

HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- a) La Compagnie peut, dans un territoire d'équipes, réduire les heures de travail à trente-deux (32) heures par semaine ou soixante-quatre (64) heures par deux (2) semaines.
Lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B » (p. ex., Montréal), les heures de travail de tous les territoires d'équipes de cette localité seront réduites.
- b) La Compagnie doit toujours donner sept (7) jours de préavis avant de réduire les heures de travail à trente-deux (32) heures par semaine ou soixante-quatre (64) heures par deux semaines. La Compagnie doit donner sept (7) jours de préavis lorsqu'elle veut revenir à la semaine normale de travail. Toutefois, si l'équipe de travail accepte, la Compagnie peut revenir à la semaine normale de travail.
- c) Lorsque la Compagnie décide de réduire ou de revenir aux heures de travail normales, elle doit le faire pour une durée de deux (2) semaines.
- d) Lorsque la Compagnie décide de réduire les heures de travail des employé(e)s à plein temps, elle doit automatiquement réduire les heures de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires à seize (16) heures par période de paie.
Dans cette situation, la Compagnie cessera d'utiliser les services des employé(e)s temporaires à l'intérieur du territoire de service.
- e) i. Lorsque les heures de travail sont réduites en application de l'alinéa 16.4a), la Compagnie doit offrir les heures de travail disponibles aux employé(e)s à plein temps avant d'offrir ces heures aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires et aux employé(e)s temporaires, en autant que ces heures ne génèrent pas d'heures supplémentaires.
ii. Les heures disponibles doivent être offertes par territoire d'équipes ou localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes dans la localité visée.
- f) Lorsque la Compagnie décide de réduire les heures normales conformément au paragraphe 16.4, le nombre de jours travaillés sera réparti sur une (1) semaine ou deux (2) semaines selon la catégorie, tel que défini au paragraphe 16.3.

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

- a) quatre (4) jours de huit (8) heures par semaine;
- b) huit (8) jours de huit (8) heures par deux (2) semaines.

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) AUXILIAIRE

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

Les heures de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires qui avaient le statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire lors de la date d'entrée en vigueur de la convention collective sont prévues à la lettre d'entente n° 10.

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

- 16.7 a) Les heures de travail offertes aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires (techniciens, techniciennes, magasiniers et magasinieres) sont d'au moins mille quarante (1 040) heures et incluent les heures de travail garanties et les heures de travail offertes. Les heures doivent être distribuées de manière équitable au sein d'un territoire d'équipes. Lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B » (p. ex., Montréal), les heures de travail doivent être distribuées de manière équitable au sein de toutes les équipes de cette localité en tenant compte des exigences du travail.

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

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

La Compagnie fournira sur demande un rapport au Syndicat afin d'évaluer la distribution équitable des heures selon l'alinéa 16.7a) dans les quatorze (14) jours suivant la fin d'une période de seize (16) semaines. Le temps passé à réviser le rapport sera rémunéré par la Compagnie.

- 16.8 a) Pendant la période du samedi suivant le 15 mai au vendredi précédant le 15 octobre de chaque année, l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires est constitué de quatre (4) journées garanties, de deux (2) journées variables et de quatre (4) journées non garanties par période de paie
- b) Pendant la période du samedi suivant le 15 octobre au vendredi précédant le 15 mai de chaque année, l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires est constitué de deux (2) journées garanties et de huit (8) journées non garanties par période de paie.
- c) La Compagnie peut également, selon les exigences du travail, offrir des heures additionnelles de travail aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires. Ces heures additionnelles de travail seront offertes via les systèmes en place et distribuées de manière équitable entre les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires d'une même localité selon les règles suivantes :
- i. Si l'employé(e) se porte volontaire à l'intérieur d'un délai de deux (2) heures et est sélectionné(e) pour travailler les heures, celles-ci seront incluses dans les heures offertes;
 - ii. Si l'employé(e) se porte volontaire dans le délai de deux (2) heures, mais qu'il ou elle n'est pas sélectionné(e) pour travailler les heures, celles-ci ne seront pas considérées dans les heures offertes;
 - iii. Si l'employé(e) ne se manifeste pas à l'intérieur du délai de deux (2) heures, les heures seront considérées comme des heures offertes.
- 16.9 a) L'employé(e) permanent(e) auxiliaire doit recevoir un minimum de sept (7) jours de préavis avant toute modification à une journée de travail garantie. La journée variable sera également confirmée avec sept (7) jours de préavis.
- b) L'heure de début et de fin de la journée variable et des journées non garanties est confirmée au plus tard à 19 h la veille (JJ-1). La journée de travail non garantie peut être annulée au plus tard à 19 h la veille (JJ-1).
- c) Quatre (4) journées de repos par période de paie doivent être planifiées sur l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires. Une fois par période de paie, les deux (2) journées de repos seront consécutives. Les journées de repos sont accordées par ancienneté, selon les besoins de la Compagnie et confirmées avec sept (7) jours de préavis (JJ-7).
- d) L'employé(e) permanent(e) auxiliaire appelé(e) au travail le même jour sera rémunéré(e) pour un minimum de quatre (4) heures. Toutefois, s'il ou elle est avisé(e) préalablement, il sera rémunéré pour un minimum de huit (8) heures.
- e) Pour les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires, au moins deux (2) jours de travail par période de paie seront assurés d'être un samedi ou un dimanche à l'exception de la fin de semaine où ils ne sont pas prévus à l'horaire.

EMPLOYÉ(E) TEMPORAIRE

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

- 16.10 Un maximum de cinq pour cent (5 %) en sus de l'effectif total de la localité selon l'annexe « B » peut être embauché pour travailler sur un horaire de fin de semaine et de soir.

ARTICLE 16 –

HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

- 16.11 L'employé(e) temporaire sera assuré(e) de travailler une journée par fin de semaine. Cette journée sera prévue dans l'horaire de huit (8) semaines. L'employé(e) temporaire pourra également être avisé(e) d'une journée supplémentaire de travail pendant la fin de semaine. Lorsque l'employé(e) sera avisé(e) à l'avance, il ou elle sera assuré(e) d'être rémunéré(e) pour un minimum de huit (8) heures. Lorsque l'employé(e) sera avisé(e) le même jour, il ou elle sera assuré(e) d'être rémunéré(e) pour un minimum de quatre (4) heures.
- 16.12 Nonobstant le paragraphe 16.11, lorsque le volume de travail exige la couverture du soir, un quart de soir de quatre (4) heures peut être prévu, une fois par semaine, sur une base volontaire en fonction des préférences de l'employé(e). Ce quart de travail peut être annulé par la Compagnie au plus tard à 21 h le jour précédent le quart de travail.
- 16.13 Des heures additionnelles peuvent être offertes aux employé(e)s temporaires suivant une entente avec le Syndicat. L'employé(e) temporaire ne pourra se faire offrir plus d'heures que le ou la permanent(e) auxiliaire, et ce en tout temps.

RÉPARTITION ET ATTRIBUTION DES HEURES DE TRAVAIL

- 16.14 L'horaire de travail pour tous les tours de service est constitué d'heures consécutives, tel qu'établi par la Compagnie et affiché sur un horaire de huit (8) semaines.
- 16.15 Les heures de travail peuvent être inscrites à l'horaire de travail n'importe quel jour de la semaine suivant les exigences du travail.
- 16.16 Les heures de travail et jours de travail seront déterminés par ancienneté selon les exigences du travail et en tenant compte de la nécessité d'avoir des employé(e)s permanent(e)s sur toutes les plages horaires.
À sa demande, un(e) employé(e) permanent(e) plein temps pourra être placé(e) à l'horaire le samedi et/ou le dimanche en surplus de sa classe.
Aux fins d'application de la présente section (« Répartition et attribution des heures de travail »), lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans une localité, tel que défini à l'annexe « B » (p. ex., Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe.
- 16.17a) La Compagnie doit donner sept (7) jours de préavis avant toute modification à l'horaire de travail normal d'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classes 1, 2, 3 ou 4.
- b) L'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe cinq (5) est constitué de six (6) jours garantis et de quatre (4) jours variables par période de deux (2) semaines.
L'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe cinq (5) affectés aux quarts de dix (10) heures, est constitué de cinq (5) jours garantis et de trois (3) jours variables par période de deux (2) semaines.
La Compagnie doit donner sept (7) jours de préavis avant toute modification à l'horaire des jours garantis. Les jours variables peuvent être modifiés au plus tard à dix-neuf heures (19 h) la veille d'un jour prévu à l'horaire de travail. Avant de modifier les jours variables des employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe cinq (5), les jours variables des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires doivent être modifiés en conformité avec le paragraphe 16.9.
Les jours garantis doivent être clairement identifiés sur l'horaire de travail des employé(e)s.
Les modifications aux horaires doivent toujours être constituées d'heures continues. Ces modifications ne peuvent servir qu'à changer le quart de travail.

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

- 16.18 a) Aucun(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 1 ne sera inscrit(e) à l'horaire la fin de semaine. Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 1 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera octroyé par ancienneté.

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) PLEIN TEMPS DE CLASSE 2

- b) Aucun(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 2 ne sera inscrit(e) à l'horaire un dimanche. De plus, aucun(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 2 ne sera inscrit(e) à l'horaire deux (2) samedis consécutifs.
- Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 2 effectue son horaire de travail normal, réparti sur deux (2) semaines (quatre-vingts (80) heures), sa journée de repos doit être consécutive à une autre journée de repos.
- Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 2 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera octroyé par ancienneté.

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) PLEIN TEMPS DE CLASSE 3

- c) Aucun(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 3 ne sera inscrit(e) à l'horaire deux (2) fins de semaine (samedi et/ou dimanche) consécutives.
- Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 3 effectue son horaire de travail normal, réparti sur deux (2) semaines (quatre-vingts (80) heures), ses journées de repos doivent être consécutives à un autre bloc de deux (2) jours à moins d'une entente mutuelle avec son ou sa gestionnaire opérationnel(le).
- Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 3 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera octroyé par ancienneté.

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) PLEIN TEMPS DE CLASSE 4

- d) Aucun(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 4 ne sera inscrit à l'horaire plus de cinq (5) fins de semaine (samedi et/ou dimanche) par horaire de huit (8) semaines.
- Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 4 effectue son horaire de travail normal, réparti sur deux (2) semaines (quatre-vingts (80) heures), ses journées de repos doivent être consécutives à un autre bloc de deux (2) jours à moins d'une entente mutuelle avec son ou sa gestionnaire opérationnel(le).
- Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 4 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera octroyé par ancienneté.

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) PLEIN TEMPS DE CLASSE 5

- e) Aucun(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 5 ne sera inscrit(e) à l'horaire plus de six (6) fins de semaine (samedi et/ou dimanche) par horaire de huit (8) semaines.
- Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 5 effectue son horaire de travail normal, réparti sur deux (2) semaines (quatre-vingts (80) heures), ses journées de repos doivent être reprises en bloc de deux (2) jours à moins d'une entente mutuelle avec son ou sa gestionnaire opérationnel(le).
- Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) à plein temps de classe 5 effectue une semaine de travail réduite de quatre (4) jours de huit (8) heures, le jour de repos additionnel sera octroyé par ancienneté.

ARTICLE 16 –

HEURES DE TRAVAIL (SUITE)

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

PÉRIODE DE REPAS

- 16.20 a) Pour les horaires de travail débutant entre six (6) heures et midi (12 h), la période de repas est d'une durée d'une (1) heure non payée et prise vers le milieu de la journée de travail, à moins d'une entente mutuelle différente entre l'employé(e) et son ou sa gestionnaire opérationnel(le). Lorsque la Compagnie offre du temps supplémentaire, l'employé(e) peut prendre une période de repas de trente (30) minutes suite à l'autorisation de son ou de sa gestionnaire opérationnel(le).
- b) Pour les horaires de travail débutant de midi (12 h) jusqu'avant six (6) heures du matin, une période de repas de vingt (20) minutes est considérée comme faisant partie des heures normales de travail de la journée.
- c) Pour les quarts de travail de plus de huit (8) heures les fins de semaine, le quart de travail peut débuter à 7 h 30 sur une base volontaire. La période de repas est d'une durée de trente (30) minutes non payées et prise vers le milieu de la journée de travail, à moins d'une entente mutuelle différente entre l'employé(e) et son ou sa gestionnaire opérationnel(le).
- d) À la demande de l'employé(e) et tout en respectant l'ancienneté, lors de la préparation de l'horaire, la période de repas peut être de trente (30) minutes non payées et prise vers le milieu de la journée de travail, à moins d'entente mutuelle différente entre l'employé(e) et son ou sa gestionnaire opérationnel(le).
- 16.21 a) Les quarts de travail des employé(e)s permanent(e)s technicien(ne)s planifié(e)s à l'horaire de 8 semaines seront les suivants :
- 7 h 30 à 16 h 30
 - 8 h à 17 h
 - 9 h à 18 h
 - 10 h à 19 h
 - 13 h à 21 h (vingt (20) minutes de dîner)
- b) Les quarts de travail des employé(e)s permanent(e)s magasiniers ou magasinnières seront les suivants :
- 4 h à 12 h (vingt (20) minutes de dîner)
 - 5 h à 13 h (vingt (20) minutes de dîner)
 - 6 h à 15 h
 - 14 h à 22 h (vingt (20) minutes de dîner)
- c) Tout nouveau quart de travail des employé(e)s permanent(e)s devra être négocié avec le Syndicat.

PAUSE-SANTÉ

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

ARTICLE 17 –
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 17.1 Le terme « heures supplémentaires » pour un(e) employé(e) permanent(e) plein temps désigne les heures de travail effectuées :
- a) En sus de huit (8) heures par jour ou de dix (10) heures par jour lorsqu'un tel horaire est utilisé conformément aux dispositions de l'article 16.
 - b) En sus de quarante (40) heures par semaine ou en sus de quatre-vingts (80) heures à l'intérieur d'une période de deux (2) semaines, tel que prévu au paragraphe 16.3.
- 17.2 Le terme « heures supplémentaires » pour un(e) employé(e) permanent(e) auxiliaire et un(e) employé(e) 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.
- 17.3
- a) Lorsque la Compagnie a besoin de temps supplémentaire, ces heures seront offertes selon les exigences du travail, par ancienneté et sur une base volontaire.
 - b) L'employé(e) permanent(e) plein temps pourra donner ses disponibilités pour le Jour J ou Jour J-1 via le système en place. L'ancienneté sera respectée selon les exigences du travail, à l'intérieur d'un territoire d'équipe.
- 17.4
- a) Cependant, en plus du temps supplémentaire volontaire, la Compagnie peut attribuer huit (8) heures supplémentaires à un(e) employé(e) permanent(e) plein temps selon les exigences du travail, par période de paie. Si les heures sont attribuées une journée de repos, elles doivent débuter en début de journée (7 h 30 ou 8 h).
 - b) De plus, la Compagnie peut attribuer huit (8) heures supplémentaires à un(e) employé(e) permanent(e) auxiliaire par semaine.
- Dans ce cas, la Compagnie doit, en tenant compte des exigences du travail, attribuer ces heures supplémentaires aux employé(e)s dans le territoire d'équipes dans l'ordre suivant :
- 1. Attribuer ces heures supplémentaires aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires par ordre inverse d'ancienneté;
 - 2. Attribuer ces heures supplémentaires aux employé(e)s permanent(e)s plein temps par ordre inverse d'ancienneté.
- Aux fins d'application du présent paragraphe, lorsque plusieurs territoires d'équipes sont regroupés dans une localité, tel que défini à l'annexe « B » (p. ex., Montréal), l'ensemble des territoires d'équipes de la localité constitue une seule équipe.
- 17.5
- a) La Compagnie fournira sur demande un rapport au Syndicat afin d'évaluer la distribution des heures supplémentaires attribuées.
 - b) Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) plein temps a travaillé un total de huit (8) heures supplémentaires au cours d'une période de paie (volontaires ou assignées), l'employé(e) ne sera pas obligé(e) de faire des heures supplémentaires pendant cette période de paie.

ARTICLE 17 –

HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)

- c) Le tableau ci-dessous décrit le nombre d'heures maximales qui pourront être attribuées au cours d'une année civile par statut d'employé(e) :

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

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

- 17.6 Nonobstant les paragraphes 17.3 et 17.4, quand il est urgent de rétablir le service pour les clients, ou d'autres circonstances mettent en danger la sécurité des clients ou du public, la Compagnie peut obliger un(e) employé(e) à faire plus de huit (8) heures supplémentaires dans une semaine. La Compagnie accordera la priorité à l'employé(e) volontaire ayant le plus d'ancienneté dans le territoire d'équipes ou la localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B ». S'il n'y a pas de volontaire, la Compagnie doit choisir l'employé(e) ayant le moins d'ancienneté, dans le territoire d'équipes ou la localité lorsqu'il existe plus d'un territoire d'équipes à l'intérieur d'une localité, tel que spécifié à l'annexe « B ».

Les employé(e)s qui effectuent des heures supplémentaires reliées à l'exécution du présent paragraphe effectueront le travail relié aux circonstances qui en ont déclenché l'application.

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

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

- a) être rémunéré(e) à son taux horaire normal, multiplié par une fois et demie les heures supplémentaires effectuées; ou,
- b) mettre en réserve dans sa banque de temps compensatoire une heure et demie (1,5 h) pour chaque heure supplémentaire effectuée, et ce, jusqu'à un maximum de cinq cents (500) heures mises en banque.

- 17.8 a) Les demandes de reprise de temps compensatoire (TGP-PGU) des employé(e)s peuvent être prévues lors de la préparation des horaires de travail. Le choix de TGP-PGU auquel l'employé(e) a droit s'effectuera, par ancienneté, en vertu de l'article 9, à l'intérieur de la localité. Les demandes accordées ne peuvent être annulées à moins de sept (7) jours précédant la date demandée.

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

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

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

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

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

- ii. Le samedi et le dimanche, le nombre d'employé(e)s en congé compensatoire (TGP-PGU) ou en vacances à l'intérieur du territoire d'équipes ne doit pas excéder dix-huit pour cent (18 %) des employé(e)s permanent(e)s plein temps au travail de ce même territoire sauf lorsque ce pourcentage est arrondi à la hausse à la première décimale. La Compagnie ne peut refuser les demandes des employé(e)s tant que les dix-huit pour cent (18 %) ne sont pas atteints.

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

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

- b) Nonobstant l'alinéa 17.8a), les heures de temps supplémentaires mises dans la banque de temps compensatoire peuvent être reprises à une date établie d'un commun accord entre l'employé(e) et son ou sa gestionnaire opérationnel(le).
- c) Les demandes de reprise de temps compensatoire, une fois acceptées, ne doivent pas être annulées ou modifiées sans le consentement de l'employé(e).
- d)
 - i. Une fois par période de paie, tout(e) employé(e) pourra recevoir un paiement d'un maximum totalisant le solde de sa banque de temps compensatoire en faisant une demande sur le formulaire prescrit au service des ressources humaines. Le paiement sera exécuté sur la paie régulière suivant la réception de la demande. Cette demande doit parvenir au service de la paie, le mercredi précédant le dépôt de la paie. Un(e) employé(e) aura également la possibilité de transférer la totalité ou une partie de sa banque dans le régime enregistré d'épargne retraite du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (REER).
 - ii. Nonobstant le sous-alinéa 17.8d)i., lors des périodes de semaines réduites selon le paragraphe 16.4 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 employé(e)s pourront se faire payer du TGP jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine. Lors de cette éventualité, les heures de temps compensatoire payé ne seront pas considérées comme des heures offertes.
- e) Dans les mêmes pourcentages que ceux prévus à l'alinéa 17.7a), en tout temps, pour les journées prévues à l'horaire, un(e) employé(e) pourra demander et obtenir du TGP-PGU dans un délai de trois (3) jours pour les journées à être prises du dimanche au vendredi et dans un délai de sept (7) jours pour les samedis.

RAPPEL AU TRAVAIL

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

**ARTICLE 18 –
CONGÉS FÉRIÉS**

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E)

- 18.1 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés et seront rémunérés selon les dispositions du présent article :
1. le jour de l'An;
 2. le lendemain du jour de l'An;
 3. le Vendredi saint;
 4. la fête des Patriotes;
 5. la fête nationale du Québec;
 6. la fête du Canada;
 7. la fête du Travail;
 8. la fête de l'Action de grâces;
 9. Noël;
 10. le lendemain de Noël.
- 18.2 Lorsqu'un jour férié payé tombe un dimanche et qu'il est chômé, il est reporté au lendemain.
- 18.3 Lorsqu'un jour férié payé tombe un jour du lundi au samedi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s plein temps pour la semaine en cause.
- 18.4 Nonobstant les dispositions du paragraphe 18.3, le congé du lendemain de Noël et le congé du lendemain du jour de l'An sont régis par les modalités suivantes :
- a) lorsque le congé du lendemain de Noël et/ou le congé du lendemain du jour de l'An tombe un lundi, il est reporté au lendemain, à moins que le dimanche ne soit pas chômé.
 - b) lorsque le congé du lendemain de Noël et/ou le congé du lendemain du jour de l'An tombe un jour du mardi au samedi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s plein temps pour la semaine en cause.
 - c) lorsque le ou les jour(s) férié(s) tombe(nt) un jour de fin de semaine, et que ce jour est chômé, il ne fera pas partie du calcul des fins de semaine non travaillées pour les employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe 4 et 5.

RÉMUNÉRATION D'UN JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ

- 18.5 Lorsqu'un(e) employé(e) n'a pas à se présenter au travail un jour férié payé inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire normal pour cette journée.
- 18.6
- a)
 - i. Lorsque l'employé(e) permanent(e) plein temps doit travailler ou est volontaire pour travailler un jour férié, il ou elle sera rémunéré(e) à son taux d'heures supplémentaires conformément au paragraphe 17.7.
 - ii. Sauf pour le 1^{er} juillet où tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s seront prévu(e)s à l'horaire, pour les autres congés fériés, la Compagnie ne planifiera pas plus de quarante-deux pour cent (42 %) des employé(e)s permanent(e)s plein temps de la localité.
 - iii. Toutefois, ceci n'empêchera pas les employé(e)s permanent(e)s plein temps de se déclarer volontaires pour ces heures.

ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS

- b) Lorsqu'un(e) employé(e) permanent(e) auxiliaire doit travailler un jour férié, il ou elle sera payé(e) à son taux d'heures supplémentaires conformément au paragraphe 17.7.
- c) Lorsqu'un(e) employé(e) temporaire travaille un jour férié, il ou elle sera éligible au paiement prévu au paragraphe 17.7.

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

ARTICLE 19 – VACANCES ANNUELLES

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

19.2 Les décisions relatives au choix et au nombre de semaines de vacances auquel l'employé(e) a droit seront tranchées en fonction de l'ancienneté, en vertu de l'article 9, à l'intérieur de la localité tout en tenant compte des exigences du travail.

19.3 À compter du 1^{er} décembre de chaque année, pour tou(te)s les employé(e)s, la Compagnie établira le calendrier des vacances pour l'année qui suit. Les employé(e)s devront faire leur choix avant le 15 janvier et la Compagnie affichera le calendrier des vacances au plus tard le 31 janvier.

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

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

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

EMPLOYÉ(E) À PLEIN TEMPS

- b) Pour chaque semaine de vacances allouée tel que précisé à l'alinéa 19.4a), les employé(e)s permanent(e)s plein temps recevront deux pour cent (2 %) de leur salaire de l'année de référence précédente, par semaine de vacances, ou l'équivalent de quarante (40) heures par semaine à leur taux régulier : soit le plus élevé des deux.

ARTICLE 19 –

VACANCES ANNUELLES (SUITE)

EMPLOYÉ(E) PERMANENT(E) AUXILIAIRE

- c) Pour chaque semaine de vacances allouée tel que précisé à l'alinéa 19.4a), les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires recevront deux pour cent (2 %) de leur salaire de l'année de référence précédente, par semaine de vacances ou l'équivalent de vingt-quatre (24) heures par semaine à leur taux régulier : soit le plus élevé des deux.

EMPLOYÉ(E) TEMPORAIRE

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

GÉNÉRALITÉS

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

- 19.6 En tout temps, quatorze pour cent (14 %) (arrondis à la hausse à la première décimale) des employé(e)s permanent(e)s d'un territoire d'équipes pourront prendre leurs vacances en même temps, en autant que les employé(e)s qui restent soient capables d'effectuer le travail.

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

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

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

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

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

EMPLOYÉ(E)S TEMPORAIRES

- b) Pour les employé(e)s temporaires, du 1^{er} février au 31 mai et du 1^{er} octobre au 31 janvier inclusivement, lorsqu'il y aura de la disponibilité en surplus, en accord avec le paragraphe 19.6, la Compagnie offrira des vacances aux employé(e)s temporaires jusqu'à quatorze pour cent (14 %) du nombre d'employé(e)s permanent(e)s qui autrement seraient éligibles aux vacances en même temps. Ces employé(e)s temporaires devront, pour ces dates, planifier leurs vacances et inscrire leur choix de vacances en vertu du paragraphe 19.3 de la convention.

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

ARTICLE 19 –
VACANCES ANNUELLES (SUITE)

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

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

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

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

GÉNÉRALITÉS

- 19.8 Lorsqu'un jour férié tombe durant la semaine de vacances, les huit (8) heures payées du jour férié seront transférées sous forme d'heures dans la banque de temps compensatoire.
- 19.9 L'employé(e) qui est muté(e) après avoir fait son choix de vacances peut conserver son choix.
- 19.10 Lorsqu'un(e) employé(e) est malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède ses vacances, et qu'il lui est impossible de prendre ses vacances, la Compagnie doit, s'il ou elle le demande, reporter ses vacances à une date ultérieure au choix de l'employé(e). Le choix de vacances d'un(e) employé(e) est assujéti aux dispositions du paragraphe 19.6.
- 19.11 Pour les employé(e)s permanent(e)s, à moins d'une entente contraire entre l'employé(e) et son ou sa gestionnaire opérationnel(le), les vacances doivent être prises en bloc de cinq (5) jours. La fin de semaine au début et à la fin d'une période de vacances d'au moins cinq (5) jours ne sera pas travaillée et ne sera pas incluse dans le calcul des fins de semaine de congé conformément aux alinéas 16.18d) et 16.18e).
- 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(e) employé(e) qui, au moment d'établir le calendrier des vacances, tel que prescrit au paragraphe 19.3, est absent(e) du travail pour une période indéterminée (ILT) ne pourra établir son choix de vacances pour l'année qui suit. Toutefois, il ou elle sera comptabilisé(e) pour le calcul des quatorze pour cent (14 %).
La rémunération des vacances ne sera pas payée à un(e) employé(e) qui est absent(e) du travail et qui reçoit une autre rémunération en accord avec la convention collective ou une autre rémunération prescrite par la loi.
Toutefois, la Compagnie versera la différence entre la somme totale que l'employé(e) reçoit à titre de rémunération prévue par la loi ou la présente convention collective et la somme totale qu'il recevrait à titre de rémunération de vacances, tel qu'indiqué aux alinéas 19.4b), c) et d).

ARTICLE 20 –
MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGES DE POSTE

DÉFINITIONS

- 20.1 a) Affectation journalière désigne les employé(e)s qui quittent leur localité pour la durée ou une partie de la durée de la journée et reviennent à leur point de départ.

ARTICLE 20 –

MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGES DE POSTE (SUITE)

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

MUTATION TEMPORAIRE

20.2 Lors de mutations temporaires, le choix se fera par ancienneté parmi les volontaires aptes à effectuer le travail au sein de l'équipe visée. La Compagnie effectuera l'affectation conformément au paragraphe 20.4. S'il n'y a pas de volontaires au sein de l'équipe, la Compagnie mutera l'employé(e) apte à effectuer le travail ayant le moins d'ancienneté dans l'équipe et ayant complété sa période d'essai.

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

AFFECTATION JOURNALIÈRE

- 20.3 a) 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(e) employé(e) 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.
- b) Lorsque la Compagnie désire affecter un(e) employé(e) d'une autre localité dans la localité de Montréal, elle devra procéder par ordre inverse d'ancienneté parmi les employé(e)s bénéficiant de la dépêche à domicile et demeurant à l'intérieur d'un rayon de vingt-cinq kilomètres (25 km) de la localité de Montréal.
- c) Advenant qu'un(e) des technicien(ne)s devant être affecté(e)s dans la localité de Montréal en vertu de l'alinéa 20.3b) ne puisse l'être pour des questions de formation, les employé(e)s en dépêche du garage de la localité visée seront ceux ou celles affecté(e)s dans la localité de Montréal, et ce sans égard à leur ancienneté. Par la suite, les affectations se feront par ordre inverse d'ancienneté parmi celles et ceux qui détiennent un véhicule à la maison.
- d) Toutefois, lorsque la Compagnie aura besoin d'affecter pour la journée de travail suivante, des employé(e)s d'une localité vers une autre localité ou d'un territoire de service à un autre territoire de service et que cette affectation produit un avantage monétaire, la Compagnie effectuera l'affectation conformément au paragraphe 20.4.

20.4 Pour l'application du paragraphe 20.2 et de l'alinéa 20.3d), la Compagnie constituera une liste de volontaires désirant obtenir les mutations temporaires et une autre liste pour les affectations journalières pour lesquelles un avantage monétaire sera consenti.

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

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

L'employé(e) qui s'inscrit sur la liste devra :

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

ARTICLE 20 –

MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGES DE POSTE (SUITE)

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

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

GESTION DE POSTES ET AFFICHAGES

- 20.6 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'une désignation d'emploi;
- ii. de nouvelles désignations d'emploi en accord avec le paragraphe 1.2 ou des postes additionnels;

Les processus suivants s'appliqueront :

- a) Afin de créer une banque d'employé(e)s qui répondent aux exigences du travail pour toutes nouvelles fonctions à l'intérieur d'une désignation d'emploi, la Compagnie devra :

- choisir parmi les employé(e)s 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, respecter les pourcentages suivants : 60 % d'employé(e)s permanent(e)s plein temps et 40 % d'employé(e)s permanent(e)s auxiliaires.
- par la suite, la Compagnie offrira la formation en commençant par les permanent(e)s plein temps et ensuite les permanent(e)s auxiliaires tout en maintenant l'équilibre entre les différents statuts afin de répondre aux besoins de disponibilité.
- lorsque la Compagnie ne peut combler les postes disponibles avec les volontaires, elle procédera par ordre inverse d'ancienneté.

Dans ce dernier cas, les pourcentages d'employé(e)s désigné(e)s par statut seront :

1. employé(e)s permanent(e)s auxiliaires ayant complété leur période d'essai : 60 %
2. employé(e)s permanent(e)s pleins temps : 40 %

- La liste des employé(e)s ayant postulé aux postes disponibles sera remise à la section locale concernée.
- Une copie de la liste d'employé(e)s sélectionné(e)s 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 nouvelles désignations d'emploi, en accord avec le paragraphe 1.2, la Compagnie devra :

- Afficher dans la province, les critères de sélection, les qualifications et les postes disponibles par territoire d'équipes durant une période de douze (12) jours civils.
- Choisir par ancienneté les employé(e)s qui répondent aux qualifications et aux critères de sélection. La formation interne ne sera pas un critère de sélection à moins que l'employé(e) ait refusé de la suivre.
- Il est toutefois entendu que les demandes seront accordées aux employé(e)s dont le rendement à leur poste actuel répond aux exigences de leur travail.
- La liste des employé(e)s ayant postulé aux postes disponibles sera remise à la section locale concernée.
- Une copie de la liste d'employé(e)s sélectionné(e)s sera remise à la section locale concernée.
- Bien que la Compagnie désire favoriser l'embauche à l'interne, advenant qu'aucun(e) candidat(e) interne ne soit disponible ou qualifié(e) pour le(s) poste(s) à combler, la Compagnie pourra recruter à l'externe.
- Les postes seront accordés aux employé(e)s qui auront dûment rempli le formulaire.
- La compagnie accordera les postes aux employé(e)s ayant le plus d'ancienneté.
- Dans le cas où l'employé(e) accepte un poste permanent dans une localité autre que celle dans laquelle il ou elle travaille, l'employé(e) disposera, au plus, de six (6) semaines pour s'y présenter. Les coûts associés à la mutation d'un poste permanent seront assumés par l'employé(e).

ARTICLE 20 –

MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGES DE POSTE (SUITE)

- c) i) Deux fois par année, au mois d'avril et d'octobre, le ou la gestionnaire principal(e), relations du travail, les représentant(e)s requis de la Compagnie ainsi que le Comité de négociation du Syndicat, se rencontreront afin de passer en revue le nombre d'employé(e)s par désignation d'emploi par territoire d'équipes ou localité, selon les pourcentages prévus aux paragraphes 16.3 et 16.6, et selon la procédure suivante :

Reclassement - (octobre)

Tour 1

La Compagnie offrira le nombre de postes d'employé(e)s permanent(e)s plein temps à combler par ancienneté dans la localité en cause.

Reclassement - (avril)

Tour 1

Les postes laissés vacants seront comblés par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie, en autant que les pourcentages prévus aux paragraphes 16.3 et 16.6 soient respectés.

Tour 2

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

Tour 3

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

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

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

Tour 1

Les postes laissés vacants seront comblés par affichage provincial après entente entre le Syndicat et la Compagnie, en autant que les pourcentages prévus aux paragraphes 16.3 et 16.6 soient respectés.

Tour 2

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

Tour 3

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

Il est entendu que pour l'application de l'alinéa 20.6c), l'employé(e) permanent(e) auxiliaire aura la priorité sur l'employé(e) temporaire peu importe leur ancienneté.

ARTICLE 20 –

MUTATIONS, RECLASSEMENTS ET AFFICHAGES DE POSTE (SUITE)

TRANSFERT HUMANITAIRE :

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

ARTICLE 21 –

INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT ET FRAIS DE SÉJOUR

- 21.1 Lorsque la Compagnie mute un(e) employé(e) et que celui-ci ou celle-ci doit passer la nuit à l'extérieur, la Compagnie s'engage, selon la disponibilité, à ce que chaque employé(e) puisse se voir attribuer une chambre privée pour dormir. Dans de telles circonstances, les dépenses seront compensées par une allocation quotidienne de cinquante-cinq dollars (55 \$) par jour, laquelle couvre l'ensemble des frais de l'employé(e) (c.-à-d. repas, téléphone, buanderie et autres). L'employé(e) 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, de quinze dollars (15 \$) pour le dîner et de vingt-cinq dollars (25 \$) pour le souper.
- 21.2 a) Lorsqu'un(e) employé(e) travaille à une distance supérieure à cent (100) kilomètres de son centre habituel de travail pour une journée ou une partie de journée, il ou elle aura droit au remboursement de repas jusqu'à un maximum de dix dollars (10 \$) pour le déjeuner, de quinze dollars (15 \$) pour le dîner et de vingt-cinq dollars (25 \$) pour le souper.
- i. L'employé(e) aura droit à un remboursement de repas lorsque la Compagnie lui programme une (1) heure de déplacement à plus de cent (100) kilomètres de son centre habituel de travail avant ou après son quart de travail habituel, tel qu'indiqué à l'alinéa 21.2a).
 - ii. Il ou elle aura droit également à une allocation de dîner au milieu de son quart de travail lorsqu'il ou elle est à une distance supérieure de cent (100) kilomètres. Il est entendu que l'employé(e) doit être volontaire pour lui prévoir du temps supplémentaire relié au déplacement.
- b) Lorsqu'un(e) employé(e) travaille ou a été muté(e) à plus de cent (100) kilomètres de son centre de travail habituel selon l'article 20, le temps de déplacement sera considéré comme faisant partie de sa journée de travail et rémunéré aux taux appropriés (réguliers ou temps supplémentaire) selon les articles 16 et 17. Pour le temps de déplacement qui n'est pas associé à l'horaire de travail régulier de l'employé(e), 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(e).
- c) Les distances mentionnées à l'article 21 sont basées sur la distance réelle parcourue par un(e) employé(e) et calculée par Google Maps. Il est entendu que cette distance est normalement la plus courte entre deux (2) endroits. Toutefois, cette distance pourrait ne pas être possible considérant les conditions routières : fermeture, activités de construction, contournement de poste de péage ou toute autre circonstance hors de contrôle de l'employé(e), ce qui résulterait à un choix de route plus longue.
- 22.1 L'employé(e) permanent(e) plein temps qui s'absente pour cause de maladie ne nécessitant pas d'hospitalisation est rémunéré(e) par la Compagnie comme suit :
- soixante-six virgule soixante-sept pour cent (66,67 %) de son salaire normal pour les trois (3) premiers jours prévus à son horaire de travail;
 - 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 ou elle atteigne sept (7) jours civils d'absence;
 - au 8^e jour civil d'absence, l'employé(e) permanent(e) est rémunéré(e) en vertu du Programme d'avantages sociaux.

ARTICLE 22 –

ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

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

AVANTAGES SOCIAUX

- 22.3 Tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s, ayant complété un an de service, auront droit aux avantages sociaux suivants :
- a) • le régime d'indemnité d'incapacité :
 - o À partir de l'âge de 65 ans, la couverture est limitée à un maximum de 26 semaines jusqu'à la date de départ de l'employé(e), pour une période maximum de 15 semaines à la fois; selon les termes du régime d'avantages sociaux.
 - le régime d'indemnité en cas d'invalidité longue durée :
 - o Les employé(e)s qui atteignent 65 ans ne sont plus couvert(e)s par le régime d'assurance invalidité longue durée et toute prestation prend fin.
 - le régime de remboursement des frais médicaux;
 - le régime de remboursement des frais dentaires.

Dans la première année, en attendant d'être admissible à ce régime, l'employé(e) aura accès à un régime d'assurance-médicaments dont les primes seront payées par l'employé(e) à 100 %.
 - b) Pour la contribution au REER la Compagnie maintiendra le régime enregistré d'épargne retraite du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (REER) pour tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s. La contribution des employé(e)s permanent(e)s dans le groupe REER sera égalée par la Compagnie dans ce même régime (REER). La Compagnie égalera la contribution de l'employé(e) permanent(e) de quatre pour cent (4 %) du salaire de base annuel de l'employé(e).
- 22.4 La Compagnie maintiendra pour la durée de la convention collective tous les programmes d'avantages sociaux offerts aux employé(e)s.
- La cotisation sera de soixante-quinze pour cent (75 %) pour la Compagnie et de vingt-cinq pour cent (25 %) pour la contribution de l'employé(e) permanent(e) plein temps.
- La cotisation sera de soixante pour cent (60 %) pour la Compagnie et de quarante pour cent (40 %) pour la contribution de l'employé(e) permanent(e) auxiliaire.
- La cotisation de la Compagnie sera de soixante-quinze pour cent (75 %) et la cotisation de l'employé(e) sera de vingt-cinq pour cent (25 %) pour les employé(e)s qui avaient le statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
- 22.5 Pour la durée de la convention collective, les régimes énumérés au paragraphe 22.3 ne seront pas modifiés sans le consentement du Syndicat.

ARTICLE 22 –

ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX (SUITE)

- 22.6 Nonobstant les paragraphes 22.3 et 22.4, si des lois ou des règlements ont des effets sur l'un des régimes, la Compagnie ajustera ce régime conformément à la loi ou au règlement.
Toutefois, ces ajustements ne doivent pas réduire le niveau global des avantages sociaux.
- 22.7 Un exemplaire des livrets des avantages sociaux sera remis à chaque employé(e) couvert(e).

ARTICLE 23 –

OUTILS

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

ARTICLE 24 –

CONVENTION COLLECTIVE

- 24.1 La Compagnie convient de fournir un exemplaire de la présente convention collective à chaque employé(e).

ARTICLE 25 –

TABLEAUX D’AFFICHAGE

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

ARTICLE 26 –

DEVOIR DE JURÉ(E) OU DE TÉMOIN

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

ARTICLE 27 –

CONGÉ EN CAS DE DEUIL

- 27.1 Au décès de son ou de sa conjoint(e), de son ou de sa conjoint(e) reconnu(e) par la loi, de son ou de sa conjoint(e) de même sexe, de son fils, de sa fille, de son père, de son père non biologique, de sa mère, de sa mère non biologique ou de l'enfant de son ou de sa conjoint(e) ou conjoint(e) de fait, l'employé(e) a droit à un maximum de cinq (5) jours de congé de deuil payés qui doivent normalement être pris entre le décès et les funérailles ou l'incinération.
- 27.2 Au décès de ses grands-parents, de sa belle-mère, de son beau-père (incluant les conjoint(e)s du même sexe), d'un de ses petits-enfants, de son frère, de son frère non biologique, de sa sœur, de sa sœur non biologique ou d'un parent qui demeure dans la résidence principale de l'employé(e), l'employé(e) a droit à un congé payé d'un maximum de trois (3) jours. Ce congé doit normalement être pris entre le décès et les funérailles ou l'incinération.
- 27.3 Au décès de sa tante ou son oncle, l'employé(e) a droit à un congé de deuil non-payé d'une (1) journée. Ce congé sera normalement pris entre le décès et les funérailles ou l'incinération.
- 27.4 Si l'employé(e) en cause doit quitter la ville où il travaille et se déplacer à plus de deux cents (200) km, la Compagnie doit augmenter d'un (1) jour ouvrable les congés de deuil prévus aux paragraphes 27.1 et 27.2. L'employé(e) qui se voit accorder un congé de deuil prévu au paragraphe 27.3 aura droit à une (1) journée de congé non payée supplémentaire.
- 27.5 Lorsqu'un(e) employé(e) obtient un congé en vertu des paragraphes 27.1 et 27.2 sur demande de l'employé(e), la Compagnie pourra accorder un congé (TGP, PGU, et VAC) pour une période maximum de deux (2) semaines. Ce congé ne sera pas comptabilisé tel que défini aux articles 17 et 19.

ARTICLE 28 –

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

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

ARTICLE 29 –

ADAPTATION AU TRAVAIL

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

- 30.1 Trois (3) agents négociateurs ou agentes négociatrices autorisé(e)s par le Syndicat se verront allouer du temps aux fins de la négociation, sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire.
- 30.2 Dix (10) représentant(e)s incluant les agents négociateurs ou agentes négociatrices pourront participer au colloque de négociation du Syndicat pour une durée de quatre (4) jours sans que soit déduit le temps travaillé pour la Compagnie et sans perte de salaire. Les noms des participant(e)s seront fournis à la Compagnie sur demande.

ARTICLE 30 –

PROCÉDURE DE NÉGOCIATION (SUITE)

- 30.3 Toutes les négociations en vue de conclure une convention collective ou d'apporter des changements ou des modifications à la présente convention doivent être menées entre les agents négociateurs ou agentes négociatrices autorisé(e)s du Syndicat et les représentants négociateurs ou représentantes négociatrices désigné(e)s de la Compagnie.
- 30.4 La convention collective ne peut être considérée comme valable à moins d'être signée par les agents négociateurs ou agentes négociatrices autorisé(e)s du Syndicat et de la Compagnie.
- 30.5 Si les parties considèrent que des services de traduction simultanée sont nécessaires, la Compagnie en assumera tous les frais, pendant les réunions de négociation. À compter de l'expiration de la convention collective ou de la date d'une requête en conciliation, soit la plus tardive de ces deux (2) dates, les dépenses seront assumées à parts égales par les parties.

ARTICLE 31 –

DURÉE DE LA CONVENTION

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

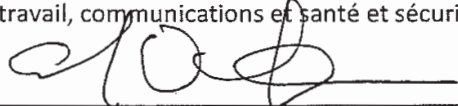
ARTICLE 32 –

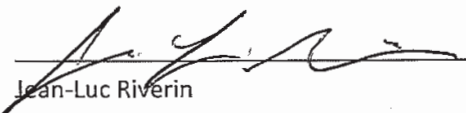
POLITIQUES DE LA COMPAGNIE

- 32.1 Une copie des politiques écrites de la Compagnie pertinentes à la gestion des employé(e)s visé(e)s par cette convention collective sera disponible dans chacun des centres de travail aux fins de consultation.

Bell Solutions techniques


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


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


Jean-Luc Riverin
Directeur, Exploitation des services extérieurs


Jean-Marc Ouimet
Gestionnaire principal, Relations de travail

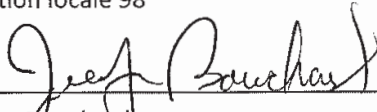

Anne Couture
Gestionnaire principale, Ressources humaines

UNIFOR


Jean-Stéphane Mayer
Représentant national


Charles Saumure
Section locale 81


Christian Denommée
Section locale 98


Jocelyn Bouchard
Section locale 176

ÉCHELLE SALARIALE

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

Échelon	PERMANENT(E) PLEIN TEMPS Intervalle entre échelon (mois)	PERMANENT(E) AUXILIAIRE Heures de service accumulées	Taux horaire au 1 ^{er} janvier 2018	Taux horaire au 7 mai 2018	Taux horaire au 7 mai 2019	Taux horaire au 7 mai 2020	Taux horaire au 7 mai 2021
1	Début		15,20 \$	15,50 \$	15,67 \$	15,84 \$	16,02 \$
2	6	1 040	16,20 \$	16,38 \$	16,56 \$	16,74 \$	16,92 \$
3	6	1 040	17,40 \$	17,59 \$	17,78 \$	17,98 \$	18,18 \$
4	6	1 040	18,40 \$	18,60 \$	18,81 \$	19,01 \$	19,22 \$
5	6	1 040	19,40 \$	19,61 \$	19,83 \$	20,05 \$	20,27 \$
6	6	1 040	20,40 \$	20,62 \$	20,85 \$	21,08 \$	21,31 \$
7	6	1 040	21,40 \$	21,64 \$	21,87 \$	22,11 \$	22,36 \$
8	6	1 040	22,40 \$	22,65 \$	22,90 \$	23,15 \$	23,40 \$
9	6	1 040	23,40 \$	23,66 \$	23,92 \$	24,18 \$	24,45 \$
10	6	1 040	24,40 \$	24,67 \$	24,94 \$	25,21 \$	25,49 \$
11	6	1 040	25,49 \$	25,77 \$	26,05 \$	26,34 \$	26,63 \$
12	6	1 040	26,40 \$	26,69 \$	26,98 \$	27,28 \$	27,58 \$
13	6	1 040	27,40 \$	27,70 \$	28,01 \$	28,31 \$	28,63 \$
14	6	1 040	28,30 \$	28,61 \$	28,93 \$	29,24 \$	29,57 \$
15	6	1 040	29,20 \$	29,52 \$	29,85 \$	30,17 \$	30,51 \$
16	6	1 040	29,50 \$	30,24 \$	30,99 \$	31,77 \$	31,77 \$
17	6	1 040					33,00 \$

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé(e) à l'un des échelons de l'échelle ci-haut. Par la suite, il ou elle continue à progresser jusqu'au maximum de l'échelle.
2. Pour les technicien(ne)s possédant le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps, les progressions d'un échelon à l'autre sont automatiques tous les six (6) mois conformément aux échelons ci-haut. Les technicien(ne)s qui possèdent le statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire protégé(e) conservent également la progression automatique tous les six (6) mois.
3. Pour les technicien(ne)s possédant le statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire, les progressions d'un échelon à l'autre sont automatiques en fonction des heures travaillées accumulées, sur la base de 1 040 heures par échelon.
4. Un(e) technicien(ne) permanent(e) auxiliaire qui a complété cinq (5) années de service et qui n'a pas obtenu le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps accédera à la progression automatique tous les six (6) mois

ÉCHELLE SALARIALE

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

Échelon	PERMANENT(E) PLEIN TEMPS Intervalle entre échelon (mois)	PERMANENT(E) AUXILIAIRE Heures de service accumulées	Taux horaire au 1 ^{er} janvier 2018	Taux horaire au 7 mai 2018	Taux horaire au 7 mai 2019	Taux horaire au 7 mai 2020	Taux horaire au 7 mai 2021
1	Début		14,15 \$	15,20 \$	15,35 \$	15,51 \$	- \$
2	6	1 040	14,80 \$	15,60 \$	15,76 \$	15,91 \$	15,95 \$
3	6	1 040	15,30 \$	16,00 \$	16,16 \$	16,32 \$	16,48 \$
4	6	1 040	15,80 \$	16,40 \$	16,56 \$	16,73 \$	16,90 \$
5	6	1 040	16,30 \$	16,80 \$	16,97 \$	17,14 \$	17,31 \$
6	6	1 040	16,80 \$	17,20 \$	17,37 \$	17,55 \$	17,72 \$
7	6	1 040	17,30 \$	17,60 \$	17,78 \$	17,95 \$	18,13 \$
8	6	1 040	17,80 \$	18,00 \$	18,18 \$	18,36 \$	18,55 \$
9	6	1 040	18,30 \$	18,48 \$	18,69 \$	18,87 \$	19,06 \$
10	6	1 040	18,80 \$	18,99 \$	19,18 \$	19,37 \$	19,56 \$
11	6	1 040	19,30 \$	19,49 \$	19,69 \$	19,88 \$	20,08 \$
12	6	1 040	19,80 \$	20,00 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,60 \$
13	6	1 040	20,30 \$	20,50 \$	20,71 \$	20,92 \$	21,12 \$
14	6	1 040	20,66 \$	21,15 \$	21,66 \$	22,17 \$	22,70 \$
15	6	1 040					23,24 \$

1. À l'embauche, la Compagnie fixe le taux de salaire de l'employé(e) à l'un des échelons de l'échelle ci-haut. Par la suite, il ou elle continue à progresser jusqu'au maximum de l'échelle.
2. Pour les magasiniers et magasinnières possédant le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps, les progressions d'un échelon à l'autre sont automatiques tous les six (6) mois conformément aux échelons ci-haut. Les magasiniers et magasinnières qui possèdent le statut de permanent(e) auxiliaire protégé(e) conservent également la progression automatique tous les six (6) mois.
3. Pour les magasiniers et magasinnières possédant le statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire, les progressions d'un échelon à l'autre sont automatiques en fonction des heures travaillées accumulées, sur la base de 1 040 heures par échelon.
4. Un magasinier ou une magasinnière permanent(e) auxiliaire qui a complété cinq (5) années de service et qui n'a pas obtenu le statut d'employé(e) permanent(e) plein temps accédera à la progression automatique tous les six (6) mois.

LOCALITÉS**TERRITOIRES D'ÉQUIPES**

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

TERRITOIRES DE SERVICE

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

**PROGRAMME DE
PROMOTION DES
PRODUITS DE BELL**

- Les incitatifs seront payés sur la paie suivant la confirmation de la vente par le groupe des ventes.
- Les montants incitatifs incluront la portion imposable de la rémunération.
- Le programme de promotion des produits demeurera volontaire. Toutefois, les employé(e)s remettront le matériel promotionnel autorisé par la Compagnie lors des visites à domicile ou lorsqu'il sera adéquat de le faire.
- Le volume de ventes lié à la promotion de produit ne fera pas partie de l'évaluation des employé(e)s.

La Compagnie publiera la liste des taux à jour sur l'i-net de la Compagnie et sur les tableaux d'affichage de la Compagnie.

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE N°	PAGE
1 LETTRE D'ENTENTE – JURIDICTION DU TRAVAIL	47
2 LETTRE D'ENTENTE – TRAVAIL RELEVANT DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION	48
3 LETTRE D'ENTENTE – FORMATION	49
4 LETTRE D'ENTENTE – PROGRAMME DE STAGES.....	50
5 LETTRE D'ENTENTE – CONGÉ SAISONNIER.....	51
6 LETTRE D'ENTENTE – DÉPÊCHE DU DOMICILE.....	52
7 LETTRE D'ENTENTE – REPRÉSENTANT(E), PRÉVENTION.....	53
8 LETTRE D'ENTENTE – RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU DE TERRITOIRES D'ÉQUIPES.....	54
9 LETTRE D'ENTENTE – GROUPE DE MAGASINIER ET DE MAGASINIÈRES.....	55
10 LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉ(E)S PERMANENT(E)S AUXILIAIRES PROTÉGÉ(E)S.....	56
11 LETTRE D'ENTENTE – DIVERS.....	58
12 LETTRE D'ENTENTE – VÊTEMENTS DE TRAVAIL	59
13 LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉ(E) ÉTUDIANT(E).....	61
14 LETTRE D'ENTENTE – MOBILITÉ DE LA MAIN- D'OEUVRE ENTRE DÉSIGNATIONS D'EMPLOI	63
15 LETTRE D'ENTENTE – COMITÉ DE FRANCISATION.....	64
16 LETTRE D'ENTENTE – TRAVAIL LE SAMEDI	65
17 LETTRE D'ENTENTE – TRAITEMENTS DE L'ALCOOLISME, DE LA TOXICOMANIE ET DE LA DÉPENDANCE AU JEU	67
18 LETTRE D'ENTENTE – PROGRAMME DE PRÉRETRAITE.....	68
19 LETTRE D'ENTENTE – CONGÉ D'ÉTUDES PAYÉ (CEP).....	69
20 LETTRE D'ENTENTE – SANTÉ MENTALE.....	70

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

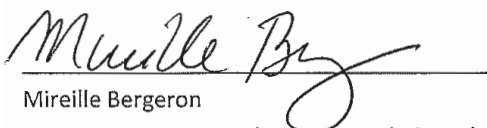
Bell Solutions techniques inc.
75, rue J-A Bombardier, bureau 200
Boucherville (Québec) J4B 8P1

LETTRE D'ENTENTE – JURIDICTION DU TRAVAIL

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – TRAVAIL RELEVANT DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION

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

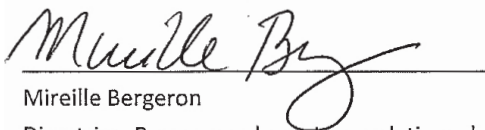
Je désire confirmer la position de Bell Solutions techniques sur le travail qui relève de l'unité d'accréditation des techniciens et techniciennes ou des magasiniers et magasinnières.

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – FORMATION

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

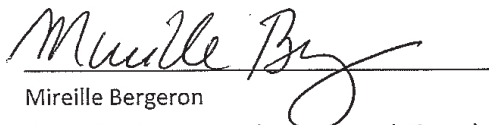
Ci-dessous est confirmée la position de Bell Solutions techniques sur la formation donnée aux employé(e)s.

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 4

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

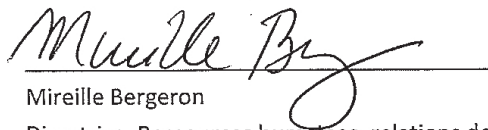
LETTRE D'ENTENTE – PROGRAMME DE STAGES

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

ENTRE D'ENTENTE N° 5

ENTENTE ENTRE :
Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – CONGÉ SAISONNIER

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

CONGÉ AVEC SALAIRE ÉTALÉ 90/10 ET 80/20

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

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

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

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

CONGÉ AVEC TEMPS GARDÉ (TGP)

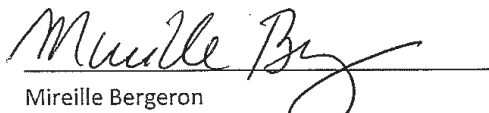
Sous réserve d'une entente mutuelle écrite avec son gestionnaire, l'employé(e) permanent(e) plein temps, pourra prendre un congé TGP saisonnier pour une durée minimum d'une (1) semaine et maximum de sept (7) semaines. Il est entendu que cette allocation de TGP peut être en supplément des pourcentages de vacances, tel que spécifié au paragraphe 19.6 et du TGP tel que spécifié au paragraphe 17.8. Ces congés seront accordés par la Compagnie, en tenant compte des besoins d'affaires.

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques


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

UNIFOR


Jean-Stéphane Mayer
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 6

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – DÉPÊCHE DU DOMICILE

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

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

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 7

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

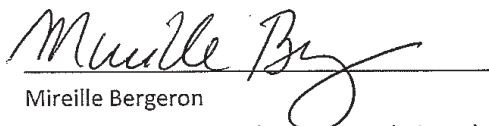
LETTRE D'ENTENTE – REPRÉSENTANT(E), PRÉVENTION

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

Il est convenu que les heures supplémentaires et les dépenses raisonnables reliées au voyage pour les affectations à la fonction décrite au paragraphe 5.6 doivent être approuvées par un membre de la direction.

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 8

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

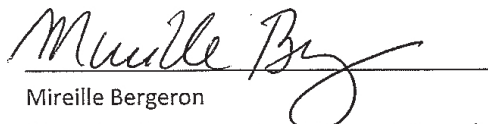
LETTRE D'ENTENTE – RESTRUCTURATION D'ÉQUIPES OU DE TERRITOIRES D'ÉQUIPES

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 9

ENTENTE ENTRE :
Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

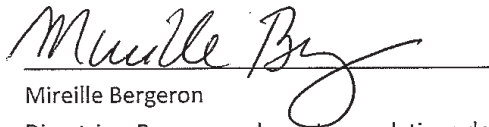
LETTRE D'ENTENTE – GROUPE DE MAGASINIERS ET DE MAGASINIÈRES

Advenant des mises à pied et/ou la fermeture des désignations d'emploi de « MAGASINIER » et de « MAGASINIÈRE », les employé(e)s faisant partie de cette désignation d'emploi auront la garantie d'obtenir un emploi au sein de l'unité d'accréditation des technicien(ne)s.

Les employé(e)s couvert(e)s par cette entente sont celles et ceux embauché(e)s avant le 20 juillet 2009.

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 10

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉ(E)S PERMANENT(E)S AUXILIAIRES PROTÉGÉ(E)S

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

Les parties ont convenu que tou(te)s les employé(e)s qui avaient un statut d'employé(e) temporaire lors de la dernière convention collective allaient obtenir un statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire dans le cadre de la présente convention collective.

Les deux parties ont convenu qu'il y aurait une période de transition pour les employé(e)s qui sont permanent(e)s auxiliaires au moment de la signature de la convention collective et qui ne sont pas reclassé(e)s au statut d'employé(e) permanent(e) plein temps. Pendant cette période de transition et jusqu'à ce qu'ils ou elles obtiennent un statut permanent(e) plein temps, ces employé(e)s seront considéré(e)s comme des employé(e)s « permanent(e)s auxiliaires protégé(e)s ».

La Compagnie et le Syndicat conviennent que les conditions prévues à l'article 16 de la convention collective seront modifiées tel que décrit ci-dessous pour les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires protégé(e)s :

1. Les heures de travail normales d'un(e) employé(e) permanent(e) auxiliaire protégé(e) (technicien, technicienne, magasinier, magasinière) sont d'au moins mille deux cent quarante-huit (1 248) heures par année
2. La Compagnie doit offrir en priorité les heures de travail disponibles aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires protégé(e)s avant d'offrir ces heures aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires, en autant que cette offre ne génère pas d'heures supplémentaires. Ceci s'applique uniquement aux journées non garanties prévues à l'horaire à tou(te)s les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires.
3. Les heures de travail par jour et les jours de travail par semaine des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires protégé(e)s sont déterminés par la Compagnie, jusqu'à dix (10) heures par jour et selon le principe de l'ancienneté. Les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires protégé(e)s ne sont pas planifié(e)s à l'horaire plus de sept (7) fins de semaine sur huit (8).
4. Pendant la période du samedi suivant le 15 mai au vendredi précédant le 15 octobre de chaque année, l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires protégé(e)s est constitué de quatre (4) journées garanties, de deux (2) journées variables et de quatre (4) journées non garanties par période de paie.
5. Pendant la période du samedi suivant le 15 octobre au vendredi précédent le 15 mai de chaque année, l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires protégé(e)s sera constitué de deux (2) journées garanties et de huit (8) journées non garanties par période de paie.
6. L'employé(e) permanent(e) auxiliaire doit recevoir un minimum de sept (7) jours de préavis avant toute modification à une journée de travail garantie. La journée variable sera également confirmée avec sept (7) jours de préavis.
7. L'heure de début et de fin des quarts de travail des journées non garanties est confirmée au plus tard à 19 h la veille (JJ-1). Selon les exigences du travail, la journée de travail non garantie peut être annulée par ordre inverse d'ancienneté, au plus tard à 19 h la veille (JJ-1). Il est entendu que la Compagnie annulera toutes les journées de travail non garanties des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires avant d'annuler une journée non garantie d'un(e) employé(e) permanent(e) auxiliaire protégé(e).

LETTRE D'ENTENTE N° 10 (SUITE)

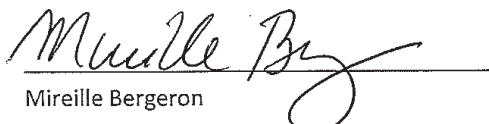
8. Quatre (4) journées de repos par période de paie doivent être planifiées sur l'horaire de travail des employé(e)s permanent(e)s auxiliaires protégé(e)s. Une fois par période de paie, les journées de repos seront consécutives. Les journées de repos sont accordées par ancienneté, selon les besoins de la Compagnie et confirmées avec sept (7) jours de préavis (JJ-7).
9. L'employé(e) permanent(e) auxiliaire protégé(e) appelé(e) au travail le même jour sera rémunéré(e) pour un minimum de quatre (4) heures. Toutefois, s'il ou elle est avisé(e) préalablement, il ou elle sera rémunéré(e) pour un minimum de huit (8) heures.
10. Pour les employé(e)s permanent(e)s auxiliaires protégé(e)s, au moins deux (2) jours de travail par période de paie seront assurés d'être un samedi ou un dimanche à l'exception de la fin de semaine où ils ou elles ne sont pas prévu(e)s à l'horaire.

En ce qui concerne les dispositions de l'article 17, elles s'appliqueront de la même façon aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires protégé(e)s qu'aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires.

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques


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

UNIFOR


Jean-Stéphane Mayer
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 11

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

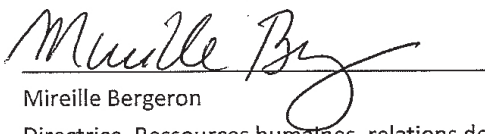
LETTRE D'ENTENTE – DIVERS

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

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

- 1) Avance des allocations quotidiennes : Dans les cas des mutations prévues au paragraphe 21.1, la Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles pour mettre à la disposition de l'employé(e) une avance de fonds préalablement à son départ.
- 2) Remboursement des dépenses reliées au travail : Tout(e) employé(e) est responsable de réclamer les dépenses encourues dans le cadre de son travail en complétant le formulaire approprié et en obtenant l'approbation de son ou de sa gestionnaire opérationnel(le). La Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles afin de procéder au paiement du formulaire dûment approuvé le plus rapidement possible, par l'entremise du système de paie.
- 3) Congé sans solde : La Compagnie convient de maintenir la politique existante définissant les conditions d'obtention d'un congé sans solde.
- 4) Programme d'appui au développement personnel : La Compagnie convient de maintenir la politique existante définissant les modalités d'obtention d'une assistance au développement personnel. Il est convenu entre les parties que la Compagnie se réserve le droit de modifier ladite politique selon ses besoins.

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 12

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – VÊTEMENTS DE TRAVAIL

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

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

LE PROGRAMME

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

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

- 350 points pour les nouveaux employés et les nouvelles employées
- 250 points pour les employé(e)s ayant un (1) an et plus d'ancienneté

- b) La valeur des articles vestimentaires est indiquée ci-dessous. Des articles supplémentaires peuvent être rendus disponibles via le système de commande de la Compagnie. Tou(te)s les employé(e)s pourront acheter des vêtements supplémentaires s'ils ou elles le désirent. La liste de prix sera disponible via le site intranet de la Compagnie.

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

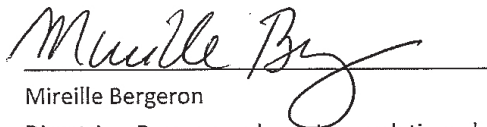
LETTRE D'ENTENTE N° 12 (SUITE)

GÉNÉRAL

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 13

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉ(E) ÉTUDIANT(E)

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

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

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

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

Les employé(e)s étudiant(e)s sont des employé(e)s aux études qui sont embauché(e)s par la Compagnie à titre d'employé(e)s étudiant(e)s.

Les conditions particulières suivantes s'appliquent aux employé(e)s permanent(e)s plein temps étudiant(e)s et aux employé(e)s permanent(e)s auxiliaires étudiant(e)s (collectivement, les « employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s ») :

- a) Les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s ne sont soumis(es) à l'équité des heures (alinéa 16.7a)) que durant la période estivale (16.8a)). Du samedi suivant le 15 octobre au vendredi précédent le 15 mai (16.08b)), ils ou elles sont les derniers ou les dernières à recevoir des heures.
- b) En cas de mise à pied (article 10 et suivants), ou de déplacement de main-d'œuvre, paragraphe 9.7, les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s doivent retourner à leur statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire ou d'employé(e) permanent(e) plein temps ou être mis(es) à pied avant tous les autres statuts d'employé(e)s.
- c) Les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s continuent de cumuler leur ancienneté au prorata des heures travaillées et celle-ci sera reconnue lorsqu'ils ou elles retourneront au statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire ou d'employé(e) permanent(e) plein temps.
- d) Les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s ne peuvent détenir ce statut plus de trois cent soixante-cinq (365) jours (les exceptions devront être approuvées par la Compagnie et le Syndicat).
- e) Les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s doivent donner un préavis d'au moins un (1) mois avant le début de leur cours et fournir une preuve de scolarité à la Compagnie.
- f) L'octroi du statut d'employé(e) permanent(e) étudiant(e) fait partie des droits de gérance de la Compagnie. Aucune demande ne sera refusée de façon indue.
- g) Les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s ne peuvent pas postuler aux affichages de poste.
- i) Les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s doivent être disponibles le samedi et/ou le dimanche et ont une journée de travail garantie par semaine.

LETTRE D'ENTENTE N° 13 (SUITE)

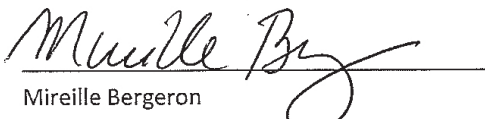
- j) Le choix de vacances se fait en fonction de l'ancienneté de l'employé(e) permanent(e) étudiant(e) au moment de son changement de statut.
- k) Lors du calcul de l'indemnité de vacances, l'employé(e) permanent(e) étudiant(e) qui aura occupé ce statut étudiant plus de six (6) mois dans l'année de référence verra son indemnité de vacances calculée en fonction de deux pour cent (2 %) de son salaire brut pour chaque semaine de vacances.
- l) Les employé(e)s permanent(e)s étudiant(e)s ne peuvent pas retourner à leur ancien statut plus d'une (1) fois par année civile (incluant la période de l'été).

Les conditions particulières suivantes s'appliquent aux employé(e)s étudiant(e)s :

- a) Les employé(e)s étudiant(e)s ne sont soumis(es) à l'équité des heures (alinéa 16.7a)) que durant la période estivale. Du samedi suivant le 15 octobre au vendredi précédent le 15 mai, ils ou elles sont les derniers ou dernières à recevoir des heures.
- b) Les employé(e)s étudiant(e)s doivent être disponibles le samedi et/ou le dimanche et ont une journée de travail garantie par semaine.
- c) Les employé(e)s étudiant(e)s ne sont pas éligibles à l'assurance-groupe ni au REER.
- d) En cas de mise à pied (article 10 et suivant), ou de déplacement de main-d'œuvre, paragraphe 9.7, les employé(e)s étudiant(e)s sont considéré(e)s comme ayant le moins d'ancienneté.
- e) Dans tous les cas de réduction de main-d'œuvre ou de réduction d'heures, les employé(e)s étudiant(e)s sont retiré(e)s ou mis(es) à pied avant tous les autres statuts d'employé(e)s.
- f) Advenant qu'un(e) employé(e) étudiant(e) accède à un statut d'employé(e) permanent(e) auxiliaire, son ancienneté sera comptabilisée à compter de la date de l'obtention du nouveau statut, en considérant les heures qu'il ou elle aura travaillé en tant qu'étudiant(e).
- g) Pour chaque semaine de vacances allouée, tel que précisé à l'article 19, l'employé(e) permanent(e) étudiant(e) recevra deux pour cent (2 %) de son salaire de l'année de référence précédente, par semaine de vacances.

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques


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

UNIFOR


Jean-Stéphane Mayer
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 14

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

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

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

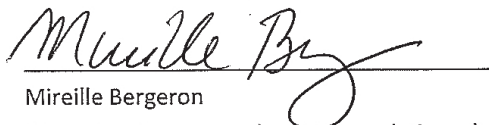
Les désignations d'emploi sont : technicien, technicienne, magasinier et magasinière.

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques


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

UNIFOR


Jean-Stéphane Mayer
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 15

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

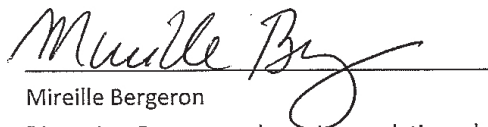
LETTRE D'ENTENTE – COMITÉ DE FRANCISATION

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 16

ENTENTE ENTRE :
Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – TRAVAIL LE SAMEDI

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

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

Le nombre minimum d'employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe 1 à l'intérieur d'une localité ne travaillant plus le samedi est défini dans le tableau ci-dessous :

LETTRE D'ENTENTE N° 16 (SUITE)

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
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

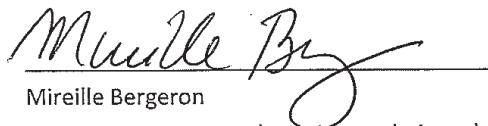
LETTRE D'ENTENTE N° 16 (SUITE)

Advenant le départ d'un(e) ou des employé(e)s permanent(e)s plein temps de classe 1 à l'intérieur d'une localité, le Syndicat et la Compagnie se rencontreront afin d'établir dans quelle localité les nouveaux employés ou les nouvelles employées permanent(e)s plein temps de classe 1 seront reclassé(e)s en vertu du paragraphe 20.6.

Dans le cas où la compagnie se doit 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 veiller à faire les modifications basées sur les deux cent soixante-cinq (265) technicien(ne)s permanent(e)s plein temps de classe 1 au niveau provincial.

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mireille Bergeron', written over a horizontal line.

Mireille Bergeron

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

UNIFOR

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jean-Stéphane Mayer', written over a horizontal line.

Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 17

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

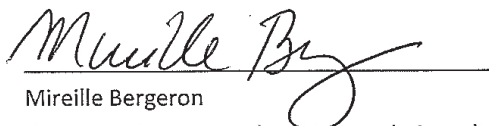
LETTRE D'ENTENTE – TRAITEMENTS DE L'ALCOOLISME, DE LA TOXICOMANIE ET DE LA DÉPENDANCE AU JEU

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 18

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – PROGRAMME DE PRÉRETRAITE

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

Ce programme pourra inclure tout ou partie des options et bénéfices suivants :

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

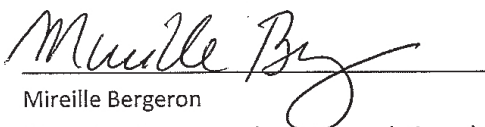
Ce programme sera disponible pour les employé(e)s ayant atteint l'âge de 55 ans ou plus et qui sont dans leurs dernières années d'emploi. Durant cette période, advenant que l'employé(e) décide de ne plus prendre sa retraite, il ou elle pourra retourner à son ancien horaire de travail.

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 19

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

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

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

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

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

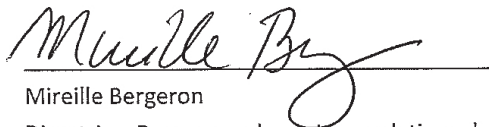
Les paiements seront envoyés par la Compagnie à l'adresse suivante :

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques


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

UNIFOR


Jean-Stéphane Mayer
Représentant national

LETTRE D'ENTENTE N° 20

ENTENTE ENTRE :

Unifor
205 Placer Court
Toronto (Ontario)
M2H 3H9

ET

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

LETTRE D'ENTENTE – SANTÉ MENTALE

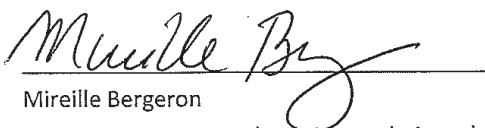
En septembre 2010, Bell cause pour la cause a lancé une nouvelle conversation au sujet de la santé mentale au Canada. À l'époque, la majorité des gens ne parlaient pas de santé mentale. Mais les chiffres sont éloquentes et démontrent à quel point il est urgent d'agir. Des millions de Canadiens, y compris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

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

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

Cette entente est signée ce 23^e jour de mai, 2018

Bell Solutions techniques



Mireille Bergeron

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

UNIFOR



Jean-Stéphane Mayer

Représentant national