

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

UNIFOR

ET

BELL CANADA

**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS
AUXILIAIRES**



**EN VIGUEUR
LE 13 AOÛT 2021**



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1 - Reconnaissance du Syndicat et portée de la convention	2
2 - Discrimination	2
3 - Déductions	2
4 - Représentants syndicaux	3
5 - Temps alloué pour affaires syndicales	4
6 - Dépenses	6
7 - Grève et Lock-out	6
8 - Droits de la direction	6
9 - Définitions	6
10 - Ancienneté	8
11 - Remaniement du personnel	8
12 - Sécurité et santé	14
13 - Mesures disciplinaires et non disciplinaires	15
14 - Griefs	16
15 - Arbitrage	20
16 - Changements technologiques	22
17 - Modalités salariales	25
18 - Heures de travail	27
19 - Heures supplémentaires	31
20 - Jours fériés	35
21 - Vacances annuelles	36
22 - Mutations et réaffectations	40
23 - Indemnité de déplacement et remboursement des frais de - séjour et de transport	44
24 - Affichage des postes	48
25 - Absence pour cause de maladie et avantages sociaux	50
26 - Conditions de travail diverses	51
27 - Information des employés et du Syndicat	52
28 - Tableaux d'affichage	52
29 - Devoir de juré ou de témoin	53
30 - Congé en cas de deuil	53
31 - Congé pour les employés ayant des responsabilités - familiales	54
32 - Équité en matière d'emploi	55

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE	PAGE
33 - Procédure de négociation	56
34 - Indemnité de vie chère	56
35 - Durée de la convention	57
Attestation	58
ANNEXE	PAGE
A - Emplois et échelles salariales	
- - - Avant le 30 novembre 2012	59
- - - À compter du 1 ^{er} décembre 2012	59
B - Centres de rattachement	60
C - Échelles de salaires avant le 30 novembre 2012	63
D - Familles	68
E - Régime d'indemnité supplémentaire	69
F - Période d'été (Article 21)	72
G - Échelles de salaires	
- - - À compter du 1 ^{er} décembre 2012	73

MÉMOIRES D'ENTENTE

	PAGE
Terminal à écran de visualisation	76
Vente d'entreprise potentielle entraînant le transfert des Techniciens et employés auxiliaires	79
Bell Solutions Techniques (BST)	80
Expertech	81
Programme de prime de certification	83
Télétravail	85
Participation au volet à cotisations déterminées du régime de retraite de Bell Canada	89
Article 14 – Procédure accélérée de règlement des griefs	90
Affichage de poste interne de district	91
Horaires de fin de semaine	92
Activités d'impartition vers Bell	93
Programme de mise en disponibilité	95
Comité conjoint des Relations du travail	97
Remaniement du personnel	99
Employés permanents embauchés avant le 13 août 2021 (Remaniement du personnel)	104
Employés permanents embauchés avant le 1 décembre 2012 (Échelles de salaires)	105
Transferts et réaffectations des employés ayant 25 ans de service ou plus	106
Vacances pour l'année civile de la retraite	107
Semaine de vacances fractionnée	108
Répartition du travail	109
Temps mis en réserve et repris sous forme de semaine de congé	112
Modalités salariales et conditions de travail – Régions du Nord	113
Congé d'études payé	116
Diversité et inclusion	117
Offres d'incitation à la retraite ciblées	118
Reclassements d'employés	121
Embauche de techniciens	122

| LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata ce 17^e jour de novembre 2021 est conclue

ENTRE

UNIFOR, agent négociateur dûment accrédité, ci-après désigné sous le nom de "le Syndicat",

D'UNE PART,

-et-

BELL CANADA, ci-après désignée sous le nom de "la Compagnie",

D'AUTRE PART.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET PORTÉE DE LA CONVENTION

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

1.02 La convention s'applique à tous les techniciens et employés auxiliaires de la Compagnie visés par l'ordonnance d'accréditation émise par le Conseil canadien des relations industrielles, le 24 décembre 2015. Lorsque les deux parties conviendront mutuellement qu'il existe manifestement des points communs importants entre un nouvel emploi établi pendant la durée de la convention et les autres emplois de l'unité, ce nouvel emploi sera couvert par la présente convention.

ARTICLE 2 - DISCRIMINATION

2.01 La Compagnie s'engage à ne pas se livrer à des actes de discrimination contre un employé parce qu'il est membre du Syndicat ou parce qu'il s'occupe, au nom du Syndicat, d'activités autorisées aux présentes.

2.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas se livrer à des actes de menace, d'intimidation ou de discrimination illégale à l'endroit d'un(e) employé(e) à cause de son état de grossesse, de son âge, de son état matrimonial, de sa déficience, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa race, de sa religion, de la couleur de sa peau, de son origine ethnique, de ses affiliations politiques avec un parti politique légitime ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective.

2.03 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Les parties conviennent également qu'aucun employé ne devrait faire l'objet de harcèlement sexuel ou racial ou d'être contraint de tolérer de tel harcèlement au travail.

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

ARTICLE 3 - DÉDUCTIONS

Cotisations syndicales

3.01 Sous réserve des dispositions du présent article, la Compagnie retient une somme équivalente à la cotisation syndicale ordinaire sur le salaire de tous les employés de l'unité de négociation. Tous les employés actuels doivent payer la cotisation syndicale et tous les employés embauchés ou mutés au sein de l'unité de négociation doivent, comme condition d'emploi, payer la cotisation syndicale dans les 30 jours après avoir été embauchés ou mutés.

3.02 La Compagnie convient d'effectuer les retenues syndicales ordinaires à chaque période de paie.

3.03 Le plus tôt possible après chaque période de paie, la Compagnie doit remettre par chèque les sommes ainsi perçues au secrétaire-trésorier d'Unifor. La Compagnie convient en outre de fournir une liste indiquant le montant retenu pour chaque employé, par section locale lorsque cela est possible. Il incombe au Syndicat d'aviser la Compagnie, au moyen d'une formule approuvée par cette dernière, de la section locale à laquelle chaque employé paie sa cotisation.

3.04 Le montant de la cotisation syndicale mensuelle ordinaire sera le montant que le secrétaire-trésorier du Syndicat national pourra attester de temps à autre à la Compagnie pour chaque section locale.

3.05 La cotisation syndicale mensuelle ordinaire est la somme fixée par chaque section locale comme étant la cotisation mensuelle à payer et ne doit comporter aucun autre montant tel que droit d'entrée, prime d'assurance ou cotisation spéciale.

Fonds de justice sociale d'Unifor

3.06 (a) La Compagnie retiendra en leur nom, sur le salaire de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation un montant équivalant à un cent par heure normale travaillée destiné au fonds de justice sociale d'Unifor. Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée et que la Compagnie en est informée conformément aux dispositions de la section 3.07, ce montant ne sera pas retenu.

(b) Cette retenue à la source sera faite à chaque période de paie et sera versée au compte de l'organisme de charité enregistré désigné comme le fonds de justice sociale d'Unifor, le plus tôt possible après chaque période de paie.

3.07 Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée, il doit en aviser par écrit le Directeur des télécommunications approprié d'Unifor. Le Syndicat informera alors par écrit le Directeur – Relations du travail du nom, de l'emploi et du lieu de travail de l'employé qui s'oppose à la déduction susmentionnée pour le fonds de justice sociale d'Unifor. Le Syndicat reconnaît son entière responsabilité à cet égard.

Généralités

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

3.09 Quand, pour une période de paie donnée, l'employé n'a pas un revenu suffisant pour permettre les retenues, la Compagnie n'est pas tenue d'effectuer ces retenues sur les revenus subséquents.

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

ARTICLE 4 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Le nombre de représentants syndicaux locaux, y compris les dirigeants locaux, les délégués syndicaux en chef et les délégués syndicaux, ne doit pas excéder 300.

4.02 (a) Le Syndicat convient de communiquer à la Compagnie, via l'adresse électronique fournie par la Compagnie, les noms des dirigeants locaux, des délégués syndicaux en chef et des délégués syndicaux et le groupe d'exploitation que chacun représente, et de communiquer les mêmes renseignements, de la même manière, lorsqu'il y a des remplaçants ou des suppléants. Un dirigeant local, un délégué syndical en chef ou un délégué syndical ne doivent pas agir à ce titre durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée de sa nomination.

(b) Lorsqu'un délégué syndical ne peut pas représenter les employés de sa section locale, un autre délégué syndical de cette section locale peut le remplacer, et la Compagnie doit en être informée.

4.03 (a) Avant que ne soit modifié le statut d'un dirigeant local, d'un délégué syndical en chef ou d'un délégué syndical qui demeure au service de la Compagnie, de manière à le rendre inadmissible à représenter son unité de votation, un délai raisonnable doit être accordé au dirigeant local, au délégué syndical en chef ou au délégué syndical en cause pour lui permettre de transmettre sa charge à son successeur.

(b) À l'exception des cas où l'article 11 ou l'article 16 s'applique, lorsqu'un délégué syndical ou un dirigeant local est choisi pour une réaffectation à la suite de laquelle il n'aurait plus le droit de représenter son unité de votation et qu'il y a un autre employé, dans le même groupe fonctionnel, à l'intérieur du même centre d'affectation et qui possède les mêmes qualifications, le délégué syndical ou le dirigeant local doit pouvoir accepter ou refuser la réaffectation, pourvu que les autres employés du centre d'affectation à partir duquel doit

s'effectuer la réaffectation aient la compétence voulue pour s'acquitter de la charge de travail.

4.04 La Compagnie convient de ne pas refuser aux permanents syndicaux, sans motif valable, la permission d'entrer dans ses locaux.

4.05 La Compagnie convient d'accorder un congé autorisé sans paie d'une durée de trois mois à un an à tout employé qui désire occuper, à plein temps, un emploi pour le Syndicat et qui en fait la demande.

4.06 (a) Un tel congé autorisé doit être renouvelé par la Compagnie, à la demande du Syndicat.

(b) Aux fins du calcul de la durée reconnue de service, l'employé bénéficiant d'un tel congé autorisé continue d'accumuler des années de service jusqu'à concurrence de trois années.

4.07 Des congés autorisés sans paie d'une durée de deux semaines ou moins seront accordés aux employés lorsque le Syndicat en fait la demande, sous réserve des conditions suivantes:

(a) le total de ces congés ne doit pas excéder 325 semaines au cours d'une année civile;

(b) l'octroi de ces congés est assujéti aux exigences du service;

(c) le congé autorisé ne doit pas être utilisé pour recruter des membres à des fins d'accréditation;

(d) une demande écrite d'un tel congé doit être envoyée à la Compagnie au moins deux semaines avant le début du congé, avec copie au Directeur – Relations du travail.

4.08 La Compagnie rémunérera l'employé qui est en congé autorisé en vertu de la section 4.07, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour la durée du congé autorisé. Toute somme ainsi versée par la Compagnie sera facturée chaque mois au Syndicat national et le Syndicat devra rembourser cette somme à la Compagnie dans les 30 jours de la réception du compte.

ARTICLE 5 - TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

5.01 (a) L'employé qui a un grief ou une plainte, ou un grief ou une plainte possible, à formuler peut conférer avec son délégué syndical ou avec la direction durant ses heures de travail prévues, et

(b) Les délégués syndicaux, les délégués syndicaux en chef ou les dirigeants locaux peuvent s'occuper des griefs ou participer à des rencontres avec des représentants de la Compagnie, durant leurs heures de travail prévues, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que l'employé, le délégué syndical, le délégué syndical en chef ou le dirigeant local en cause s'entende avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence pour les fins précitées.

(c) Toutes les activités ayant trait à un grief, autres que celles dont il est fait mention dans la présente section, doivent être considérées comme "autres activités syndicales" et sont régies par les dispositions de la section 5.03.

5.02 Un représentant négociateur autorisé par le Syndicat peut se voir 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, pourvu que ce temps soit effectivement consacré à la négociation de la convention collective mais ce, uniquement jusqu'à la date d'expiration de la convention ou jusqu'à la date d'une requête en conciliation, soit la dernière de ces deux dates. Tout temps alloué après la date d'expiration de la convention collective ou la date à laquelle la conciliation est demandée n'est pas rémunéré et, en pareil cas, les dispositions de la sous-section 5.03 (e) s'appliquent.

5.03 (a) Un délégué syndical peut participer, jusqu'à concurrence de cinq jours de travail pour chaque absence, à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie, à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention.

(b) Les délégués syndicaux en chef ou les dirigeants locaux peuvent participer, jusqu'à concurrence de cinq jours de travail pour chaque absence, à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie, à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention.

(c) Un président local du Syndicat ou son représentant délégué peut participer, jusqu'à concurrence de cinq jours de travail pour chaque absence, à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie.

(d) Le temps alloué en vertu des sous-sections 5.03 (a), 5.03 (b) ou 5.03 (c) ne sera pas rémunéré; toutefois,

(e) La Compagnie rémunérera le délégué syndical, le délégué syndical en chef ou le dirigeant local, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour tout le temps consacré à d'autres activités syndicales. Toute somme ainsi versée sera facturée chaque mois au Syndicat national par la Compagnie qui fournira également un relevé de compte, et le Syndicat devra rembourser cette somme à la Compagnie dans les 30 jours de la réception du compte.

5.04 (a) Le temps alloué en vertu du présent article ne doit l'être qu'à la suite d'une demande formelle présentée à la direction au moyen d'un formulaire fourni par la Compagnie. La demande doit indiquer la raison pour laquelle le temps est demandé, le nom du plaignant qui demande la rencontre et le nom du contremaître de qui relève le plaignant (s'il y a lieu), un numéro de téléphone où il est possible de joindre la personne qui fait la demande et la quantité estimative de temps demandée. Les demandes ne seront pas refusées inconsiderément, mais l'on sait que les exigences du service ne permettent pas toujours de souscrire aux demandes; dans de tels cas, le délégué syndical, le délégué syndical en chef ou le dirigeant local qui a fait la demande peut se faire remplacer par un délégué syndical, délégué syndical en chef ou dirigeant local qui peut être libéré parmi ceux désignés par le Syndicat pour le remplacer.

(b) Lorsqu'une partie des vacances prévues d'un employé coïncide avec un congrès national ou le colloque de négociation du Syndicat auquel l'employé a le mandat d'assister, cette partie des vacances de l'employé peut être reportée à une autre période disponible du calendrier des vacances.

5.05 (a) Il est entendu que les représentants syndicaux ont du travail à faire pour la Compagnie et que tout temps passé à des affaires syndicales durant les heures de travail doit être consacré exclusivement à des activités syndicales prévues à la présente convention. Compte tenu de ce qui précède, il est aussi convenu que les représentants syndicaux ont une obligation légale de s'acquitter de leur devoir de représentant et les demandes d'allocation de temps pour affaires syndicales ne seront pas refusées inconsiderément. Le Syndicat et la Compagnie conviennent que l'allocation de temps pour affaires syndicales et l'emploi de ce temps ne feront pas l'objet d'abus.

(b) Le Directeur – Relations du travail et les Directeurs – Relations du travail concernés rencontrent, chaque trimestre si nécessaire, le président et les vice-présidents du Syndicat en vue d'examiner les abus présumés relatifs à l'octroi ou à l'utilisation de temps pour affaires syndicales, peu importe que la question à examiner fasse, ou puisse faire, l'objet d'un grief.

5.06 Un représentant de chacune des sections locales peut participer au colloque de négociation du Syndicat pour une durée maximum de cinq jours sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu toutefois que le nom des participants ait été donné à la Compagnie deux semaines avant la réunion.

ARTICLE 6 - DÉPENSES

6.01 Les parties doivent assumer les dépenses de leurs propres représentants occasionnées par les réunions et travaux de délibération relatifs à la présente convention, et doivent assumer à parts égales les frais communs inhérents à ces réunions et à ces travaux.

ARTICLE 7 - GRÈVE ET LOCK-OUT

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

7.02 Les termes "grève" et "lock-out" ont le sens que leur donne le Code canadien du travail.

ARTICLE 8 - DROITS DE LA DIRECTION

8.01 La Compagnie a le droit et le pouvoir exclusifs d'administrer son exploitation à tous égards et conformément à ses engagements et à ses responsabilités envers le public, de gérer ses affaires efficacement et de diriger les effectifs et, sans restreindre le caractère général de ce qui précède, elle a le droit et le pouvoir exclusifs d'engager, promouvoir, muter, rétrograder, mettre à pied, suspendre, congédier des employés ou prendre d'autres mesures disciplinaires à leur endroit.

8.02 La Compagnie convient que l'exercice de ces droits et de ces pouvoirs ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 9 - DÉFINITIONS

9.01 Le terme "employé" désigne une personne qui occupe à Bell Canada un des emplois manuels ou techniques, spécialisés ou non spécialisés, inscrits à l'annexe A ci-jointe, et n'inclut pas:

- (1) une personne affectée à une tâche à caractère confidentiel concernant les relations industrielles;
- (2) une personne qui exerce des fonctions de cadre.

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

(b) Le terme "employé permanent auxiliaire" désigne une personne embauchée en vue de l'exécution d'un travail particulier, à titre d'apprenti technicien, ou pour une période de temps déterminée en vertu d'une entente formelle selon laquelle l'emploi est prévu être de plus d'une année mais qu'il peut se terminer à la fin de la période en cause, à la fin du travail ou par application de l'article 11 de la présente convention. Les détails concernant l'engagement de l'employé doivent être fournis à ce dernier par écrit au moment de l'embauchage et une copie de ce document doit être remise au délégué syndical aussitôt que possible par la suite. L'employé est reclassé comme employé permanent si la période d'emploi excède la durée prévue pour l'engagement.

(c) Le terme "employé temporaire" désigne une personne qui a été embauchée, en vertu d'une entente selon laquelle la période d'emploi devrait être de plus de trois semaines, mais non de plus de deux années.

En accumulant 24 mois de temps de travail tel que défini à la section 9.02, un employé temporaire se verra offrir un poste d'employé permanent à temps partiel et, s'il accepte, sera reclassé à un statut de permanent à temps partiel, à son poste et à son lieu de travail actuels. Si l'employé refuse cette offre, il sera mis fin à son emploi.

(d) Le terme "employé à plein temps" désigne une personne (employée à titre permanent ou temporaire) qui doit normalement effectuer les heures de travail de base établies pour l'emploi qu'elle occupe.

(e) Le terme "employé à temps partiel" désigne une personne (employée à titre permanent ou temporaire) qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base d'un employé à plein temps.

Un employé à temps partiel ne peut considérer ou prétendre occuper un poste à plein temps du fait d'avoir effectué les heures de travail de base établies pour un employé à plein temps.

(f) "Employé à l'essai"

Un employé est considéré comme employé à l'essai tant qu'il ne compte pas six mois de service continu ou 1 040 heures de travail, soit la première des deux échéances, au sein de la Compagnie.

Nonobstant l'article 13 de la présente convention, la Compagnie se réserve le droit de licencier un employé à l'essai qu'elle juge inapte. Un tel licenciement est assujéti aux procédures de grief et d'arbitrage exposées dans la présente convention.

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

9.02 Aux fins de la sous-section 9.01 (c) et de la section 9.03, l'expression "temps de travail" désigne toute période, au cours de laquelle un employé temporaire effectue du travail d'une façon continue, ou non-continue conformément aux dispositions de la sous-section 9.03 (a). Pour toute période de temps de travail ainsi effectué pendant une semaine ou une partie de semaine, l'employé aura à son crédit une semaine civile de temps de travail. Cette définition ne doit pas être interprétée de façon à affecter les droits d'un employé aux termes des dispositions de la section 10.01 de la présente convention.

Réembauchage - employés temporaires

9.03 (a) Un employé temporaire qui a été au service de la Compagnie pendant six mois consécutifs et dont son emploi est terminé doit être inscrit sur une liste de réembauchage pour les anciens employés temporaires selon l'ordre du temps de travail accumulé, et demeurera sur la liste de réembauchage pendant un maximum de six mois après la fin de sa dernière période d'emploi.

(b) Avant d'embaucher un nouvel employé temporaire dans une famille, dans un centre de rattachement et dans un district, la Compagnie doit offrir le poste à un ancien employé temporaire qui est qualifié pour faire le travail disponible et dont le nom est sur la liste de réembauchage de cette famille, de ce centre de rattachement et de ce district.

(c) Un ancien employé temporaire se verra offrir d'être réembauché selon l'ordre du temps de travail accumulé, dans un poste temporaire, dans la même famille, le même centre de rattachement et le même district.

(d) Il incombe à l'ancien employé temporaire qui désire être réembauché de tenir la Compagnie informée de son adresse exacte et de l'aviser de son acceptation de l'offre de réembauchage dans les cinq jours qui suivent cette offre. L'ancien employé devra se présenter au travail dans les dix jours qui suivent la date de son acceptation de l'offre de réembauchage.

(e) Lorsqu'un ancien employé n'accepte pas l'offre de réembauchage ou ne se présente pas au travail dans les limites de temps prescrites à la sous-section 9.03 (d), il perd son droit d'être réembauché en vertu des sous-sections 9.03 (a) à (d) inclusivement.

(f) La date de l'offre de réembauchage est la date d'oblitération de la lettre postée par courrier recommandé à l'employé à sa dernière adresse consignée aux dossiers de la Compagnie.

9.04 Les dispositions de la section 9.03 ne s'appliquent pas à un employé temporaire qui a refusé l'offre d'un poste d'employé permanent à temps partiel conformément aux dispositions de la sous-section 9.01 (c).

9.05 Les dispositions de la section 9.03 ne s'appliquent pas à l'employé congédié conformément aux dispositions de l'article 13.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 L'ancienneté de l'employé est déterminée d'après la date de calcul de la durée reconnue du service figurant aux dossiers de la Compagnie et sur les listes d'ancienneté. La Compagnie s'engage à ne pas modifier, pendant la durée de la présente convention, les règles existantes concernant la détermination de la durée reconnue du service, tel qu'il est indiqué dans les pratiques de la Compagnie, d'une manière qui réduise la durée reconnue du service de tout employé.

10.02 Tous les employés visés par la présente convention, dont les cadres du groupe hiérarchique D relèvent du même supérieur du groupe hiérarchique C forment une unité d'ancienneté.

10.03 Le principe de l'ancienneté s'exerce à l'intérieur d'une unité d'ancienneté sauf dans les cas prévus expressément dans la présente convention. Si deux employés ou plus ont la même ancienneté, celui qui occupe son poste actuel depuis le plus longtemps est considéré comme ayant le plus d'ancienneté.

10.04 La Compagnie convient d'établir et de rendre disponible sur le(s) site(s) intranet approprié(s) de la Compagnie, le 1er février et le 1er août, des listes indiquant l'ancienneté des employés, par unité d'ancienneté, ainsi que leur centre de rattachement. Le(s) lien(s) permettant d'accéder au site intranet sera (seront) apposé(s) sur les tableaux d'affichage appropriés de la Compagnie. Une copie de ces listes sera envoyée au bureau de la section locale du Syndicat.

10.05 La Compagnie convient d'aviser le délégué syndical intéressé de tout embauchage, retraite, mutation permanente, mutation temporaire ou affectation à un lieu de travail, d'une durée de cinq jours ou plus, reclassement, réaffectation ou promotion à un poste de dirigeant. Cet avis, de même que le statut d'emploi de l'employé, son emploi et son centre d'affectation, doivent être communiqués par écrit au délégué syndical au moment où l'employé en cause est avisé ou immédiatement après. La Compagnie convient également d'aviser de la même façon le délégué syndical intéressé lorsqu'un employé décède, lorsqu'un employé démissionne ou lorsqu'il est en congé autorisé pour une période de plus de 30 jours.

10.06 La Compagnie convient de communiquer tous les deux mois aux dirigeants locaux désignés du Syndicat, pour un district ou un groupe d'exploitation équivalent de la Compagnie, le nom et le prénom apparaissant aux dossiers de la Compagnie, le statut d'emploi, l'emploi et le centre d'affectation de tous les employés, le nom des cadres des groupes hiérarchiques D, C et B et le code de structuration du cadre du groupe hiérarchique D de chaque employé.

ARTICLE 11 - REMANIEMENT DU PERSONNEL

Généralités

11.01 Si, pour une raison quelconque, le volume de travail baisse au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer un remaniement de personnel, les modalités suivantes s'appliquent:

(a) lorsque le remaniement envisagé comporte la mise à pied de 50 employés permanents ou plus au sein de l'unité de négociation, dans une période de 30 jours, ou encore une nouvelle répartition de ce volume de travail suivant une formule de temps partiel, la Compagnie s'engage à rechercher une entente avec le Syndicat pour l'établissement d'un régime de travail à temps partiel ou de mises à pied, ou d'un régime comportant les deux mesures;

(b) lorsque le remaniement envisagé est moins important que celui dont il est fait état à la sous-section 11.01 (a), la Compagnie s'engage à ne pas mettre à pied les employés permanents et à ne pas avoir recours à une formule de travail à temps partiel pour les employés permanents à plein temps, sans avoir obtenu le consentement du Syndicat.

11.02 Si on ne peut en venir à une entente concernant les formules mentionnées à la sous-section 11.01 (a) dans les 30 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.

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

Mise à pied temporaire

11.04 (1) Si le personnel doit être réduit à la suite de discussions relatives à la situation mentionnée aux sections 11.01 et 11.02 et que la Compagnie adopte un régime de mises à pied dont la durée peut être d'un maximum de 25 semaines continues, les modalités suivantes s'appliquent:

(2) (a) aucun employé permanent ne sera mis à pied avant:

(i) que l'emploi de tous les employés permanents auxiliaires et temporaires n'ait été terminé, à l'intérieur de la famille et du centre de rattachement affectés, où la mise à pied est justifiée, et avant que

(ii) tous les sous-traitants au travail à l'intérieur de la famille et du centre de rattachement affectés, où la mise à pied est justifiée n'aient été renvoyés, lorsque les employés de la Compagnie peuvent faire le travail exécuté en sous-traitance, après une période d'adaptation de cinq jours, et qu'ils disposent des outils et de l'équipement nécessaires.

(b) une fois que la mise à pied temporaire est en vigueur aucun employé ne doit être embauché ou muté à l'intérieur de la famille et du centre de rattachement affectés tant que la période de mise à pied n'est pas terminée.

(c) aux fins du présent article, on entend par famille(s) la (les) famille(s) énumérée(s) à l'annexe D de la présente convention.

(d) la période totale de mise(s) à pied temporaire(s) ne doit pas excéder trente-deux semaines à l'intérieur d'une année civile.

Modalités de mise à pied temporaire

11.05 Lorsque des employés permanents sont mis à pied, on devra procéder de la façon suivante:

(1) l'employé (les employés) ayant le moins d'ancienneté dans l'emploi affecté à l'intérieur du centre de rattachement sera (seront) désigné(s) comme employé(s) excédentaire(s), pourvu que les employés qui ont plus d'ancienneté soient aptes à exécuter le travail qui reste.

(2) l'employé désigné comme excédentaire aura le choix entre la mise à pied ou une réaffectation. Toute réaffectation d'un employé dans ces circonstances doit être faite par la Compagnie, seulement si l'employé en cause est apte à accomplir les tâches requises dans des délais raisonnables ne dépassant pas, de toute manière, une période d'adaptation de dix jours de travail, et pourvu que cette affectation n'entraîne pas le déplacement d'un employé plus ancien. La réaffectation ne doit être faite que dans l'ordre suivant:

(a) en déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté dans un autre emploi de la même catégorie, dans la même famille à l'intérieur du même centre de rattachement,

(b) en déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté dans un autre emploi d'une catégorie inférieure, dans la même famille et à l'intérieur du même centre de rattachement.

(3) la Compagnie tentera de placer chacun des employés excédentaires désignés, conformément aux dispositions de la sous-section 11.05 (2) en commençant par le plus ancien.

(4) les employés qui constitueront éventuellement la liste définitive du personnel excédentaire seront mis à pied.

(5) tout employé réaffecté à un emploi de catégorie inférieure conformément à l'alinéa (b) de la sous-section 11.05 (2) continuera d'être rémunéré à son taux de salaire antérieur pendant la durée de ladite réaffectation.

11.06 À la fin d'une mise à pied temporaire, la Compagnie garantira à tous les employés mis à pied qu'ils seront rappelés au travail conformément aux sections 11.14 à 11.18.

Mise à pied de longue durée

11.07 Si le personnel doit être réduit à la suite des discussions dont il est fait mention aux sections 11.01 et 11.02 et que la Compagnie adopte un régime de mises à pied dont la durée prévue est de plus de 25 semaines continues, les modalités suivantes s'appliquent:

11.08 Aucun employé permanent ne sera mis à pied avant:

(a) que l'emploi de tous les employés permanents auxiliaires et temporaires, à l'intérieur du centre de rattachement, n'ait été terminé, et avant que

(b) tous les sous-traitants au travail dans le territoire desservi par le centre de rattachement aient été renvoyés, dans les endroits où les employés de la Compagnie peuvent faire le travail exécuté en sous-traitance, après une période d'adaptation de cinq jours, et qu'ils disposent des outils et de l'équipement nécessaires.

Modalités de mise à pied de longue durée

11.09 Lorsque des employés permanents sont mis à pied, on devra procéder de la façon suivante:

(1) on désignera comme employé(s) excédentaire(s), l'employé (les employés) ayant le moins d'ancienneté dans chaque catégorie d'emploi touchée par cette mesure dans l'unité d'ancienneté à l'intérieur du centre de rattachement, pourvu que les employés qui ont plus d'ancienneté soient aptes à exécuter le travail qui reste.

(2) les plus anciens parmi ces employés auront le choix entre la mise à pied ou une réaffectation. Toute réaffectation d'un employé dans ces circonstances doit être faite par la Compagnie dans l'ordre suivant:

(a) à un emploi de la même catégorie dans une autre unité d'ancienneté à l'intérieur du même centre de rattachement, pourvu que l'employé en cause soit apte à accomplir les tâches requises et que cette affectation n'entraîne pas le déplacement d'un employé plus ancien;

(b) premièrement au même poste et ensuite à un autre poste ou à une autre catégorie d'emploi de l'unité d'ancienneté de l'employé, pourvu que celui-ci soit apte à accomplir les tâches requises dans des délais raisonnables ne dépassant pas, de toute manière, une période d'adaptation de dix jours de travail, et pourvu que cette affectation n'entraîne pas le déplacement d'un employé plus ancien;

(c) à un autre poste ou à une autre catégorie d'emploi dans une autre unité d'ancienneté à l'intérieur du même centre de rattachement, pourvu que l'employé en cause soit apte à accomplir les tâches requises dans des délais raisonnables ne dépassant pas, de toute manière, une période d'adaptation de dix jours de travail, et pourvu que cette affectation n'entraîne pas le déplacement d'un employé plus ancien;

(d) l'employé dont la durée reconnue de service est de cinq années ou plus et dont l'affectation ne peut s'effectuer suivant les alinéas (a), (b) ou (c) de la sous-section 11.09 (2) peut être affecté à un emploi de sa catégorie dans une autre unité d'ancienneté, dans un centre de rattachement adjacent au sien, s'il a les qualités voulues pour faire le travail, et à condition que l'affectation puisse s'opérer sans qu'on ait à déplacer un employé plus ancien.

(3) l'employé faisant l'objet d'une affectation conformément à l'alinéa (b) ou (d) de la sous-section 11.09 (2) a droit à des frais de transport et de séjour suivant les sections 23.08 et 23.09, pour une période qui ne doit pas dépasser 90 jours, pourvu qu'il se présente au travail dans un centre de rattachement autre que le sien.

(4) la Compagnie tentera de placer chacun des employés désignés comme excédentaires, conformément aux dispositions de la sous-section 11.09 (2), en commençant par le plus ancien.

(5) les employés qui constitueront éventuellement la liste définitive du personnel excédentaire seront mis à pied.

Listes de renseignements

11.10 La Compagnie convient de fournir le plus tôt possible au Syndicat les renseignements suivants une fois connus:

(a) une liste donnant le nom, l'emploi et le centre de rattachement de tous les employés désignés comme excédentaires;

(b) une liste donnant le nom, l'ancienne désignation d'emploi et la nouvelle désignation d'emploi de tous les employés déplacés;

(c) une liste définitive donnant le nom, l'emploi et le centre de rattachement de tous les employés excédentaires;

(d) une liste d'ancienneté révisée, conformément à la section 10.04 de la présente convention.

Avantages sociaux - Mise à pied temporaire

11.11 La Compagnie convient de maintenir, pendant toute la durée d'une mise à pied temporaire, l'admissibilité de l'employé mis à pied, aux avantages suivants:

(a) la durée reconnue de son service;

(b) la participation sans avoir à payer les primes:

(i) au Régime de remboursement des frais médicaux;

(ii) au Régime de remboursement des frais d'optique;

(iii) au Régime de remboursement des frais dentaires;

(c) les indemnités accordées au décès en vertu du Programme de protection des survivants, à condition que l'employé ait payé les primes voulues avant le début de la période de mise à pied.

**Avantages sociaux -
Mise à pied de longue durée**

11.12 La Compagnie convient de traiter les 30 premiers jours d'une période de mise à pied de longue durée comme un congé autorisé et de maintenir durant cette période, l'admissibilité de l'employé mis à pied aux avantages suivants:

- (a) le maintien de la durée reconnue de son service;
- (b) la participation sans avoir à payer les primes:
 - (i) au Régime de remboursement des frais médicaux;
 - (ii) au Régime de remboursement des frais d'optique;
 - (iii) au Régime de remboursement des frais dentaires;
- (c) les indemnités accordées au décès en vertu du Programme de protection des survivants, à condition que l'employé ait payé les primes voulues avant le début de la période de mise à pied.

Réaffectation ou mutation

11.13 L'employé déplacé en vertu de la section 11.09 aura la possibilité d'être réaffecté ou muté à son ancien poste, ou pourra, à la demande de la Compagnie et avant tout candidat à une mutation 912, être réaffecté ou muté à son ancien poste, à son ancien centre d'affectation, et ceci avant le rappel au travail de tout employé mis à pied à cet endroit.

Procédures de rappel

11.14 (a) Les employés en mise à pied temporaire doivent être inscrits sur une liste de rappel établie et maintenue par ordre d'ancienneté à l'échelle d'une famille à l'intérieur du centre de rattachement. Le rappel des employés devra se faire dans l'ordre inverse de la mise à pied à l'intérieur de leur famille, pourvu que les employés ainsi désignés soient aptes à exécuter le travail en cause.

(b) Les employés en mise à pied de longue durée doivent être inscrits sur une liste de rappel établie par ordre d'ancienneté à l'échelle d'un centre de rattachement. Lorsque requis, le rappel des employés éligibles devra se faire dans l'ordre inverse de la mise à pied, à l'intérieur d'un centre de rattachement, pourvu que les employés ainsi désignés soient aptes à exécuter le travail en cause.

11.15 L'employé rappelé à un centre d'affectation autre que celui auquel il était rattaché lors de la mise à pied peut, sous réserve des dispositions de la section 11.17, refuser l'affectation proposée et attendre qu'un poste lui soit offert à son ancien centre d'affectation, pourvu que le poste proposé puisse être comblé par un autre employé mis à pied ayant moins d'ancienneté et qui est apte à exécuter le travail. Lorsque l'employé est rappelé à un centre d'affectation autre que celui auquel il était rattaché lors de sa mise à pied, les dispositions de la section 11.13 ci-dessus s'appliquent.

11.16 Il appartient à l'employé mis à pied qui désire être rappelé aux conditions stipulées ci-dessus de s'assurer que la Compagnie possède sa dernière adresse et de signifier son acceptation de toute offre de rappel dans un délai de dix jours.

11.17 La Compagnie peut considérer que l'omission d'un employé mis à pied de l'aviser dans les dix jours qu'il accepte le rappel, ou encore l'omission de se présenter au travail dans les 15 jours qui suivent la date de l'offre de rappel, ou de toute autre date convenue entre l'employé et la Compagnie, constitue un refus, et que, par conséquent, l'employé a démissionné.

11.18 La date de l'offre de rappel est la date d'oblitération de la lettre postée par courrier recommandé à l'employé, à sa dernière adresse consignée aux dossiers de la Compagnie.

**Régime d'indemnisation en
cas de mise à pied temporaire
et de longue durée**

11.19 Les employés permanents qui sont mis à pied conformément aux dispositions du présent article pour une raison autre qu'un changement technologique, doivent recevoir une indemnité de mise à pied en vertu du Régime d'indemnisation en cas de mise à pied.

11.20 Sauf dispositions contraires à la section 11.22, l'indemnité totale de mise à pied à laquelle a droit un employé permanent durant la période de mise à pied est déterminée de la façon suivante:

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

Pour chaque année complète de service en sus de 15 années de durée reconnue du service, trois semaines additionnelles de salaires seront accordées.

11.21 (a) Le Régime d'indemnisation en cas de mise à pied entre en vigueur lorsque l'employé fait une demande de prestations d'assurance-emploi et y est admissible, et une fois qu'il a fourni la preuve qu'il reçoit de telles prestations.

(b) L'indemnité versée chaque semaine doit être équivalente à 90% du salaire hebdomadaire normal de l'employé à la date de la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à plein temps, et équivalente à 90% du revenu moyen des quatre périodes de paie précédant la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à temps partiel, moins les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé a droit.

11.22 (a) En plus du Régime d'indemnisation en cas de mise à pied auquel on réfère à la section 11.19, un employé permanent qui est en mise à pied temporaire doit recevoir durant les deux (2) premières semaines d'une telle mise à pied temporaire:

(i) une indemnité équivalente à 40% du salaire hebdomadaire normal de l'employé à la date de la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à plein temps;

ou,

(ii) une indemnité équivalente à 40% du revenu moyen des quatre périodes de paie

précédant la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à temps partiel.

(b) Nonobstant les dispositions de la sous-section 11.23 (a), lorsqu'un employé permanent qui est en mise à pied temporaire a épuisé ses indemnités de mise à pied prévues à la section 11.20, la Compagnie continuera à lui verser une indemnité conformément à l'alinéa (i) ou (ii) de la sous-section 11.22 (a) pour la portion restante de la mise à pied temporaire mais jusqu'à concurrence du maximum autorisé par la législation applicable.

11.23 L'indemnité de mise à pied prend fin lorsque l'une des situations suivantes se présente:

- (a) lorsque l'indemnité totale de mise à pied est écoulee;
- (b) lorsque l'employé se présente au travail par suite d'un rappel;
- (c) lorsque l'employé ne se présente pas au travail par suite d'un rappel;
- (d) lorsque l'employé n'a plus droit ou perd le droit aux prestations d'assurance-emploi;
- (e) lorsque l'employé obtient un autre emploi;
- (f) lorsque l'employé démissionne.

11.24 L'indemnité de mise à pied est fondée sur l'horaire hebdomadaire de l'employé (à l'exception des heures supplémentaires) en vigueur au moment de la mise à pied. Le taux de salaire utilisé pour de tels calculs est le taux de salaire de base de l'employé en vigueur au moment de la mise à pied.

Rétablissement de l'indemnité de mise à pied de longue durée

11.25 Un employé qui est rappelé après une mise à pied de longue durée et qui est de nouveau mis à pied sur une base de longue durée avant d'avoir travaillé une année complète de façon continue depuis son retour au travail, a droit à une indemnité de mise à pied conformément à la section 11.19, fondée sur la durée reconnue de service globale après déduction du montant reçu pendant la mise à pied précédente.

ARTICLE 12 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

12.01 Les deux parties à la présente convention reconnaissent la nécessité d'assurer la sécurité et de protéger la santé de tous les employés.

12.02 Il incombe à la Compagnie d'adopter et de mettre en application, dans la mesure où les circonstances l'exigent, des pratiques et des méthodes raisonnables visant à assurer la sécurité et à protéger la santé des employés au travail. Le Syndicat peut faire à la Compagnie, des suggestions concernant la sécurité au travail qu'elle prendra en considération.

12.03 Il incombe à l'employé de prendre, en s'en tenant aux règlements et aux pratiques de la Compagnie, toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa sécurité, y compris le port de vêtements de protection et l'utilisation de l'équipement de sécurité exigés, le cas échéant, par ces pratiques. Aucun employé n'est tenu de travailler dans des conditions dangereuses ou d'utiliser des outils, des véhicules ou de l'équipement dangereux.

12.04 Un représentant des employés du Comité local chargé de la sécurité et de la santé doit être invité à toute réunion d'enquête sur un accident mettant en cause un employé qu'il représente. Le représentant des employés du Comité local chargé de la sécurité et de la santé peut se faire remplacer à la réunion par un délégué syndical de la même section locale. Le dirigeant local doit également être invité quand, de l'avis de la direction, il peut contribuer à la mise au point de recommandations qui permettront d'éviter des accidents semblables à l'avenir. Le dirigeant local peut se faire remplacer à la réunion par un autre dirigeant local de la même section locale.

12.05 La Compagnie doit payer tout l'équipement de sécurité que les employés sont tenus de porter, à l'exception des chaussures de sécurité.

Lorsque la Compagnie exige que les employés portent des chaussures de sécurité, elle s'engage à payer pour chaque employé.

(a) le coût total d'une paire de bottes de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussure s'ajustant aux bottes de sécurité jusqu'à concurrence de 180 \$ par année civile, ou

(b) le coût total d'une paire de souliers de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussures s'ajustant aux souliers de sécurité jusqu'à concurrence de 130 \$ par année civile.

12.06 (a) Le Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé est composé de deux employés de l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires et de deux représentants de la Compagnie. De plus, deux officiers du Syndicat, ou leurs représentants désignés, et deux autres représentants de la Compagnie pourront assister aux délibérations du Comité à titre de membres d'office.

(b) Le Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé se réunit au moins une fois tous les trimestres et aura la responsabilité d'établir ses propres règlements et procédures ainsi que les règlements et procédures des Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé (Techniciens et employés auxiliaires), la portée de leurs responsabilités et la fréquence des réunions, ainsi que toute autre question du même ordre.

(c) Sauf en ce qui concerne le nombre de Comités et la fréquence des réunions, les règlements applicables au Comité de l'entreprise et aux Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé dont il est fait mention à la sous-section 12.06 (b) désignent les pouvoirs et obligations des comités de santé et sécurité énoncés à la Partie II du Code canadien du travail.

(d) Nonobstant les dispositions de l'article 14, tout litige relatif à l'interprétation, à l'administration ou à l'application des procédures adoptées par les parties concernant le Comité de l'entreprise et les Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé ne doit pas être soumis à la procédure de règlement des griefs. La présente sous-section ne s'applique pas aux dispositions contenues aux Annexes A et B des procédures adoptées concernant le Comité de l'entreprise et les Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé.

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

12.07 Le nombre de Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé (Techniciens et employés auxiliaires) sera tel que convenu d'un commun accord par les parties, mais en aucun cas supérieur à 20. Ces Comités comprennent, en nombre égal, des employés et des représentants de la Compagnie.

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

13.01 Aucun employé ne doit, pour des raisons disciplinaires ou non disciplinaires, être réprimandé par écrit ou averti par écrit, être suspendu, rétrogradé ou congédié, sauf pour un motif valable.

13.02 (a) Le délégué syndical ou le délégué syndical en chef doit, à moins que l'employé ne s'y oppose, être invité par le directeur à assister à la rencontre chaque fois qu'un représentant de la Compagnie convoque un employé dans le but précis de lui annoncer une des mesures mentionnées à la section 13.01. Lorsque le délégué syndical ou le délégué syndical en chef invité par le directeur à assister à la rencontre n'est pas assigné pour travailler au moment où doit se tenir la rencontre, il peut être remplacé par le délégué syndical représentant l'unité de négociation, le plus rapproché et qui est disponible, parmi ceux que le Syndicat a désignés pour le remplacer.

(b) Lorsque les circonstances nécessitent la prise spontanée de mesures disciplinaires, la Compagnie s'engage à aviser le délégué syndical ou le délégué syndical en chef de l'employé le plus tôt possible par la suite.

13.03 La Compagnie convient d'aviser par écrit l'employé et son délégué syndical de la prise de toute mesure mentionnée à la section 13.01, et des raisons de ladite mesure, au moment où elle est prise ou le plus tôt possible par la suite.

13.04 L'employé peut présenter un grief, conformément à l'article 14, au sujet de toute mesure mentionnée à la section 13.01 qui a été prise contre lui et qu'il juge sans motif valable.

13.05 Les cas de congédiement peuvent être soumis directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs décrite à l'article 14.

13.06 Toutes les mesures dont il est fait mention à la section 13.01 qui sont imposées dans les cas de faute disciplinaire doivent constituer le dossier disciplinaire de l'employé et en faire partie intégrante.

13.07 Un employé a le droit d'examiner son dossier disciplinaire tous les ans, après avoir pris les dispositions appropriées avec son directeur. L'employé et/ou son représentant syndical ont également le droit, dans les mêmes conditions, d'examiner le dossier disciplinaire lorsque l'employé présente un grief concernant l'imposition d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement à la première étape de la procédure des griefs et à la troisième étape si le syndicat le demande. Dans le cas de griefs renvoyés à la deuxième étape en vertu de la section 13.05, la deuxième étape est considérée comme la première étape de la procédure de règlement des griefs pour ce qui est de l'examen du dossier disciplinaire.

13.08 La période accordée à un employé pour qu'il s'amende ne doit pas excéder six mois.

13.09 Toutes les mesures dont il est fait mention à la section 13.01, qui avaient été imposées pour une faute disciplinaire, doivent être supprimées du dossier disciplinaire de l'employé après une période de deux ans.

Entrevues avec la Sûreté

13.10 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter à une entrevue de sûreté, l'employé doit être avisé de la nature de l'entrevue en termes généraux (ex. malversation, conflits d'intérêts, abus de confiance, etc.) et ce, avant l'entretien prévu à la section 13.11.

13.11 Un représentant du Syndicat se verra accorder, immédiatement avant la tenue d'une entrevue avec la Sûreté, une période maximum de 15 minutes afin de s'entretenir avec l'employé qu'il représente.

13.12 Le représentant du Syndicat doit, à moins que l'employé ne s'y oppose, être invité par la direction à assister à toute entrevue qu'un employé doit avoir avec un représentant du service de la Sûreté de la Compagnie.

13.13 Il est entendu que les représentants de la direction locale et du Syndicat assistent à l'entrevue à titre d'observateurs et non pas à titre de participants. Ils peuvent poser des questions de clarification pendant la rencontre, mais ne doivent en aucun cas perturber le processus d'enquête. Lors de ces entrevues, les représentants de la Compagnie et du Syndicat se comporteront de façon professionnelle et courtoise dans l'exécution de leurs fonctions, en démontrant du respect mutuel pour leurs vis-à-vis. La raison principale de l'entrevue est d'identifier les faits pertinents à la situation sous enquête.

ARTICLE 14 - GRIEFS

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il est dans l'intérêt des parties de résoudre le plus promptement et efficacement possible les différends portant sur l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention.

Définitions

Le terme "grief" désigne une déclaration faite par un plaignant, 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.

Dans le cas d'un "grief de groupe", les signatures des employés impliqués doivent être annexées à la formule de présentation des griefs.

Le terme "plainte" désigne l'expression d'un mécontentement relatif à des questions qui ne sont pas réglementées par la présente convention et que le plaignant cherche à faire corriger selon les dispositions du présent article.

Aux fins du présent article, le terme "jour" désigne n'importe quel jour de la semaine, à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés prévus à l'article 20 de la présente convention.

Le terme "plaignant" désigne l'employé en cause ou un groupe d'employés en cause relevant d'un même cadre de palier D et impliqués dans une situation de nature similaire, une section locale du Syndicat, le Syndicat ou la Compagnie.

Procédure de règlement des griefs

Étape 1

14.01 Un grief doit être soumis dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui en est la cause présumée,

(a) à son cadre de deuxième échelon par:

(1) le plaignant concerné seul,

(2) le plaignant accompagné du délégué syndical, ou

(3) le délégué syndical seul, pourvu que le grief soit signé par le plaignant. Le cadre de palier C doit, à la réception d'un grief soumis conformément à ce qui précède, accuser réception du grief en signant la formule de présentation et en indiquant la date à laquelle le grief a été soumis.

ou

(b) dans le cas d'un grief qui allègue le harcèlement sexuel, la question peut être soumise directement à l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs.

14.02 Le cadre de palier C doit convoquer une réunion dans les 10 jours qui suivent la réception du grief et rendre sa décision par écrit dans les 10 jours qui suivent l'audition du grief. Il doit signer et dater la formule de présentation de griefs.

Étape 2

14.03 Quand le grief n'a pas été réglé à la première étape, il peut être présenté par un représentant de la section locale à un cadre de troisième échelon dans les 10 jours qui suivent l'issue de la première étape.

14.04 Le cadre de palier B doit rencontrer deux représentants désignés par le Syndicat et, si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant, dans les 10 jours qui suivent la réception du grief et rendre sa décision dans les 10 jours qui suivent l'audition du grief. Il doit également exposer sa position sur la formule de présentation de griefs.

Étape 3

14.05 Quand le grief n'a pas été réglé à la deuxième étape, il peut être présenté au Comité des griefs de la Compagnie dans les 30 jours qui suivent l'issue de la deuxième étape.

14.06 Un avis de l'intention d'en appeler au Comité des griefs de la Compagnie doit être envoyé au Directeur – Relations du travail. L'avis, signé et daté par un dirigeant ou un employé du Syndicat, doit faire état du point en litige et préciser la nature de la fausse interprétation ou de la violation présumée de la convention en faisant référence à l'(aux) article(s) pertinent(s), ou énoncer sous quel rapport l'application ou l'administration de la convention est contestée. Il doit également préciser la nature du règlement ou de la mesure corrective attendue. Une copie de cet exposé doit être jointe à une copie de la formule de présentation de griefs.

14.07 Le Comité des griefs de la Compagnie doit rencontrer les représentants du Syndicat dans les 30 jours pour tenter de régler le grief. Dans les 30 jours suivant la présentation du grief, le Comité doit remettre au Syndicat un exposé du règlement intervenu, ou de la position finale de la Compagnie s'il n'y a pas eu règlement.

14.08 Le Comité des griefs de la Compagnie se compose d'au plus quatre personnes. Le nombre des représentants du Syndicat aux réunions avec le Comité des griefs de la Compagnie est limité à quatre personnes, dont deux, au plus, sont des employés de la Compagnie. De plus, si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant peut être présent.

Griefs de la Compagnie ou du Syndicat

14.09 L'une des deux parties peut présenter à l'autre des griefs de caractère général et pour lesquels on cherche une solution générale concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation d'une des dispositions de la présente convention, dans les 30 jours du fait ou des circonstances qui sont la cause présumée du grief, ou dans les 30 jours suivant la date à laquelle le plaignant a eu connaissance d'un tel fait ou celle où il aurait raisonnablement dû en avoir connaissance.

14.10 Cette procédure ne sera pas utilisée pour des griefs individuels et/ou de groupe.

14.11 L'examen d'un grief de la Compagnie ou du Syndicat doit se faire conformément au sens des dispositions de la procédure de règlement des griefs et dans les délais prévus, à la condition toujours:

(1) que dans le cas d'un grief relatif à une pratique, à une procédure, à un fait ou à des circonstances ne concernant pas l'ensemble de la Compagnie, les parties puissent, d'un commun accord, omettre la rencontre et la décision prévues à une étape donnée et passer à l'étape suivante dans les trois jours qui suivent une telle décision;

(2) qu'un grief relatif à une pratique, à une politique, à un fait ou à des circonstances concernant l'ensemble de la Compagnie soit soumis directement au Directeur – Relations du travail par le président du Syndicat ou un dirigeant du Syndicat, ou vice versa s'il s'agit d'un grief de la Compagnie. La présentation et l'examen d'un tel grief doivent se faire selon l'esprit de l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs.

Délais

14.12 Les parties en cause souhaitent que les griefs se règlent le plus rapidement possible; c'est pourquoi des délais de règlement sont prévus.

14.13 Tout grief qui n'est pas présenté dans les délais obligatoires 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 si, dans le cas d'un grief présenté par la Compagnie, le Syndicat omet d'y donner suite) ou qu'aucun règlement n'intervient aux étapes 1 ou 2 dans les délais prévus, le plaignant peut passer immédiatement à l'étape suivante. Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les deux parties.

Généralités

14.14 Le grief doit être présenté par écrit sur une formule standard approuvée par la Compagnie et contenir les éléments suivants:

- (a) nom et fonction du plaignant
- (b) date du fait qui a donné lieu au grief
- (c) nature du grief, y compris toute perte d'avantages ou tout préjudice présumément subi
- (d) mesure corrective attendue de la Compagnie
- (e) article(s) présumément violé(s).

14.15 Un grief ne doit pas être jugé irrecevable avant la deuxième étape pour la seule raison que la formule de grief n'est pas remplie comme il se doit en ce qui concerne les renseignements prévus à la section 14.14.

14.16 Lorsqu'un représentant du Syndicat prend un grief ou une plainte en main, la Compagnie ne cherchera pas à régler le grief ou la plainte avec le plaignant en cause sans en aviser au préalable le représentant. Quand, à la suite d'un tel préavis, il doit y avoir rencontre entre la direction et le plaignant, ce dernier a le droit de se faire accompagner d'un représentant. Aucun grief ou plainte ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment du représentant syndical du plaignant.

14.17 La présente convention ne restreint pas le droit d'un employé ou d'un groupe d'employés de soumettre ses plaintes ou ses griefs personnels à la direction, par la voie hiérarchique normale, sauf lorsque ce grief ou cette plainte, est ou a été pris(e) en main par le Syndicat.

14.18 Une réunion pour entendre un grief ne portant pas sur des mesures disciplinaires peut avoir lieu en utilisant les fonctionnalités de téléconférence ou de vidéo conférence, avec le consentement des représentants de la Compagnie et de la section locale. Il est entendu que ce consentement ne pourra être refusé sans raison valable.

14.19 Pour ce qui est de la présence des employés aux différentes étapes de la procédure de règlement d'un grief de groupe, le représentant de la section locale ou le représentant du Syndicat, le cas échéant, et la Compagnie conviendront conjointement du nombre d'employés qui y participeront et qui sera considéré comme représentatif des employés impliqués. À défaut d'accord, le représentant de la section locale ou le représentant du Syndicat, le cas échéant, pourra inviter un maximum de 10% des employés en cause, arrondi au chiffre le plus haut.

14.20 Un cadre qui convoque une réunion conformément aux sections 14.02 ou 14.04 peut demander à un autre membre de la direction d'y participer.

14.21 À toute étape de la procédure, un grief peut être réglé comme suit:

- (a) maintien de la mesure prise par la Compagnie
- (b) annulation de la mesure prise par la Compagnie

(c) tout autre arrangement acceptable par les parties en cause.

Si le grief n'est pas réglé par la procédure de règlement des griefs, il peut être soumis à un Conseil d'arbitrage selon les dispositions de l'article 15.

Procédure relative aux plaintes

14.22 (a) Une plainte peut être adressée de vive voix; toutefois quand elle est présentée à un cadre de troisième échelon ou d'un échelon supérieur, elle doit être mise par écrit.

(b) Les réprimandes et les avertissements faits de vive voix ne peuvent faire l'objet d'une plainte ou d'un grief.

14.23 La présentation d'une plainte doit se faire selon les étapes et dans les délais prévus dans le présent article pour l'examen des griefs.

14.24 Sous réserve de la section 14.25, il est convenu qu'à l'étape 3, un exposé écrit de la solution à la plainte, ou en l'absence de solution, un exposé écrit de la position de la Compagnie constitue l'élément final de la procédure relative aux plaintes.

14.25 Lorsque, avant la réunion de l'étape 2, le Syndicat prétend que l'objet d'une plainte est un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention, le Syndicat doit identifier la disposition de la convention qui est présumée avoir été violée et ce litige peut être suivi comme un grief.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE

15.01 Lorsqu'aucun accord n'est intervenu après que la procédure de règlement des griefs a été suivie intégralement au sujet d'un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation d'une disposition de la présente convention, il ne doit pas y avoir arrêt de travail, mais le Syndicat ou la Compagnie peut engager des procédures d'arbitrage, conformément aux dispositions ci-après énoncées.

15.02 Comme il est convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles dont il est expressément fait mention à la section 15.01 du présent article, une partie peut, dans un délai d'au plus 30 jours civils suivant l'issue de la question à l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs, engager des procédures d'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie. L'avis doit faire état du point en litige et préciser la nature de la fausse interprétation ou de la violation présumée de la convention en faisant référence à l'(aux) article(s) pertinent(s), ou énoncer sous quel rapport l'application ou l'administration de la convention est contestée. Il doit également préciser la nature du règlement ou de la mesure corrective attendue.

15.03 (a) La partie engageant des procédures d'arbitrage doit suggérer, dans l'avis dont il est fait mention à la section 15.02, le nom de trois personnes neutres qu'elle est prête à accepter comme arbitre.

(b) Le destinataire de l'avis dont il est question à la section 15.02 doit, dans un délai de dix jours, informer l'autre partie:

(i) qu'il approuve la nomination de l'une des personnes proposées par cette partie pour agir en qualité d'arbitre, ou

(ii) qu'il suggère les noms d'autres personnes neutres qu'il propose pour faire fonction d'arbitre.

(c) Lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les 30 jours qui suivent l'envoi de l'avis dont il est question à la section 15.02 ou dans tel délai sur lequel les parties peuvent s'entendre, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du travail du Canada de nommer comme arbitre une personne experte dans l'interprétation des textes de conventions collectives. Cette partie doit envoyer une copie de la demande à l'autre partie et cette partie doit, dans un délai de dix jours, aviser l'autre partie de la réception de la demande.

15.04 Lorsque l'arbitre est nommé conformément aux dispositions de la section 15.03,

(a) l'arbitre doit suggérer des dates où l'on pourrait commencer l'audition de la cause en litige. Ces dates devront dans la mesure du possible être situées dans les 60 jours de la nomination de l'arbitre ou dans tout autre délai plus long convenu entre les parties;

(b) l'arbitre doit, à la date fixée conformément à la sous-section 15.04 (a), rencontrer les parties pour entendre la cause en litige, à moins que les parties et l'arbitre ne conviennent d'une autre date pour le début de l'audition; et

(c) si la cause ne peut être entendue en une seule journée, l'audition se poursuivra dans la mesure du possible dans les 30 jours qui suivent la date de la première audition ou dans tout autre délai plus long convenu entre les parties.

Conseil d'arbitrage

15.05 Une partie peut, dans la correspondance dont il est fait mention à la section 15.02 ou 15.03, aviser l'autre partie de son désir de soumettre la cause à un Conseil d'arbitrage. Si les deux parties sont d'accord, un arbitre choisi conformément à la section 15.03 ou 15.06 est nommé président du Conseil d'arbitrage. Chaque partie est tenue de nommer son propre délégué au Conseil d'arbitrage en s'assurant au préalable que celui-ci est libre le jour où doit commencer l'audition de la cause en litige, et d'informer l'autre partie et le président du nom de son délégué dix jours avant la tenue de l'audition. Lorsque les parties se seront entendues au sujet d'un Conseil d'arbitrage, la mention "arbitre" dans cet article signifiera "Conseil d'arbitrage", le cas échéant.

Procédure expéditive d'arbitrage

15.06 Lorsque la cause en litige concerne la présumée violation de la section 13.01, elle peut être soumise à la procédure expéditive d'arbitrage exposée ci-après:

(a) une liste d'arbitres, qui doit être acceptée d'un commun accord entre les parties, sera établie en fonction et dépendant de la disponibilité des arbitres.

(b) à moins que les deux parties ne s'entendent sur un nombre de jours inférieur, trois jours par mois civil doivent être fixés, six mois à l'avance, pour chaque période de six mois qui suit, à des dates établies d'un commun accord entre les parties comme étant des jours possibles d'audition.

(c) le Syndicat transmet à ces arbitres le ou les griefs qui doivent être entendus au plus tard soixante (60) jours civils avant l'audition. Il ne faut pas soumettre à l'arbitre plus de griefs qu'il ne peut raisonnablement entendre au cours des jours d'audition prévus dans ce mois. Dans l'éventualité où aucun dossier n'est transmis à un arbitre 60 jours avant la date d'audition, la date d'audition sera annulée.

15.07 Par entente mutuelle écrite du Directeur – Relations du travail et d'un Représentant national du Syndicat, tout autre grief ne concernant pas la présumée violation de la section 13.01 peut aussi être soumis à la procédure expéditive d'arbitrage.

Généralités

15.08 Lorsque la cause en litige concerne la présumée violation de la section 13.01, l'arbitre a, sous réserve

des dispositions de la présente convention, le pouvoir:

(a) de maintenir la sanction imposée,

(b) d'annuler la sanction imposée, ou

(c) de modifier la sanction imposée d'une manière juste et raisonnable, à la lumière des faits portés à son attention.

15.09 L'arbitre doit rendre sa décision dans les 60 jours qui suivent la première audition, à moins que les parties ne s'entendent autrement, ou qu'il soit, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de rendre une décision dans un délai de 60 jours.

15.10 Les parties ont l'intention de respecter les délais indiqués dans le présent article, mais le fait pour un arbitre de ne pas s'y conformer ne porte aucune atteinte au pouvoir de l'arbitre de poursuivre et de compléter les procédures d'arbitrage.

15.11 Si à l'étape 3 de la procédure des griefs les parties ne parviennent pas à s'entendre lorsqu'il s'agit de déterminer si la cause en litige a trait à une présumée violation de la section 13.01, la procédure décrite à la section 15.06 ne s'applique pas.

15.12 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier quelque disposition de la présente convention ni de substituer quelque disposition nouvelle aux dispositions existantes, et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de la présente convention.

15.13 Chaque partie doit assumer la moitié de la rémunération et des frais de l'arbitre (ou du président, le cas échéant) et de tout commis ou sténographe dont les services pourraient être requis par l'arbitre (ou le président, le cas échéant). Toutefois, chaque partie doit payer toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et représentants, les frais relatifs à ses pièces justificatives, de même que la rémunération et les frais de son propre délégué (le cas échéant) et les autres frais de même nature.

15.14 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les deux parties, mais n'a d'effet rétroactif que jusqu'à la date où s'est produit le fait qui a donné lieu au grief. Selon le cas, l'opinion de la majorité constitue la décision du Conseil d'arbitrage; en cas de partage, la décision du président est prépondérante.

ARTICLE 16 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

16.01 Aux fins du présent article, le terme "changements technologiques" désigne:

(a) l'adoption, par la Compagnie, d'équipements ou de matériels de nature ou de conception différente de ceux qu'elle utilisait jusque-là pour assurer la marche de l'entreprise, et

(b) un changement dans la marche des affaires de la Compagnie qui est directement attribuable à l'adoption d'équipements ou de matériels semblables.

16.02 La Compagnie convient de conférer avec le Syndicat afin d'aider les employés dont les conditions d'emploi sont touchées par tout changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement.

16.03 Chaque fois que la Compagnie projette d'apporter un changement technologique susceptible d'entraîner la cessation de l'emploi de 50 employés ou plus, au sein de l'unité de négociation, elle doit aviser le Syndicat du changement technologique au moins 120 jours avant la date de cessation des emplois en cause. L'avis doit être un avis écrit et indiquer:

(a) la nature du changement technologique;

- (b) la date à laquelle la Compagnie se propose d'effectuer le changement technologique;
- (c) le nombre approximatif et la catégorie des employés susceptibles d'être touchés par le changement technologique;
- (d) les endroits où le changement technologique prendra effet.

La Compagnie consent en outre à rencontrer le Syndicat au moment de la communication de l'avis de changement pour tenter de trouver une solution de rechange à la cessation d'emploi.

16.04 Lorsque dans les 12 mois qui suivent la date à laquelle la Compagnie a effectué, à un endroit, un changement technologique pour lequel un avis est requis conformément à la section 16.03, la Compagnie procède à une réduction additionnelle du personnel à cet endroit à cause des répercussions de ce changement technologique, les dispositions des sections 16.02 et 16.05 à 16.11 inclusivement doivent être appliquées aux employés touchés.

16.05 Dans le cas où la Compagnie et le Syndicat n'arrivent pas à une entente dans les 30 jours qui suivent la communication de l'avis au Syndicat, conformément à la section 16.03, l'employé touché a le choix suivant:

- (a) accepter la cessation d'emploi conformément à la section 16.08, ou
- (b) invoquer les dispositions de la section 11.09 relatives aux mises à pied et celles des autres sections de l'article 11.

16.06 Chaque fois que la Compagnie projette d'apporter un changement technologique ayant des répercussions de moindre importance que celles précisées à la section 16.03, la Compagnie ne doit pas effectuer la mise à pied d'employés à plein temps, ou les faire travailler à temps partiel, sans le consentement du Syndicat.

16.07 Aucun employé dont la durée reconnue du service est de six mois ou plus ne doit être mis à pied ou licencié en raison d'un changement technologique; cependant, ces employés peuvent accepter d'être licenciés, conformément aux dispositions de la section 16.08, plutôt que d'être réaffectés ou mutés. Dans le cas d'employés dont la durée reconnue du service est de moins de six mois, toute mise à pied ou tout rappel en raison d'un changement technologique doit se faire conformément aux dispositions pertinentes de l'article 11 et, s'il y a lieu, une indemnité de cessation d'emploi doit être versée conformément aux dispositions de la section 16.08.

16.08 (a) Une indemnité de cessation d'emploi, calculée conformément aux dispositions de la sous-section 16.08 (c), doit être versée aux employés dont le service prend fin par suite d'une décision de la Compagnie pour une raison directement attribuable à un changement technologique, sauf quand:

(i) l'employé prend sa retraite et la Compagnie a été prévenue de son intention de prendre sa retraite, avant d'avoir donné l'avis de changement technologique conformément à la section 16.03.

(ii) l'employé quitte la Compagnie à l'âge de la retraite obligatoire et a droit à une rente différée.

(b) Une indemnité de cessation d'emploi n'est pas versée à l'employé qui est congédié pour inconduite ou qui démissionne.

(c) L'indemnité de cessation d'emploi versée conformément aux dispositions du présent article est calculée comme suit:

Indemnité de cessation d'emploi

Durée reconnue du service

<u>Période complétée</u>	<u>Mais moins de</u>	<u>Nombre de semaines de salaire</u>
-	2 années	2
2 années	3 années	4
3 années	4 années	6
4 années	5 années	8
5 années	6 années	10
6 années	7 années	12
7 années	8 années	14
8 années	9 années	16
9 années	10 années	18
10 années	11 années	21
11 années	12 années	24
12 années	13 années	27
13 années	14 années	30
14 années	15 années	33
15 années	16 années	36

Chaque période subséquente de 6 mois:

de 16 à 25 années de service	2
25 années de service ou plus	2 ½

16.09 Si un employé dont la durée reconnue du service est de six mois ou plus est muté ou réaffecté, en raison d'un changement technologique, à un poste ou à un emploi différent de celui qu'il occupait immédiatement avant d'être muté, et si le taux de salaire de base du nouveau poste ou du nouvel emploi est inférieur, l'employé en cause reçoit une "indemnité de mutation" qui lui est versée en une somme globale et qui est calculée d'après la différence entre les taux de salaire sur une période de douze mois.

16.10 Si un employé est muté dans une autre localité en raison d'un changement technologique et conformément à la définition d'une mutation selon l'article 22 ou du paragraphe (iv) de la sous-section 23.01 (a), les dispositions de la section 22.09 s'appliquent.

16.11 (a) Une rente doit être offerte à un employé admissible qui est déplacé de son poste par suite d'un changement technologique et qui est visé par les dispositions de la section 16.07. Un tel employé est admissible si le déplacement entraîne une cessation d'emploi, si l'employé touché compte 15 années ou plus de service et s'il n'est pas admissible à une rente différée en vertu des dispositions du Régime de pensions de retraite et d'indemnités en cas d'incapacité et de décès, régime modifié le 1er janvier 1975. Le montant de la rente payable à un employé se calcule à l'aide de la formule servant à déterminer le montant d'une rente différée payable en vertu des dispositions du Régime, au moment prévu par le Régime.

(b) Le droit d'un employé à la rente prévue à la sous-section 16.11 (a) cesse:

(i) lorsque l'employé devient admissible à une rente différée prévue dans le Régime en vertu d'une loi actuelle ou future, ou à la suite d'un changement apporté au Régime, ou

(ii) lorsque l'employé après la cessation d'emploi, est réembauché par la Compagnie et devient admissible à une autre rente conformément aux dispositions du Régime.

16.12 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les articles 52, 54 et 55 du Code canadien du travail ne s'appliqueront pas aux parties à la présente convention pendant la durée de cette dernière.

ARTICLE 17 - MODALITÉS SALARIALES

17.01 Le terme "taux de salaire de base" désigne la rémunération hebdomadaire prévue à l'échelle salariale appropriée, versée à un employé à plein temps qui effectue ses heures de travail de base.

Taux de salaire des employés à temps partiel

17.02 Le taux de salaire d'un employé à temps partiel est établi au prorata du taux fixé pour l'emploi en cause, à moins qu'il y ait une échelle prévue pour les employés à temps partiel qui fasse partie de la présente convention.

Taux de salaire supérieurs pour certains employés

17.03 L'employé nouvellement embauché ou l'employé muté qui a déjà de l'expérience, une formation pertinente ou un degré de scolarité supérieur aux exigences habituelles peut bénéficier d'un taux de rémunération correspondant à son expérience, à sa formation ou à son degré de scolarité. Par ailleurs, l'employé qui subit une rétrogradation peut se voir accorder un taux de rémunération correspondant à ses années de service et à son expérience.

Traitement salarial en cas de rétrogradation

17.04 La Compagnie convient de ne pas changer, pendant la durée de la présente convention, les modalités en vigueur à la signature de la convention, en ce qui concerne le traitement salarial des employés visés par la présente convention qui font l'objet d'une rétrogradation.

Régimes d'options

17.05 (a) La Compagnie peut, à sa discrétion, autoriser l'adoption de régimes d'options, comme il est précisé à l'annexe C, dans une localité donnée. Elle convient d'en aviser le Syndicat le cas échéant.

(b) Lorsqu'une localité adopte des régimes d'options, tous les employés aux échelons visés de l'échelle salariale sont rémunérés suivant le régime d'options. Lorsqu'on retire un régime d'options d'une échelle salariale, tous les employés participant au régime au moment du retrait continuent à être rémunérés au taux prévu par le régime, jusqu'à ce qu'ils atteignent l'échelon où le régime d'options et le régime normal se confondent.

Augmentations de salaire

17.06 (a) Les augmentations de salaire sont accordées en fonction du rendement, selon les critères d'évaluation de la Compagnie. L'intervalle entre les divers échelons d'une échelle salariale est la période durant laquelle les aptitudes et qualifications de l'employé font l'objet d'une évaluation.

(b) Lorsque, de l'avis de la Compagnie, un employé n'a pas démontré suffisamment d'aptitudes et de qualifications pour que soit justifiée une augmentation de salaire en fonction du rendement, il doit être avisé par écrit au plus tard 15 jours avant la date où il recevrait normalement cette augmentation. Une copie de l'avis doit être envoyée au délégué syndical de l'employé.

(c) Lorsqu'un employé reçoit un avis conformément à la sous-section 17.06 (b) il peut, dans les dix jours de la réception de l'avis, revoir avec son supérieur immédiat les raisons pour lesquelles l'augmentation est différée. Si, après cet entretien, l'employé croit que la mesure est injustifiée, il peut présenter un grief.

17.07 (a) L'intervalle de temps entre chaque échelon des échelles salariales 1, 2, 3 est de six mois.

(b) L'intervalle de temps entre chaque échelon des échelles salariales A, B, C est de neuf (9) mois.

17.08 L'intervalle de temps prévu entre chaque échelon des échelles salariales pour un employé qui est embauché ou réembauché

(a) entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, est calculé à partir du premier jour du mois;

(b) entre le seizième et le dernier jour du mois inclusivement, est calculé à partir du premier jour du mois suivant.

17.09 La date d'entrée en vigueur d'une augmentation est le premier jour de la période de paie de deux semaines la plus proche du premier du mois.

Traitement salarial - Employé absent

17.10 (a) Aucune majoration ou diminution du taux de salaire de base dont un employé aurait fait l'objet s'il avait été au travail ne peut prendre effet quand celui-ci est en congé autorisé, absent pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine.

(b) Lorsque, pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine, un employé est absent pendant 30 jours ou moins et que son augmentation de salaire progressive est différée jusqu'à son retour au travail, conformément à la sous-section 17.10 (a), la date d'entrée en vigueur de toute augmentation progressive subséquente ne doit pas être touchée.

(c) Lorsque, pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine, un employé est absent pendant plus de 30 jours et que son augmentation de salaire progressive est différée jusqu'à son retour au travail, conformément à la sous-section 17.10 (a), la date d'entrée en vigueur de toute augmentation progressive subséquente doit être calculée en partant du jour où il revient au travail.

(d) Nonobstant les dispositions de la sous-section 17.10 (c), lorsqu'un employé est absent pendant plus de 30 jours en raison d'un congé autorisé en vertu des sections 31.01, 31.02 ou 31.03, les dispositions de la sous-section 17.10 (b) s'appliquent.

Jours de paie

17.11 Le salaire doit être payé, par dépôt direct, tous les deux vendredis, pour la période se terminant le samedi précédant le jour de paie. La paie doit comprendre le salaire pour les heures prévues travaillées au taux de base, la rémunération des heures supplémentaires travaillées et tout autre supplément applicable, pour la période de deux semaines se terminant le samedi précédant le jour de paie. Sont déduites du salaire, les absences non payées survenues durant cette période antérieure de deux semaines.

17.12 Le taux salarial de tout nouveau poste créé pendant la durée de la présente convention doit être négocié avec le Syndicat avant d'être mis en vigueur.

Traitement salarial en cas de promotion

17.13 Lorsqu'un employé est promu à un poste appartenant à une catégorie de salaire plus élevée à l'intérieur d'une même échelle salariale, on doit procéder comme il suit:

(a) si l'employé n'est pas rémunéré au taux maximum de sa catégorie au moment de la promotion, la

progression dans l'échelle salariale se poursuit normalement, jusqu'au nouveau taux maximum;

(b) si, au moment de la promotion, il y avait moins de six mois que l'employé était rémunéré au taux maximum de sa catégorie, celui-ci passe à l'échelon supérieur suivant de l'échelle salariale six mois après avoir atteint le taux maximum de la catégorie où il était avant d'être promu;

(c) si, au moment de la promotion, il y avait six mois ou plus que l'employé était rémunéré au taux maximum de sa catégorie, il passe à l'échelon supérieur suivant de l'échelle salariale au moment de la promotion.

17.14 Lorsqu'un employé est promu à un poste appartenant à une catégorie de salaire plus élevée d'une autre échelle salariale, il passe immédiatement au même taux de la nouvelle échelle ou, s'il n'y a pas de taux identique sur la nouvelle échelle, au taux qui suit l'échelon où il se trouvait avant d'être promu. Si l'employé n'était pas rémunéré au taux maximum de sa catégorie au moment de la promotion, il conserve tout crédit salarial accumulé en vue de l'augmentation progressive suivante. S'il était rémunéré au taux maximum de sa catégorie au moment de la promotion et que son nouveau taux salarial ne correspond pas au maximum de sa nouvelle catégorie, il est admissible à une augmentation progressive, dans la nouvelle échelle, six mois après avoir été promu.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

Définitions

Aux fins de la présente convention:

18.01 Le terme "heures de travail de base" désigne le nombre d'heures de travail par jour et par semaine prévu dans la présente convention et énoncé dans le présent article pour les employés à plein temps.

(a) Le terme "tour de service" désigne le temps travaillé par un employé durant tout jour ouvrable.

(b) Le terme "tour de service prévu" désigne un tour de service qui n'excède pas les heures de travail de base par jour qu'un employé doit effectuer, et dont il a été avisé au préalable.

(c) Le terme "semaine de travail prévue" désigne les tours de service prévus comportant les heures de travail de base par semaine.

(d) Le terme "tour de service de jour" désigne un tour de service qui s'effectue entre 7 h et 18 h.

(e) Le terme "tour de service irrégulier" désigne un tour de service qui s'effectue en totalité ou en partie entre 18 h une journée et 7 h le lendemain.

Employés à plein temps

18.02 Les heures de travail de base d'un employé à plein temps sont de 8 heures par jour.

Les heures de travail de base d'un employé à plein temps sont de 40 heures par semaine, soit une semaine de cinq jours. Toutefois, les heures de travail de base peuvent être réparties sur une période de deux semaines, soit dix jours totalisant 80 heures.

Employés à temps partiel

18.03 Les heures de travail par jour et les jours de travail par semaine de tous les employés à temps partiel sont déterminés par la Compagnie.

Un employé permanent à temps partiel doit se voir attribuer un minimum de 72 heures par période établie de quatre semaines, par tranche d'au moins un demi-tour de service, sauf dans une situation où le Directeur – Relations du travail et le président approprié du Syndicat ou son délégué conviennent qu'un certain nombre d'employés sont excédentaires.

Temps mis en réserve

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

sauf en ce qui concerne les heures supplémentaires compensées en vertu des dispositions des sections 19.09 et 19.10, un employé peut demander d'être rémunéré pour des heures supplémentaires effectuées, par du temps compensatoire en remplacement de la rémunération, selon un rapport d'une heure et demie (1 ½) pour chaque heure travaillée.

(a) La demande d'un employé visant à mettre en réserve ce temps compensatoire doit être faite à son supérieur au moment où ses heures de la journée sont codées pour la feuille de paie. Le temps mis en réserve par un employé à titre de temps compensatoire en remplacement de la rémunération ne doit en aucun temps dépasser 120 heures.

(b) Un employé peut demander d'être rémunéré par du temps compensatoire en remplacement du paiement de la prime prévue à la section 18.21, conformément aux dispositions de la présente section.

(c) Le temps compensatoire est assujéti aux besoins du service et se prend à un moment convenu d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie et lorsque pris, il doit être rémunéré à son taux de salaire de base. Le temps compensatoire minimum pouvant être alloué en vertu de la présente section est d'une (1) heure.

(d) L'employé à qui il reste des heures en réserve devra, s'il en fait la demande, se voir attribuer au moins deux (2) jours de congé pendant chaque période de deux mois, à l'exception de juillet et août où une seule journée de congé sera attribuée pour la période de deux mois, commençant le 1^{er} janvier de chaque année, à un moment convenu d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie.

(e) Nonobstant les dispositions de la sous-section 18.04 (c), et à condition qu'il ait suffisamment d'heures mises en réserve, un employé à temps partiel qui a travaillé moins que 40 heures dans une semaine peut utiliser du temps mis en réserve pour compléter cette semaine de travail jusqu'à un maximum de 40 heures.

(f) Au lieu de prendre des congés en vertu du présent article, l'employé à qui il reste des heures en réserve peut demander de se faire rémunérer, une fois par année civile, à son taux de salaire de base, jusqu'à 40 de ces heures au cours de chaque année civile.

(g) Lorsqu'un employé tombe malade ou subit un accident avant de quitter son travail la dernière journée qui précède celle où il était prévu de prendre du temps compensatoire, ce dernier devra être reporté selon les dispositions de cette section.

Le temps compensatoire ne sera pas reporté dans le cas d'une indisposition qui survient après que l'employé a quitté son travail la dernière journée qui précède celle où il était prévu qu'il devait prendre du temps compensatoire.

Répartition et attribution des tours de service

18.05 La répartition des tours de service doit être faite par la Compagnie. La Compagnie s'efforcera de remettre à l'employé son horaire de travail de huit (8) semaines deux (2) semaines avant le début de cet horaire de travail.

18.06 Les tours de service peuvent être inscrits à l'horaire n'importe quel jour de la semaine suivant les exigences du travail.

18.07 Aucun employé ne doit avoir à travailler plus de 12 tours consécutifs contre son gré.

18.08 Les tours de service sont assignés par la Compagnie selon les exigences du travail, compte tenu de l'ancienneté dans le groupe en cause.

18.09 Un employé dont le tour de service prévu est changé doit être avisé au moins 4 jours à l'avance, par affichage.

18.10 Lorsque, par suite d'un changement d'horaire, un employé doit commencer un nouveau tour de service dans les 24 heures du début de son tour de service précédent, il doit y avoir un intervalle minimum de huit heures entre les deux tours successifs.

18.11 Sous réserve de l'approbation de la Compagnie, un employé peut demander qu'un tour de service prévu à son horaire soit changé.

Repas

18.12 La période de repas ne doit pas excéder une heure d'absence.

18.13 Pour tous les tours irréguliers et les tours de jour un jour férié qui sont prévus à l'horaire, une période de repas de 20 minutes est considérée comme faisant partie du tour de service en cause.

18.14 Lorsque la nature du travail exige la présence de l'employé durant 8 heures ou plus d'affilée, une période de repas de 20 minutes est considérée comme faisant partie du tour de service en cause.

18.15 Lorsqu'une période de repas d'un maximum de 20 minutes est autorisée en raison d'heures supplémentaires, elle est considérée comme temps de travail effectif.

Prime de changement de tour de service

18.16 Si l'employé n'est pas avisé quatre jours à l'avance du changement de son tour de service, il doit être rémunéré selon les modalités suivantes:

(a) si le changement est effectué à sa propre demande, il est rémunéré au taux normal;

(b) si l'employé reprend le tour prévu à son horaire après deux tours de remplacement consécutifs, ou plus, il est rémunéré au taux normal;

toutefois, si l'intervalle entre le début du dernier tour de remplacement effectué et le début du premier tour de son horaire est de moins de 24 heures, l'employé reçoit pendant le premier tour prévu à son horaire, une rémunération supplémentaire équivalente au demi-taux de son salaire pour le temps travaillé en dehors du dernier tour de remplacement;

(c) dans tous les autres cas, l'employé reçoit une rémunération supplémentaire équivalente au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées en dehors du tour de service initialement prévu à son horaire pour la journée, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de quatre jours.

Prime pour modification de l'horaire hebdomadaire prévu

18.17 (a) L'employé à plein temps qui est avisé moins de quatre jours à l'avance, par voie d'affichage, d'une modification de son horaire hebdomadaire prévu est rémunéré au taux et demi pour les heures effectuées en dehors de l'horaire hebdomadaire initialement prévu, jusqu'à concurrence du nombre de jours qui manquent au préavis de quatre jours.

(b) Le préavis de quatre jours dont il est fait mention à la sous-section 18.17 (a) commence le jour suivant celui où le préavis est effectivement donné à l'employé jusqu'au premier nouveau tour de service qui se trouve en dehors de l'horaire hebdomadaire initialement prévu ou jusqu'au premier tour de service supprimé, si celui-ci survient avant.

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

18.18 L'employé dont l'horaire normal prévoit 30 heures de travail ou plus par semaine a droit à une rémunération différentielle pour chaque tour de service irrégulier travaillé, déterminée comme il suit:

<u>Heures travaillées en Période irrégulière</u>	<u>Rémunération différentielle</u>
moins de 2 h	1,62 \$
2 h mais moins de 4 h	2,86 \$
4 h mais moins de 6 h	4,27 \$
6 h ou plus	6,21 \$

18.19 Il n'est pas accordé de rémunération différentielle pour:

(a) les périodes pendant lesquelles l'employé est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires;

(b) les absences payées;

(c) les périodes pendant lesquelles un employé touche une prime en vertu de la section 18.16 ou 18.17.

18.20 L'employé dont le tour de service commence ou se termine entre 00 h 01 et 5 h 59 reçoit une prime de 4,70 \$, en plus de toute autre prime ou rémunération différentielle à laquelle il a droit.

Prime du dimanche

18.21 L'employé dont l'horaire normal prévoit un tour de service qui tombe partiellement ou entièrement entre 24 h le samedi et 24 h le dimanche a droit à la prime du dimanche. Cette prime équivaut au quart de taux du salaire pour les heures effectuées le dimanche.

18.22 Cette prime n'est pas accordée dans le cas de congés payés ou d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle prévue aux sections 18.18 et 18.20 et de la prime spéciale prévue à la section 18.23, est supérieur à son taux de salaire de base.

Prime spéciale de veille de Noël et de veille du Jour de l'An

18.23 L'employé qui travaille la veille de Noël ou du Jour de l'An reçoit une rémunération supplémentaire

équivalant au taux normal pour les heures effectuées entre 18 h et 24 h.

Temps de déplacement dans un véhicule de la Compagnie

18.24 L'employé qui conduit un véhicule de la Compagnie, ou un véhicule loué par cette dernière, est considéré comme étant au travail le temps pendant lequel il doit être nécessairement responsable du véhicule et qu'il est dans l'exercice de ses fonctions.

18.25 L'employé qui se déplace dans un véhicule de la Compagnie, ou dans un véhicule loué par cette dernière, pour se rendre au travail ou en revenir, est considéré comme étant au travail pendant qu'il voyage dans ce véhicule.

Déplacements autres que l'aller au travail et le retour

18.26 Le temps des déplacements effectués à la demande de la Compagnie entre des centres de rattachement permanents ou temporaires, en dehors des heures de travail normales, doit être considéré comme tel et est rémunéré selon les modalités suivantes:

(a) lorsqu'on pourvoit au coucher durant le trajet, seul le temps entre 7 h et 22 h (y compris les périodes d'attente obligatoires des correspondances) est considéré comme temps de déplacement;

(b) lorsqu'on ne pourvoit pas au coucher durant le trajet, le temps de déplacement intégral (y compris les périodes d'attente obligatoires des correspondances) est considéré comme tel;

(c) le temps de déplacement, aux termes des sous-sections 18.26 (a) et (b) est rémunéré au taux normal.

Période de détente

18.27 (a) Une période de détente ne devant pas excéder 15 minutes doit être accordée à chaque employé le plus près possible, dans la mesure où la bonne marche de l'exploitation de la Compagnie le permet, du milieu de chaque demi-tour de service de l'employé.

(b) Pour avoir droit à une période de détente pendant des heures supplémentaires, l'employé doit avoir effectué deux heures de travail et être censé, selon la Compagnie, faire un minimum de trois heures supplémentaires.

Travail à un terminal à écran de visualisation

18.28 Un employé qui travaille d'une façon continue à un terminal à écran de visualisation ne peut se voir assigner plus de deux heures de travail sans période de détente ou de repas. Dans les cas où une période de détente ou de repas ne peut être ainsi inscrite à l'horaire, l'employé a droit à une pause de cinq minutes après avoir fait deux heures de travail continu à un terminal à écran de visualisation.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Le terme "heures supplémentaires" désigne les heures de travail qu'un employé effectue;

(a) en sus de son tour de service prévu pour la journée en cause, ou

(b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue.

19.02 Sauf dans les cas prévus au présent article, les heures supplémentaires en sus de huit heures par semaine, par employé, et les heures supplémentaires en sus de 16 heures dans une période désignée de quatre semaines doivent être effectuées à titre volontaire.

19.03 Quand il est urgent de rétablir le service comme dans des cas graves de rupture de câbles, de panne d'équipement ou autres circonstances mettant en danger la sécurité des abonnés ou du public, la Compagnie peut imposer plus de huit heures de travail supplémentaire par employé au cours d'une même semaine.

19.04 (a) Tours de service de jour

L'employé a droit à une période de repos d'une durée minimum de huit heures consécutives durant la période de 24 heures commençant au début de son tour de service normal. Normalement, sept de ces heures de repos devraient être comprises entre minuit et 7 h. dans le cas des employés qui effectuent un tour de jour. Les heures supplémentaires non prévues (c'est-à-dire heures supplémentaires sans avis de 48 heures) effectuées entre minuit et 7 h. doivent être déduites du prochain tour de service de l'employé pour autant que ce dernier commence son prochain tour prévu durant la période de huit heures qui suit la fin de la période où les heures supplémentaires ont été effectuées. Lorsque les heures supplémentaires précèdent immédiatement le prochain tour prévu de l'employé ou lorsque la Compagnie demande à l'employé de commencer son prochain tour prévu sans lui avoir accordé huit heures de repos consécutives, il faut réduire la durée du tour de service d'un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures supplémentaires effectuées entre minuit et 7 h. Toute absence motivée au cours du prochain tour prévu en raison d'heures supplémentaires effectuées entre minuit et 7 h. est rémunérée au taux normal.

(b) Tours de service irréguliers

Un employé appelé à travailler 16 heures ou plus au cours d'une période de 24 heures dont le début coïncide avec celui d'un tour de service prévu, n'est normalement tenu de se présenter à son prochain tour de service prévu qu'après une absence du travail d'une durée de huit heures entre la fin d'un tel tour de service prévu et le commencement de son prochain tour de service prévu. Il doit être rémunéré au taux de salaire de base pour toute portion de ce prochain tour de service prévu qui n'est pas effectuée en raison de cette absence. Si la Compagnie exige que l'employé commence son prochain tour de service prévu avant la fin de l'absence du travail d'une durée de huit heures à laquelle il a droit, l'employé doit être autorisé à s'absenter du travail à la fin de ce tour de service, pour une période équivalente à la différence entre huit heures et son temps réel d'absence entre les deux tours de service prévus.

Rémunération des heures supplémentaires des employés à plein temps

19.05 Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire de l'employé, multiplié par une fois et demie les heures effectuées, sauf que les heures supplémentaires effectuées:

- (a) en sus de deux heures dans une semaine, ou
- (b) le dimanche, sans préavis de 48 heures, ou
- (c) en sus des heures de base un jour férié, sans préavis de 48 heures,

sont rémunérées au taux horaire de l'employé, multiplié par deux fois les heures effectuées.

19.06 Sauf dans les cas prévus à la section 19.05, lorsqu'un employé doit effectuer plus de sept minutes de travail supplémentaire immédiatement avant ou après son tour de service prévu, le total des heures additionnelles effectuées, calculé au quart d'heure le plus près, doit être payé selon le tableau suivant:

<u>Minutes</u> <u>Effectuées</u>	<u>Au quart</u> <u>d'heure le</u> <u>plus près</u>
8 - 22	1/4
23 - 37	1/2
38 - 52	3/4
53 - 67	1
68 - 82	1 1/4
83 - 97	1 1/2
98 - 112	1 3/4
113 - 127	2
128 - 142	2 1/4
etc.	etc.

19.07 Sauf dans les cas prévus à la section 18.15, la période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais elle n'en interrompt pas la période.

19.08 Lorsqu'on demande à un employé de faire des heures supplémentaires et qu'une urgence concernant le service exige qu'il fasse du travail supplémentaire pendant une période ininterrompue de plus de quatre heures, celui-ci doit être nourri aux frais de la Compagnie.

19.09 (a) L'employé qui doit effectuer du travail supplémentaire ne précédant pas ou ne suivant pas immédiatement son tour de service, et qui se présente au travail, doit être payé pour les heures supplémentaires ainsi effectuées selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires. Si l'employé qui doit faire du travail supplémentaire ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une heure de salaire additionnelle doit lui être versée.

(b) Si le montant auquel l'employé aurait droit en vertu de la sous-section 19.09 (a) ci-dessus est inférieur au salaire de trois heures, une rémunération équivalant à trois heures de salaire doit lui être versée.

(c) En plus des heures supplémentaires rémunérées en vertu des sous-sections 19.09 (a) et (b), l'employé rappelé à moins de 48 heures d'avis doit être rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires, sauf pour les heures supplémentaires effectuées en vertu de ces sous-sections, à partir du moment où il est appelé jusqu'à celui où il revient à son domicile, jusqu'à un maximum de quatre heures. Ce temps doit être considéré comme du temps travaillé.

19.10 Lorsqu'un employé est appelé pour faire des heures supplémentaires, à moins de 48 heures d'avis, et que le travail se poursuit jusqu'au début de son tour prévu de service, il doit être rémunéré à partir du moment où il a été appelé, jusqu'à un maximum de 4 heures à taux et demi jusqu'au moment où il se présente au travail.

Rémunération des heures supplémentaires des employés à temps partiel

19.11 L'employé à temps partiel qui effectue plus que les heures de travail prévues à son horaire, quel que soit le jour, est rémunéré au taux normal jusqu'à ce qu'il ait effectué huit heures par jour, et au taux et demi de son salaire pour les heures effectuées en sus des huit heures.

19.12 L'employé à temps partiel qui effectue plus que les tours de service prévus à son horaire, quelle que soit la semaine, est rémunéré au taux régulier jusqu'à ce qu'il ait effectué les heures de base hebdomadaires, et au taux et demi de son salaire pour les heures additionnelles.

19.13 Lorsqu'un employé à temps partiel a effectué ses heures de base hebdomadaires dans une semaine donnée, les heures supplémentaires effectuées:

- (a) en sus de deux heures dans une semaine, ou
- (b) le dimanche, sans préavis de 48 heures,

sont rémunérées au taux horaire de l'employé, multiplié par deux fois les heures effectuées.

19.14 Sauf dans les cas prévus à la section 19.13, lorsqu'un employé a travaillé huit heures la même journée et doit effectuer plus de sept minutes de travail supplémentaire, conformément aux dispositions de la section 19.11, immédiatement avant ou après son tour de service prévu, le total des heures additionnelles effectuées, calculé au quart d'heure le plus près, doit être payé selon le tableau suivant :

<u>Minutes</u> <u>Effectuées</u>	<u>Au quart</u> <u>d'heure le</u> <u>plus près</u>
8 - 22	$\frac{1}{4}$
23 - 37	$\frac{1}{2}$
38 - 52	$\frac{3}{4}$
53 - 67	1
68 - 82	1 $\frac{1}{4}$
83 - 97	1 $\frac{1}{2}$
98 - 112	1 $\frac{3}{4}$
113 - 127	2
128 - 142	2 $\frac{1}{4}$
etc.	etc.

19.15 Sauf dans les cas prévus à la section 18.15, la période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la section 19.11, mais elle n'en interrompt pas la période.

19.16 Lorsqu'on demande à un employé de faire des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la section 19.11, et qu'une urgence concernant le service exige qu'il fasse du travail supplémentaire pendant une période ininterrompue de plus de quatre heures, celui-ci doit être nourri aux frais de la Compagnie.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS

20.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

Le Jour de l'An	le Civic Holiday
le Vendredi Saint	(en Ontario seulement)
la fête de la reine	le premier lundi d'août
Victoria (Journée nationale	(au Québec seulement)
des patriotes au Québec)	la fête du Travail
le troisième lundi	la Journée nationale pour la vérité et la
de juin (en Ontario	réconciliation
seulement)	la fête de l'Action de grâces
la fête nationale	Noël
(au Québec seulement)	le lendemain de Noël
la fête du Canada	(le 26 décembre)

20.02 (a) La fête nationale (au Québec seulement) et le Civic Holiday (en Ontario seulement) remplacent le jour du Souvenir.

(b) Nonobstant les dispositions de la section 20.01, l'employé qui le désire peut, par entente mutuelle avec la Compagnie, utiliser le troisième lundi de juin (en Ontario seulement) ou le premier lundi d'août (au Québec seulement) pour mettre à l'horaire un congé une autre journée. Ce congé doit être pris au courant de la même année civile. Si l'employé est appelé à travailler le jour de son congé prévu, les dispositions de la section 20.11 ou 20.12 s'appliqueront selon le cas.

20.03 Lorsqu'un jour férié payé tombe un dimanche, il est reporté au lendemain.

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

20.05 Nonobstant les dispositions de la section 20.04, le congé du lendemain de Noël est régi par les modalités suivantes:

(a) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un lundi, il est reporté au lendemain;

(b) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un jour du mardi au samedi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause.

Jour chômé payé

20.06 En sus des congés prévus à la section 20.01, tout employé au service de la Compagnie le 1er novembre, à l'exception d'un employé en congé sans solde d'une durée excédant deux semaines et non couvert par l'article 31 de cette convention, a droit à un jour chômé payé, au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé jusqu'à concurrence d'un cinquième de son taux de salaire de base.

20.07 Le jour chômé payé doit être prévu entre le 1er novembre et le dernier jour de février de l'année suivante.

20.08 Quand l'employé ne prend pas son jour chômé payé entre le 22 décembre et le 4 janvier de l'année suivante, il doit convenir avec la Compagnie d'une date satisfaisante pour lui et la Compagnie.

20.09 Lorsqu'il est impossible d'accorder un jour chômé entre le 1er novembre et le dernier jour de février de l'année suivante, le salaire d'une journée lui est versé, au taux de base ou, s'il est employé à temps partiel, au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le dernier jour de février, jusqu'à concurrence d'un cinquième de son taux de salaire de base.

Rémunération d'un jour férié chômé

20.10 Lorsqu'un employé n'a pas à se présenter au travail un jour férié payé inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le congé, jusqu'à concurrence d'un cinquième de son taux de salaire de base.

Rémunération des heures de travail un jour férié – Jour férié inclus dans l'horaire hebdomadaire de l'employé

20.11 Lorsque l'employé à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire, il doit être rémunéré à son taux de salaire de base pour cette journée ou, s'il le veut et pourvu qu'il effectue les heures de travail de base de cette journée, un congé payé peut lui être accordé à une date satisfaisante pour lui et la Compagnie. Si un tel congé payé n'est pas accordé à l'employé dans les 12 mois qui suivent le jour férié en cause, le salaire d'un jour férié doit lui être accordé. De plus, la rémunération doit être établie selon les modalités suivantes:

(a) si l'employé a été avisé 48 heures à l'avance qu'il devait travailler un jour férié, il doit être rémunéré au taux et demi pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié avec un minimum garanti de quatre heures de salaire au taux normal;

(b) si l'employé n'a pas été avisé 48 heures à l'avance qu'il devait travailler un jour férié, il doit être rémunéré au taux double pour les heures effectuées jusqu'à concurrence de ses heures de base pour cette journée, plus une heure de salaire additionnelle au taux normal, avec un minimum garanti de quatre heures de salaire au taux normal.

20.12 Lorsqu'un employé à temps partiel doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire, il doit être rémunéré au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour férié, jusqu'à concurrence d'un cinquième de son taux de salaire de base. En outre, il doit être rémunéré conformément à la sous-section 20.11 (a) ou 20.11 (b).

ARTICLE 21 - VACANCES ANNUELLES

NOTA:

Nonobstant les dispositions de cet article prévues ci-après, le droit aux vacances payées au cours d'une année civile durant laquelle un employé prend un congé autorisé avec crédit de la durée reconnue du service (sauf un congé accordé aux termes de l'article 31), est déterminé par les modalités du congé autorisé.

21.01 Durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage, l'employé a droit à une journée de vacances payée par mois complet de service dans l'année civile en cause, jusqu'à concurrence de dix journées.

Aux fins du présent article:

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

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

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

<u>Durée reconnue du service</u>	<u>Semaines de Vacances</u>
1 année	3*
10 années	4*
18 années	5*
25 années	6**

* Au moins une semaine doit être prise en dehors de la période d'été.

** Au moins deux semaines doivent être prises en dehors de la période d'été.

21.03 Quand les vacances annuelles d'un employé tombent dans deux mois, à chacun desquels s'appliquent des périodes de vacances de durée différente, leur durée ne doit pas excéder la plus courte période prévue au tableau ci-dessus, pour la durée reconnue du service, sous réserve des dispositions particulières de ce tableau.

21.04 (a) Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. La même règle s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril pour l'établissement du calendrier des vacances, conformément aux dispositions de la section 21.05 ou pour la modification de ce calendrier, conformément aux dispositions de la section 21.15.

(b) Le terme "période d'été" désigne la période débutant la deuxième semaine de juin et se terminant à la fin de l'avant dernière semaine de septembre. Les périodes d'été pour la durée de la présente convention collective sont définies à l'annexe F.

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

21.06 Nonobstant les dispositions de la section 21.02, l'employé n'a droit:

(a) à la période entière de vacances, que s'il compte six mois de service dans l'année en cause;

(b) qu'à une semaine de vacances, s'il compte moins de six mois de service dans l'année en cause.

21.07 Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances annuelles, l'employé a droit à un jour chômé payé, déterminé mutuellement par l'employé et la Compagnie. Si le jour chômé payé n'est pas accordé à l'employé dans les 12 mois qui suivent le jour férié en cause, le salaire d'un jour férié doit lui être accordé.

21.08 La Compagnie s'engage à établir chaque année le calendrier des vacances entre le 1er décembre et le 1er février en tenant compte de l'ancienneté, pourvu que ce calendrier puisse être établi de manière à entraver le moins possible, selon elle, la marche de son exploitation. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile, pour autant que les exigences du travail le permettent.

21.09 Aux fins du choix des vacances, chaque groupe relevant d'un cadre du groupe hiérarchique D doit être considéré comme une unité d'ancienneté.

21.10 (a) Aux fins de la détermination du nombre d'employés autorisés à prendre des vacances en même temps, le nombre d'employés dans le groupe d'un cadre du groupe hiérarchique D le 1er décembre de l'année précédant le calendrier de vacances sera utilisé.

(b) Sous réserve de la section 21.12, un minimum de 22% des employés du groupe d'un cadre du groupe hiérarchique D seront autorisés à prendre leurs vacances en même temps. Toutefois, selon les besoins du service, le nombre réel d'employés autorisés à prendre leurs vacances une semaine donnée pourrait être inférieur à 22%, pourvu que la moyenne pour chaque période de deux (2) mois commençant le 1er janvier de chaque année ne soit pas inférieure à 22%.

21.11 (a) Dans l'année où il doit atteindre 5 ans de durée reconnue de service et chacune des années suivantes, un employé qui le demande, peut prendre au moins une semaine de vacances au cours de la période d'été.

(b) Dans l'année où il doit atteindre 15 ans de durée reconnue de service et chacune des années suivantes, un employé qui le demande, peut prendre au moins deux semaines de vacances au cours de la période d'été.

21.12 Pour les fins de la sous-section 21.11 (b), le calendrier des vacances est établi de façon à ce qu'en tout temps le nombre total des employés du groupe d'un cadre du groupe hiérarchique D, en vacances durant la période d'été ne dépasse pas 25%. Ce pourcentage est établi sur la base du nombre d'employés dans ce groupe au 1er décembre de l'année précédant le calendrier de vacances.

21.13 (a) Tout employé qui a droit à plus de deux semaines de vacances peut, à condition de s'entendre avec la Compagnie à ce sujet, abouter toute portion de ses vacances qui excède deux semaines aux vacances ou à une partie des vacances de l'année suivante.

(b) Lorsque des périodes de vacances s'appliquant à deux années différentes sont aboutées, elles doivent être prises dans la période allant du 1er décembre de la première année en cause au 30 avril de l'année suivante.

21.14 L'employé qui est réaffecté ou muté après avoir fait son choix de vacances peut conserver son choix s'il en décide ainsi.

21.15 Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède ses vacances, et qu'il lui est impossible de prendre ses vacances, la Compagnie doit, s'il le demande, reporter ses vacances à une date de l'année civile pour laquelle elles sont accordées ou de la période de l'année suivante se terminant à la fin d'avril.

21.16 (a) Les vacances sont rémunérées au taux de salaire de base établi d'après les pratiques de la Compagnie, mais le salaire de vacances d'un employé ne doit pas être inférieur, chaque année, à 2% de son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, pour chaque semaine de vacances.

(b) Le pourcentage du salaire de vacances auquel un employé a droit le 11 février 1991 sur la différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile, conformément aux dispositions de la sous-section 21.16 (a), restera inchangé.

(c) Nonobstant les dispositions de la sous-section 21.16 (a), l'employé embauché ou intégré dans cette unité de négociation le 11 février 1991 ou après cette date doit être rémunéré au taux de salaire de base établi d'après les pratiques de la Compagnie, mais le salaire de vacances d'un employé ne doit pas être inférieur, chaque année, à 2% de son salaire de base dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, pour chaque semaine de vacances;

et de plus,

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

ou

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

Rémunération en espèces au lieu de vacances

21.17 Lorsqu'un employé démissionne, est licencié ou congédié, ou qu'il a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une rémunération en espèces lui est versée en remplacement des vacances prévues pour l'année civile en cours. La rémunération est calculée conformément aux dispositions des sections 21.18 à 21.22 inclusivement.

21.18 L'employé dont la durée reconnue du service est inférieure à une année a droit à 4% de son revenu pour toute la période en cause, montant duquel est déduit le salaire correspondant aux jours de vacances pris durant cette période.

21.19 L'employé dont la durée reconnue du service est d'une année ou plus, et qui travaille six mois ou plus durant l'année où il quitte la Compagnie, a droit au plus élevé des montants suivants:

(a) le salaire de trois semaines si la durée du service est inférieure à 10 années, de quatre semaines si elle est de 10 années ou plus mais de moins de 18 années, de cinq semaines si elle est de 18 années ou plus mais moins de 25 années, et de six semaines si elle est de 25 années ou plus. La rémunération est établie au taux de base ou, dans le cas d'un employé à temps partiel, au prorata du taux de base;

ou

(b) 2% du revenu de l'employé dans l'année civile en cours, pour chaque semaine de vacances.

(c) le pourcentage du salaire de vacances auquel un employé a droit le 11 février 1991 sur la différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile, conformément aux dispositions de la sous-section 21.19 (b), restera inchangé.

21.20 Nonobstant les dispositions de la section 21.19, l'employé embauché ou intégré dans cette unité de négociation le 11 février 1991 ou après cette date, dont la durée reconnue de service est d'une année ou plus et qui travaille six mois ou plus durant l'année où il quitte la Compagnie, a droit à une rémunération en espèces au lieu de vacances, conformément aux dispositions suivantes:

(a) le salaire de trois semaines si la durée du service est inférieure à 10 années; de quatre semaines si elle est de 10 années ou plus mais de moins de 18 années; de cinq semaines si elle est de 18 années ou plus mais moins de 25 années; et de six semaines si elle est de 25 années ou plus. La rémunération est établie au taux de base ou, dans le cas d'un employé à temps partiel, au prorata du taux de base;

et de plus,

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

ou

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

21.21 L'employé dont la durée reconnue du service est d'une année ou plus, et qui travaille moins de six mois durant l'année où il quitte la Compagnie, a droit à la plus avantageuse des deux dispositions suivantes:

(a) le salaire d'une semaine au taux de base (ou au prorata du taux de base, dans le cas d'un employé à temps partiel);

ou

(b) 2% du revenu de l'employé dans l'année civile en cours, pour chaque semaine de vacances.

21.22 Le montant de la rémunération accordée en remplacement de vacances, conformément aux dispositions des sections 21.19, 21.20 et 21.21 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employé ait quitté la Compagnie.

ARTICLE 22 - MUTATIONS ET RÉAFFECTATIONS

Définitions

Le terme "centre de rattachement" désigne une localité et le territoire avoisinant où un employé travaille et d'où il part ordinairement pour se rendre au travail, comme le prévoit l'annexe B de la présente convention.

Le terme "réaffectation" désigne l'affectation d'un employé à un autre emploi ou poste et/ou dans un autre lieu de travail à l'intérieur du centre de rattachement de l'employé ou, dans le cas d'un employé en poste à Toronto ou à Montréal dans un rayon de 30 km, à vol d'oiseau, de son centre d'affectation.

Le terme "mutation" désigne l'affectation d'un employé à un autre emploi ou poste et/ou dans un autre lieu de travail à l'extérieur du centre de rattachement de l'employé ou, dans le cas d'un employé en poste à Toronto ou à Montréal, dans un autre centre de rattachement ou dans un centre d'affectation autre que celui qui lui a été assigné et situé à plus de 30 km, à vol d'oiseau, de ce dernier.

Le terme "promotion" désigne la réaffectation ou mutation d'un employé à un poste d'une catégorie supérieure.

Le terme "rétrogradation" désigne la réaffectation ou mutation d'un employé à un poste d'une catégorie inférieure.

Le terme "reclassement" désigne un changement au niveau du statut de l'employé (p. ex., de temporaire à permanent ou de permanent à temps partiel à permanent à plein temps).

Le terme "centre d'affectation" désigne un endroit précis, destiné à l'usage de la Compagnie, à l'intérieur du centre de rattachement d'un employé. Il peut s'agir d'un atelier, d'un central, d'un dépôt d'équipement, d'un magasin, des locaux d'un abonné, d'un centre temporaire de formation, d'un entrepôt ou d'autres locaux de la Compagnie, ou d'un endroit fixe semblable auquel un employé est affecté.

Le terme "lieu de travail" désigne tout autre endroit que le centre d'affectation de l'employé où ce dernier est appelé à se présenter.

Le terme "localité de rattachement" désigne la région se situant dans un rayon de 2 km, à vol d'oiseau, du centre d'affectation habituel de l'employé.

22.01 Aux fins du présent article, chaque employé est affecté par la Compagnie à un centre d'affectation à l'intérieur d'un des centres de rattachement dont la liste apparaît à l'annexe B. La Compagnie doit aviser l'employé par écrit de tout changement de centre d'affectation.

Mutations

22.02 (a) Lorsqu'un employé est muté pour une période continue de plus de 90 jours, la mutation est considérée comme permanente.

(b) Lorsqu'un employé est muté pour une période continue de 90 jours ou moins, la mutation est considérée comme temporaire.

(c) Nonobstant les dispositions de la sous-section 22.02 (a), la période spécifiée à la sous-section 22.02 (b) peut être prolongée d'une seconde période continue de 90 jours ou moins.

22.03 Nonobstant les dispositions des sections 22.02, 22.10 et 22.11, la mutation d'un employé aux fins de l'exécution d'une tâche spéciale ou en raison d'une affectation particulière, par exemple, à un centre d'analyse, au groupe de modification de l'équipement (Mod Squad), à un service fonctionnel de la région, aux Recherches Bell-Northern, ou à un centre de formation du Réseau pour suivre un cours, ne doit pas excéder la durée de la tâche spéciale, de l'affectation ou du cours de formation et est considérée comme mutation temporaire. L'employé a droit, selon le cas, à une indemnité de déplacement ou au remboursement des frais de séjour et de transport, conformément à l'article 23, pour la durée de sa mutation temporaire.

22.04 Les sections 22.02 à 22.12 inclusivement ne s'appliquent pas à la réaffectation d'un employé effectuée en vertu des dispositions de l'article 11.

22.05 (a) Un préavis de sept jours doit normalement être donné à l'employé qui, à la demande de la Compagnie, est muté pour une nuit ou une période plus longue. Lorsqu'un tel préavis n'est pas donné et que l'employé est muté, il doit être rémunéré en supplément au demi-taux de salaire pour les heures de travail de base de chaque jour qui reste de cette période de sept jours durant laquelle l'employé est ainsi muté.

(b) Ce supplément n'est pas accordé dans le cas d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle des tours de service prévue aux sections 18.18 et 18.20 et de la prime spéciale prévue à la section 18.21, est supérieur à son taux de salaire de base.

Mutation permanente

22.06 (a) La Compagnie donnera à l'employé qui se porte volontaire un préavis de mutation permanente de 30 jours..

(b) La Compagnie donnera à l'employé qui se ne porte pas volontaire un préavis de mutation permanente de 60 jours.

22.07 Dans le cas d'une mutation permanente, la Compagnie accordera la priorité à l'employé qui possède les qualifications de base et accepte volontiers d'être muté, pourvu que les autres employés du district, au centre d'affectation à partir duquel s'effectue la mutation aient la compétence voulue pour s'acquitter de la charge de travail.

22.08 Quand la Compagnie est contrainte de muter un employé de façon permanente, son choix doit porter sur celui qui compte le moins d'ancienneté dans l'unité d'ancienneté, au centre d'affectation à partir de laquelle la mutation est effectuée et qui possède les qualifications requises, pourvu que les autres employés du groupe aient la compétence voulue pour s'acquitter de la charge de travail.

22.09 Lorsque, à la demande de la Compagnie, l'employé est muté en permanence d'un centre de rattachement à un autre et qu'un changement de résidence s'impose parce que le centre d'affectation de l'employé est alors plus éloigné de sa demeure que ne l'était le centre auquel il était affecté avant la mutation, il a droit au remboursement des frais de déménagement approuvés par la Compagnie conformément à ses pratiques. La Compagnie convient, en ce qui concerne les frais de l'employé reliés à une mutation, de ne pas réduire, pendant la durée de la présente convention, le montant de remboursement en vigueur à la date de la signature de la convention.

Mutation temporaire

22.10 Lors de la sélection d'un employé pour une mutation temporaire, lorsque l'employé doit, à la demande de la Compagnie, demeurer à l'extérieur de chez lui pendant une période que la Compagnie prévoit supérieure à deux semaines, la Compagnie accordera la priorité à l'employé volontaire ayant le plus d'ancienneté dans le groupe fonctionnel de l'unité d'ancienneté au centre d'affectation à partir duquel la mutation est effectuée, et qui possède les qualifications requises, pourvu que les autres employés à son centre d'affectation aient la compétence voulue pour s'acquitter de la charge de travail.

22.11 Quand il n'y a pas de volontaire comme il est mentionné à la section 22.10, le choix de la Compagnie doit porter sur l'employé qui compte le moins d'ancienneté dans le groupe fonctionnel de l'unité d'ancienneté, au centre d'affectation à partir duquel la mutation est effectuée et qui possède les qualifications requises, pourvu que les autres employés du groupe aient la compétence voulue pour s'acquitter de la charge de travail.

22.12 La Compagnie entend faire reprendre à l'employé son ancien poste, à son ancien centre d'affectation, à la fin d'une mutation temporaire. Il est toutefois entendu que le retour de l'employé ne sera pas possible s'il se présente une situation d'urgence ou si, en raison de situations imprévisibles ou imprévues, il n'y a pas suffisamment de travail à son ancien centre d'affectation et que pour cette raison, son ancien poste n'est plus vacant. Toutefois, pour permettre à un employé ayant plus d'ancienneté de retourner à son ancien poste, à son ancien centre d'affectation, à la fin d'une mutation temporaire, la Compagnie consent à ce que soit déplacé un employé ayant moins d'ancienneté qui fait partie du même groupe fonctionnel du centre d'affectation en cause.

Réaffectations

22.13 (a) Lors de la sélection d'un employé en vue:

- d'une réaffectation permanente, ou
- d'une réaffectation temporaire de plus de 30 jours,

à un autre centre d'affectation situé à l'extérieur de sa localité de rattachement, la Compagnie accordera la priorité à celui qui compte le plus d'ancienneté parmi les volontaires. Quand il n'y a pas de volontaire, l'employé qui compte le moins d'ancienneté doit être sélectionné. Il est entendu que l'employé réaffecté doit provenir du groupe fonctionnel de l'unité d'ancienneté, à l'intérieur du centre d'affectation à partir duquel la réaffectation doit être effectuée, qu'il doit posséder les qualifications requises et que les autres employés du groupe doivent avoir la compétence voulue pour s'acquitter de la charge de travail.

(b) Les dispositions des sous-sections 22.13 (a) et (c) ne s'appliquent pas dans le cas de la réaffectation temporaire d'un employé aux fins de l'exécution d'une tâche spéciale ou en raison d'une affectation particulière, par exemple, à un centre d'analyse, au groupe de modifications de l'équipement (Mod Squad), à un service fonctionnel de la région, aux Recherches Bell-Northern, ou à un centre de formation du Réseau pour suivre un cours, pourvu que l'employé sélectionné soit volontaire pour ce projet ou cette affectation. L'indemnité de déplacement doit être versée, conformément à la section 23.04, pour la durée de la réaffectation temporaire.

- (c) La réaffectation temporaire d'un employé ne peut excéder 24 mois.

Exceptions

22.14 Nonobstant les dispositions des sections 22.07, 22.08, 22.10, 22.11, 22.13, de l'article 24 et de la section 32.02, qui ont tous trait au mouvement d'employés, il se peut que, dans certaines circonstances, les procédures normales pour combler un poste doivent être contournées. De ce fait, la Compagnie peut combler un poste à l'intérieur de l'unité de négociation pour les raisons suivantes, selon le cas:

- (a) Santé ou handicap

pour raison de santé ou en raison d'un handicap affectant une personne employée par la Compagnie dans n'importe quelle unité de négociation, ou

lorsqu'un employé de la Compagnie revient suite à une affectation dans une autre unité de négociation pour des raisons de santé ou en raison d'un handicap;

- (b) Employés excédentaires

lorsque le Directeur – Relations du travail approprié et un représentant national du Syndicat responsable de l'unité d'accréditation conviennent qu'un certain nombre d'employés sont excédentaires. Lorsqu'une telle entente n'est pas atteinte, la Compagnie conserve son droit d'invoquer les dispositions de l'article 11;

- (c) Rétrogradation à l'intérieur de l'unité

lorsqu'un employé est rétrogradé involontairement à l'intérieur de l'unité de négociation;

- (d) Besoins de l'entreprise

à compter du 22 mars de chaque année, chaque district de la Compagnie peut combler un nombre de postes vacants égal au plus élevé de 1 ou à 1% du nombre total, arrondi au nombre le plus près, d'employés permanent du district au début de chaque période de six mois, pour répondre aux "besoins de l'entreprise" tels que définis par la Compagnie;

- (e) Affectation d'un ancien cadre

lorsqu'un ancien cadre, à l'exception d'un employé qui a été affecté à un poste de cadre à titre intérimaire ou temporaire, est intégré à l'unité de négociation, le district auquel est intégré cette personne renonce à une des affectations pour les "besoins de l'entreprise" dont il est question à la sous-section 22.14 (d);

- (f) Équité en emploi

lorsqu'une personne est intégrée à l'unité de négociation, à des fins d'équité en matière d'emploi, conformément à la section 32.02;

- (g) Redéploiement, nouveau créneau et nouvelle technologie

raison
lorsqu'une personne est déplacée à l'intérieur de l'unité de négociation ou intégrée à celle-ci en

- (i) d'un redéploiement attribuable à un manque de travail ou à la priorité d'un travail, ou

(ii) de l'exploitation d'un nouveau créneau ou de l'introduction initiale d'une nouvelle technologie.

La Compagnie convient d'organiser des réunions locales entre les représentants de la direction et du Syndicat pour examiner les options offertes et les solutions de rechange possibles, en vue de régler ces situations. L'accord d'un représentant national du Syndicat responsable de l'unité d'accréditation et du Directeur – Relations du travail approprié est nécessaire à l'application de la sous-section 22.14 (g) (ii). Le Syndicat convient de ne pas refuser indûment de donner son accord dans ces situations;

Lorsque, dans les 12 mois suivant la mutation involontaire d'un employé en vertu des dispositions du précédent paragraphe (i), un poste permanent devient vacant à l'ancienne famille et l'ancien centre de rattachement de l'employé, la Compagnie offre à l'employé concerné la possibilité, en vertu de cette sous-section, de retourner à son centre de rattachement d'origine, pourvu qu'il ait la compétence voulue pour remplir le poste vacant.

(h) Retour d'un congé autorisé

Lorsqu'une personne revient dans l'unité de négociation à la suite d'un congé autorisé par la Compagnie.

(i) Mutation d'une autre unité de négociation ou compagnie

lorsque, pour des motifs opérationnels, une personne provenant d'une autre unité de négociation ou compagnie est intégrée à l'unité de négociation. L'accord du Syndicat national est nécessaire à l'application de cette exception.

La Compagnie s'engage à aviser le délégué syndical local, au moyen d'une formule fournie par la Compagnie, de tout poste au sein de l'unité de négociation qui est comblé pour l'une ou l'autre des raisons susmentionnées.

ARTICLE 23 - INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SÉJOUR ET DE TRANSPORT

Indemnité de déplacement pour l'aller et le retour au travail

23.01 (a) Lorsque l'avis mentionné à la section 22.01 a été donné et que l'employé est réaffecté de façon permanente, à l'intérieur de son centre de rattachement,

(i) à un centre d'affectation situé à une distance à vol d'oiseau de moins de 30 kilomètres de son centre d'affectation, cet endroit devient son centre d'affectation 30 jours après le premier jour où il se présente à cet endroit ou, lorsqu'il choisit d'invoquer les dispositions de la sous-section 23.02 (b), paragraphe (i), 30 jours après le premier jour où il se présente, ou à la date où il a fait ce choix selon la première de ces deux dates;

(ii) à un centre d'affectation situé à une distance à vol d'oiseau de 30 kilomètres ou plus de son centre d'affectation et plus proche de chez lui que de son centre d'affectation, cet endroit devient son centre d'affectation 30 jours après le premier jour où il se présente à cet endroit;

(iii) à un centre d'affectation situé à une distance à vol d'oiseau de 30 kilomètres ou plus de son centre d'affectation, et plus éloigné de chez lui que de son centre d'affectation, cet endroit devient son centre d'affectation 120 jours après le premier jour où il se présente à cet endroit;

(iv) à un centre d'affectation situé à une distance à vol d'oiseau de 35 kilomètres ou plus de son centre d'affectation, de 30 kilomètres ou plus dans le cas d'un employé de Montréal ou Toronto, et plus éloigné de chez lui que de son centre d'affectation, il peut opter pour les dispositions de la sous-section 23.01 (a), paragraphe (iii), ou choisir de déménager conformément aux dispositions de la section 22.09, auquel cas cet endroit devient immédiatement son centre d'affectation.

(b) Lorsque l'avis mentionné à la section 22.01 a été donné et que l'employé est muté en permanence à un centre d'affectation situé en dehors de son centre de rattachement, cet endroit devienne son centre d'affectation 120 jours après le premier jour où il se présente à cet endroit.

(c) Quand un employé est affecté en permanence à un autre endroit que le centre d'affectation qui lui a été assigné, il a droit à l'indemnité de déplacement prévue à la sous-section 23.04 (a) jusqu'à ce que cet endroit devienne son centre d'affectation.

23.02 (a) Le tour de service d'un employé débute à son centre d'affectation, à un centre de formation du Réseau ou à un lieu de travail déterminé, selon le travail qui lui est assigné.

(b) Quand un employé doit commencer ou terminer son tour de service à un lieu de travail situé à l'extérieur de sa localité de rattachement, mais dans un rayon de 30 kilomètres, à vol d'oiseau, de son centre d'affectation et quand il n'y a pas de moyens pratiques de transport en commun pour s'y rendre, l'employé peut

(i) soit se présenter à son centre d'affectation, à condition d'en aviser son supérieur à l'avance

(ii) soit accepter de se présenter directement au lieu de travail où il est affecté, auquel cas la Politique sur les dépenses discrétionnaires de la Compagnie telle qu'amendée de temps à autre s'applique.

23.03 Quand le tour de service d'un employé débute et se termine à l'intérieur de sa localité de rattachement, ou quand l'employé est muté ou réaffecté de façon temporaire aucune indemnité de déplacement n'est versée.

23.04 (a) Sous réserve des sections 23.05 et 23.06, lorsqu'un employé doit commencer ou terminer un tour de service à l'extérieur de sa localité de rattachement et qu'il assure lui-même, quotidiennement, son transport entre sa résidence et son lieu de travail en dehors des heures de travail et qu'il est muté ou réaffecté de façon permanente, il doit être rémunéré selon les modalités suivantes:

<u>Distance à vol d'oiseau depuis le centre d'affectation</u>	<u>Indemnité quotidienne</u>
plus de 2 km mais moins de 7 km	9,58 \$
7 km ou plus mais moins de 15 km	12,50
15 km ou plus mais moins de 30 km	18,00
toute tranche additionnelle de 1 km	0,56

(b) L'employé n'a droit à une indemnité de déplacement en vertu de la sous-section 23.04 (a) que s'il doit se présenter à un lieu de travail situé plus loin de chez lui que son centre d'affectation et quand l'employé est muté ou réaffecté de façon permanente.

(c) Sous réserve des sections 23.05 et 23.06, lorsqu'un employé doit commencer ou terminer un tour de service à l'extérieur de sa localité de rattachement et qu'il assure lui-même, quotidiennement, son transport à son lieu de travail en dehors des heures de travail de façon temporaire, il doit être remboursé pour son kilométrage conformément à la Politique sur les dépenses discrétionnaires de la Compagnie telle qu'amendée de temps à autre.

23.05 Les employés ont droit au remboursement des frais de séjour et de transport au lieu de l'indemnité de déplacement, dans le cas de tours de service débutant ou se terminant dans des endroits situés à une distance à vol d'oiseau de 30 à 72 kilomètres inclusivement du centre d'affectation de l'employé, pourvu que l'employé en fasse la demande et que son supérieur juge raisonnablement que

- (a) l'employé commence à travailler très tôt le matin, ou
- (b) l'employé finisse de travailler très tard le soir, ou
- (c) le mauvais temps rend la conduite dangereuse, ou
- (d) l'employé n'a pas accès aux moyens pratiques de transport en commun.

23.06 Quand un employé doit commencer ou terminer son tour de service dans un endroit situé à une distance à vol d'oiseau de plus de 72 kilomètres de son centre d'affectation, la Compagnie le rembourse de ses frais de séjour et de transport effectifs à son lieu de travail temporaire ou à proximité du lieu de travail. Toutefois, s'il y a entente à cet effet entre l'employé et la Compagnie, cette dernière peut permettre à l'employé de regagner sa résidence chaque jour et le rembourser en vertu de la Politique sur les dépenses discrétionnaires de la Compagnie telle qu'amendée de temps à autre.

23.07 (a) Un préavis de sept jours doit normalement être donné à l'employé qui, à la demande de la Compagnie, doit s'absenter de son domicile pour une nuit ou une période plus longue. Quand l'employé ne reçoit pas un tel préavis, ses heures de travail de base sont rémunérées en supplément au demi-taux de salaire pour autant de jours où il s'absente pendant le reste de la période de sept jours.

(b) Ce supplément n'est pas accordé dans le cas d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle des tours de service prévus aux sections 18.18 et 18.20 et de la prime spéciale prévue à la section 18.21, est supérieur à son taux de salaire de base.

Remboursement des frais de séjour et de transport

Frais de séjour

23.08 Lorsqu'un employé doit se déplacer pour le compte de la Compagnie et s'absenter pour une nuit, il a droit aux frais de séjour suivants:

(a) les frais raisonnables engagés pour la location d'une chambre satisfaisante, pour une personne, quand une telle chambre est disponible et,

- (b) une indemnité journalière de
 - (i) 55,00 \$ par jour civil,

si l'employé est absent pendant un jour civil complet, ou

(ii) 12,00 \$ pour la période du déjeuner, 20,00 \$ pour la période du dîner et 23,00 \$ pour la période du souper,

si l'employé est absent moins d'un jour civil complet.

(c) l'indemnité journalière mentionnée à la sous-section 23.08 (b) doit couvrir toutes les dépenses engagées par l'employé qui doit se déplacer pour le compte de la Compagnie, à l'exclusion du transport local et de toutes dispositions contraires dans le présent article.

(d) Lorsqu'un employé est affecté à l'extérieur du pays pour suivre des cours, participer à des programmes de formation ou pour exécuter du travail, les paramètres de la présente convention collective vont s'appliquer. Toutefois, il est convenu que les per diem seront calculés en considérant le coût de la vie dans le pays en question. L'employé sera remboursé au taux de change du jour auquel le compte de dépense sera traité.

Dans les circonstances où la Compagnie ne peut appliquer l'article 23.12 de la présente convention collective, l'affectation devra être volontaire à moins que les parties signent une lettre d'entente portant sur les conditions relatives applicables durant ladite affectation, dans quel cas, tous les employés affectés seront couverts par les conditions de cette entente.

Dans tous les cas, l'employé aura trente (30) jours (tel que défini à l'article 14.01 de la présente convention collective) à partir de la date de son retour au pays, pour soumettre une plainte ou un grief en vertu de la convention collective ou, le cas échéant, de l'entente mentionnée dans le paragraphe précédent.

Frais de transport

23.09 Le terme frais de transport désigne, sous réserve de la section 23.14, les frais de déplacement proprement dits, par les moyens de transport en commun ou autres modes de transport équivalents.

23.10 En ce qui concerne les frais de séjour et de transport, sauf dans les cas prévus aux sous-sections 23.08 (b) et (c) et à la section 23.14, la Compagnie entend rembourser à l'employé les dépenses raisonnables qu'il a faites, de manière à ce que celui-ci ne connaisse aucune perte ni aucun gain financier.

23.11 Les frais de transport assumés par l'employé dans l'exécution d'un travail sont payés par la Compagnie, sauf si l'employé touche une indemnité de déplacement.

23.12 L'employé à qui une affectation est assignée et qui est remboursé de ses frais de séjour a droit à un voyage aller-retour entre sa résidence et son lieu de travail à chaque semaine. Il est rémunéré à son taux normal pour les heures où il se déplace par des moyens de transport commerciaux, dans la mesure où ces heures ne font pas partie des heures de travail qui ont déjà été rémunérées pour la journée en cause. L'employé est en outre remboursé de ses frais de transport.

23.13 La Compagnie rembourse les frais d'un appel téléphonique par jour, d'une durée raisonnable, à la résidence de cet employé, jusqu'à concurrence de trois appels par semaine.

23.14 Bien que la Compagnie détermine habituellement le moyen de transport, l'employé peut utiliser un autre moyen de transport que celui qu'a choisi la Compagnie. En pareil cas toutefois, l'employé a droit au remboursement des frais de transport et à la rémunération du temps de déplacement qui lui auraient normalement été versés s'il avait utilisé le moyen de transport déterminé par la Compagnie, mais seulement pour les frais de transport qui auraient été engagés et le temps de déplacement qu'il aurait fallu entre la première et la dernière gare d'une compagnie de transport aérien, de transport par autobus interurbain ou de transport par chemin de fer interurbain.

23.15 L'employé qui tombe malade ou est victime d'un accident lorsque les frais de séjour sont payés par la Compagnie peut être ramené à son centre de rattachement ou à sa résidence à l'intérieur du territoire de la Compagnie, aux frais de cette dernière.

23.16 L'employé qui, étant malade, reste dans un hôtel ou une pension à la demande de la Compagnie, a droit à des frais de séjour.

23.17 L'employé en quarantaine, dont les frais de séjour sont payés par la Compagnie, a droit au remboursement de ces frais jusqu'à la fin de la période de quarantaine.

23.18 L'employé qui se déplace dans un véhicule appartenant à la Compagnie, ou loué par la Compagnie, doit revenir chaque jour au centre d'affectation auquel il est affecté, de tout endroit situé à une distance à vol d'oiseau de 72 kilomètres ou moins. Si l'employé travaille à plus de 72 kilomètres à vol d'oiseau de son centre d'affectation, la Compagnie a le choix de lui demander de revenir à son centre d'affectation ou de rester là où il travaille. Si on lui demande de rester à l'endroit de travail, l'employé a droit à des frais de séjour, conformément aux dispositions de la section 23.08. Sauf en cas d'urgence, on ne demandera pas à l'employé de rester à l'endroit de travail plus d'une nuit.

ARTICLE 24 – AFFICHAGE DES POSTES

Définitions

24.01 (a) Pour les besoins de la procédure d'affichage des postes, le poste vacant se définit comme un ajout ou un remplacement permanent dans le personnel permanent, à l'exclusion des employés permanents auxiliaires, au sein d'un district.

Tous les postes vacants seront affichés sauf les remplacements comblant des postes laissés vacants suite à un affichage de poste. Dans de tels cas, la section 24.04 s'appliquera.

Pour les fins du présent article, le terme "poste" doit être compris comme référant tant à un "poste" qu'à un "emploi".

(b) Nonobstant les dispositions de la sous-section 24.01 (a), aucun poste vacant n'est créé lorsque les structures de districts sont fusionnées ou autrement réorganisées, lorsque les fonctions sont réorganisées entre districts ou au sein de districts, lorsque les employés suivent leur travail dans un autre district ou centre de rattachement dans le cadre d'une fermeture, d'un regroupement ou d'une centralisation, ou lorsqu'un employé est reclassé en vertu de la section 9.01(b) ou 9.01(c).

Procédure pour combler un poste vacant

24.02 (a) La Compagnie doit afficher le poste vacant par affichage électronique durant dix (10) jours ouvrables.

(b) Un candidat qui veut être considéré par la Compagnie pour le poste affiché doit soumettre sa candidature durant la période d'affichage précisée à la sous-section 24.02(a).

(c) Un candidat ne peut être considéré pour le poste affiché que s'il remplit les conditions suivantes :

- (i) le rendement du candidat à son poste actuel répond aux exigences d'emploi;
- (ii) le candidat est apte à accomplir les tâches du poste dans un délai raisonnable, mais de toute manière, qui ne peut dépasser une période d'adaptation de dix (10) jours ouvrables.

(d) La Compagnie se réserve le droit d'annuler un affichage de poste en tout temps pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de la période décrite à la sous-section 24.02 (a).

24.03 Parmi les candidats pour le poste, la compagnie choisit le candidat qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés, conformément à l'ordre ci-après :

- (a) un employé permanent
- (b) un employé identifié en application de l'article 22
- (c) tout autre employé
- (d) toute autre personne de Bell Canada représentée par le Syndicat
- (e) toute autre personne.

24.04 (a) Les remplacements comblant des postes laissés vacants suite à un affichage de poste initial peuvent soit:

- (i) être comblés par un ou des mouvement(s) interne(s) au sein du district libérant le candidat sélectionné lors de l’affichage de poste initial, par l’intermédiaire de l’article 22, ou
- (ii) être comblés par l’intermédiaire de l’article 22, si le candidat sélectionné lors de l’affichage de poste initial provient du même district, ou
- (iii) être comblés en application des sections 24.02 et 24.03, ou
- (iv) ne pas être comblés.

(b) Les remplacements comblant des postes laissés vacants suite à un affichage de poste en application de la sous-section 24.04 (a) paragraphe (iii) peuvent soit :

- (i) être comblés par l’intermédiaire de l’article 22, ou
- (ii) être comblés en application des sections 24.02 et 24.03, ou
- (iii) ne pas être comblés.

24.05 (a) La Compagnie s’efforcera de compléter la sélection du candidat à l’intérieur de vingt (20) jours suivant la fin de la période d’affichage prévue à la sous-section 24.02 (a).

(b) La Compagnie fournira l’information aux dirigeants locaux désignés du Syndicat concernant le poste affiché et les résultats de la procédure, tel que convenu mutuellement par les parties.

(c) Les résultats de l’affichage seront communiqués à tous les candidats.

Exceptions

24.06 Les exceptions décrites à la section 22.14 peuvent impliquer une dérogation aux procédures normales relatives aux postes à combler par la procédure d’affichage des postes.

Généralités

24.07 Il est entendu que les exigences du travail peuvent être telles que le candidat retenu ne puisse assumer immédiatement le poste permanent pour lequel il a soumis sa candidature; néanmoins, la date à laquelle le candidat peut quitter son poste actuel ne doit pas être un obstacle à sa candidature pour le poste permanent. Les postes vacants peuvent être remplis temporairement en attendant que l’employé qui doit remplir le poste soit disponible.

24.08 Les dispositions de la sous-section 24.02(b) ne s’appliquent pas :

(a) à un employé durant la période de 24 mois suivant son affectation à un poste par suite d’une demande selon la procédure d’affichage des postes, sauf lorsque le centre d’affectation de l’employé est changé par la Compagnie;

(b) à une personne intégrée à l’unité de négociation, durant la période de 6 mois suivant son arrivée;

(c) à un employé temporaire ou à un employé permanent auxiliaire n’ayant pas 18 mois de service continu ou 12 mois de service continu si l’affichage de poste est au sein de son district.

24.09 Lorsqu'un déplacement permanent se fait suite à une candidature en application de la procédure d'affichage des postes, le coût en est entièrement assumé par l'employé et cet endroit devient son centre d'affectation le premier jour où il s'y présente.

ARTICLE 25 - ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

25.01 La Compagnie maintiendra pour la durée de la présente convention, dans la mesure où il s'applique aux employés visés par la présente convention, le programme d'avantages sociaux offert aux termes des Régimes suivants:

- le Régime de retraite
- le Programme de protection du revenu
- le Régime d'indemnités de transition
- le Régime de remboursement des frais médicaux
- le Régime de remboursement des frais d'optique
- le Régime de remboursement des frais dentaires.

Il est entendu que le programme global d'avantages sociaux de la Compagnie changera pendant la durée de la convention collective. Par conséquent, dans la mesure où il s'applique aux employés visés par la présente convention, l'engagement ci-dessus s'appliquent à ces Régimes tels qu'ils existent à la date de signature de la présente convention, jusqu'à ce qu'ils soient modifiés.

Il est entendu que toute mention d'avantages sociaux, y compris les absences pour cause de maladie, dans la convention collective, notamment toute mention relative à des avantages sociaux dans le présent article, se rapporte aux Régimes en vigueur à ce moment et devrait être lue avec les modifications nécessaires.

25.02 Au moins 30 jours avant de modifier l'un ou l'autre des Régimes énumérés à la section 25.01, la Compagnie doit informer le Syndicat des modifications à apporter et solliciter l'avis du Syndicat à cet égard.

25.03 Pendant la durée de la présente convention collective, et dans la mesure où ils s'appliquent aux employés couverts par la présente convention collective, les Régimes énumérés à la section 25.01 ne seront pas modifiés, sauf avec le consentement du Syndicat, lequel ne sera pas refusé sans raison valable.

25.04 En ce qui concerne les employés visés par la présente convention, la Compagnie convient, pour la durée de ladite convention, ne pas hausser les cotisations qui doivent être versées en vertu du Régime d'Assurance-vie collective de base, du Régime d'Assurance-vie collective facultative à prime fixe et de la Rente de survie de base, et de ne pas réduire la couverture offerte par ces Régimes; toutefois, si les actuaires responsables du financement desdits Régimes ou les assureurs, selon le cas, établissent qu'un rajustement des cotisations requises est nécessaire, la Compagnie peut, après consultation avec le Syndicat, rajuster comme il convient les cotisations qui doivent être versées par les employés.

25.05 Nonobstant les dispositions des sections 25.03 et 25.04 ci-dessus, si des lois ou des règlements devaient avoir un effet sur l'un ou l'autre des Régimes, la Compagnie conservera ses droits d'ajuster le niveau des avantages sociaux des Régimes, tel que requis et conformément à la loi ou au règlement. De tels ajustements ne devront toutefois pas réduire le niveau global des avantages sociaux dont jouissent actuellement les employés couverts par la convention collective.

25.06 L'employé dont la durée reconnue du service est de six mois ou plus, qui doit travailler 30 heures ou plus par semaine et qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payé pour toute absence continue de son travail assigné, à l'exclusion des heures supplémentaires prévues mais non effectuées, avant le huitième jour civil complet d'une telle absence, comme il suit:

(a) l'employé dont la durée reconnue du service est de six mois mais de moins de quatre années doit être payé pour la période de l'absence qui excède deux demi-tours de service consécutifs prévus à son horaire;

(b) en ce qui concerne la rémunération selon la sous-section 25.06 (a), un retour au travail d'une durée n'excédant pas deux demi-tours de service ne constitue pas une interruption de la période d'absence ni de la continuité des demi-tours de service. Toutefois, en ce qui concerne la détermination du huitième jour civil complet d'absence, tout retour au travail constitue une interruption de la période d'absence;

(c) l'employé dont la durée reconnue du service est de quatre années ou plus doit être payé pour toute la période d'absence.

25.07 L'employé qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine pendant une partie d'un tour de service prévu à son horaire est rémunéré comme il suit:

(a) s'il a effectué plus de la moitié de son tour de service, il est rémunéré pour le tour intégral;

(b) s'il a effectué moins de la moitié de son tour de service, il est rémunéré pour la moitié du tour.

Dans de telles conditions, l'employé a droit aux rémunérations différentielles et aux primes qui s'appliquent à son tour de service intégral ou à son demi-tour de service.

ARTICLE 26 - CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

Vêtements

26.01 Les employés doivent se pourvoir des vêtements appropriés au travail qui leur est assigné.

26.02 La Compagnie doit mettre à la disposition des employés, ou leur fournir, les vêtements spéciaux jugés nécessaires à l'exécution d'un travail pour des raisons de tenue, de sécurité, de santé, ou de protection contre l'usure anormale ou la détérioration de leurs vêtements. En outre, la Compagnie peut, à sa discrétion, remplacer les vêtements qui ont été détériorés dans des conditions de travail exceptionnelles.

Outils

26.03 La Compagnie détermine les outils nécessaires à l'exécution du travail. Elle doit les fournir aux employés ou les mettre à leur disposition et les remplacer quand elle les juge désuets ou usés. Chaque employé est responsable envers la Compagnie de tous les outils qui lui sont fournis.

Conditions atmosphériques

26.04 Chaque fois que la Compagnie estime que, selon l'esprit des sections 12.02 et 12.03, le temps ne permet pas le travail à l'extérieur, elle assigne, dans la mesure du possible, des travaux à effectuer dans des endroits abrités, sauf si elle juge qu'il s'agit de cas d'urgence ou de force majeure.

26.05 Lorsque, à cause du mauvais temps, l'employé:

(a) ne se présente pas au travail à son centre d'affectation, il n'est pas rémunéré pour cette journée.

(b) est en retard en raison de perturbations des transports en commun, il est rémunéré pour le demi-tour de service où il se présente à son centre d'affectation.

ARTICLE 27 - INFORMATION DES EMPLOYÉS ET DU SYNDICAT

Information des Employés

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

Information du Syndicat

27.02 La Compagnie convient d'envoyer, le 15 mars de chaque année, au dirigeant syndical désigné du Syndicat national, une liste des adresses à domicile apparaissant aux dossiers de la Compagnie de tous les employés de l'unité de négociation. Les adresses à domicile des employés qui s'objectent à leur communication ne figureront pas sur cette liste.

27.03 Le Syndicat doit, au plus tard le 1er février de chaque année, faire connaître par écrit au Directeur – Relations du travail le nom, l'emploi et le lieu de travail des employés qui s'objectent à ce que cette information soit communiquée par la Compagnie. Le Syndicat reconnaît son entière responsabilité à cet égard.

27.04 Le Syndicat tiendra la Compagnie indemne et à couvert de toutes causes d'actions et toutes réclamations qui peuvent être exercées contre elle par un employé, ou au nom d'un employé, ou d'employés, relativement à la divulgation au Syndicat des adresses à domicile.

Regroupements, centralisations et fermetures de bureaux

27.05 (a) Dès qu'il apprend la possibilité d'un regroupement, d'une centralisation ou d'une fermeture de bureaux, le Directeur – Relations du travail prend immédiatement des dispositions en vue de rencontrer le dirigeant national du Syndicat ou son représentant, dans le but d'organiser des réunions locales entre les représentants de la direction et du Syndicat, afin de se consulter au sujet de l'impact d'un regroupement, d'une centralisation ou d'une fermeture sur les employés et d'explorer les options disponibles et les solutions de rechange possibles pour faire face à la situation. Dans la mesure du possible, les parties devraient préparer une approche uniforme à cet égard.

(b) La déclaration de surplus à l'intérieur d'une famille et d'un centre de rattachement, prendra en considération le rapatriement de tout le travail de l'unité de négociation qui a été attribué en sous-traitance à l'intérieur du centre de rattachement affecté et qui pourrait être effectué par les employés touchés possédant les qualifications nécessaires.

ARTICLE 28 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

28.01 La Compagnie s'engage à fournir et à installer des tableaux d'affichage, ou à fournir un espace clairement délimité sur les tableaux d'affichage existants se trouvant dans ses locaux, afin que le Syndicat puisse y afficher les avis relatifs aux affaires syndicales.

28.02 Ces tableaux d'affichage seront fournis, dans la mesure du possible, partout où il y a en permanence, dans un immeuble de la Compagnie ou dans un immeuble loué par la Compagnie, au moins cinq employés visés par la convention.

28.03 Le Syndicat est d'accord pour n'afficher que des avis, des rapports et des communiqués factuels concernant les réunions syndicales, les élections, les mises en candidature, les nominations, les finances ou les activités sociales et d'ordre récréatif.

28.04 Le Syndicat s'engage à ne rien afficher qui soit contraire aux intérêts de la Compagnie ou qui soit en contravention de l'esprit et de l'objet de la présente convention. Si la Compagnie estime que les documents affichés ne sont pas conformes aux dispositions de cet article, ils pourront être retirés par la Compagnie, ou seront portés à l'attention d'un représentant local ou national du Syndicat; tous les documents de ce genre, quel que soit l'endroit où ils sont affichés, doivent être retirés par le Syndicat sur réception de cet avis et ne doivent pas être affichés de nouveau.

ARTICLE 29 - DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN

29.01 L'employé exempté d'un travail prévu à l'horaire pour s'acquitter du devoir de juré ou parce qu'il est cité comme témoin à la Cour en vertu d'un subpoena doit être rémunéré au taux de salaire de base (ou, s'il s'agit d'un employé à temps partiel, au prorata du taux fixé pour son emploi), pour la période d'absence nécessaire. L'employé qui se présente en Cour à titre de témoin volontaire ou parce qu'il est partie en cause n'est pas rémunéré pour la durée de son absence.

29.02 L'employé doit se présenter à son travail régulier lorsqu'il est relevé temporairement ou définitivement de tels devoirs à la Cour.

29.03 Nonobstant les dispositions des sections 18.13 à 18.15 inclusivement, lorsqu'un employé assigné à travailler durant un tour de service irrégulier est convoqué en bonne et due forme pour servir de juré ou pour comparaître comme témoin en vertu d'un subpoena, la Compagnie doit, si l'employé le demande, changer son tour de service pour un tour de service de jour, pour chaque journée où l'employé est requis de se présenter en Cour.

29.04 Quand, avant de quitter son travail le jour précédant ses vacances, un employé est convoqué en bonne et due forme pour servir de juré et qu'il lui est prescrit de se présenter à la Cour pendant la période prévue pour ses vacances, la Compagnie doit, si l'employé le demande, reporter ses vacances à une date ultérieure de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées ou au plus tard à la fin du mois d'avril de l'année suivante.

29.05 Lorsqu'un congé prévu en vertu des dispositions de l'article 18 tombe un jour ou l'employé doit s'acquitter de son devoir de juré ou doit comparaître comme témoin à la Cour en vertu d'un subpoena, la Compagnie doit reporter le congé à une date ultérieure à la fin de cette charge.

ARTICLE 30 - CONGÉ EN CAS DE DEUIL

30.01 Au décès de son conjoint, de son conjoint de fait, de son partenaire du même sexe, de son fils, de sa fille, de son père ou de sa mère, l'employé a droit à un congé de deuil payé pour tous les tours de service ou jours de vacances prévus à son horaire se trouvant dans les cinq jours qui suivent immédiatement le décès.

30.02 Au décès de son frère, de sa sœur, de sa belle-mère, de son beau-père, de son gendre, de sa bru, d'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, du père ou de la mère de son conjoint de fait, du père ou de la mère de son conjoint du même sexe ou de tout autre parent ayant le même domicile permanent que lui, l'employé a droit à un congé de deuil payé pour tous les tours de service ou jours de vacances prévus à son horaire, pour le temps nécessaire jusqu'à concurrence de trois jours.

30.03 Si l'employé en cause doit quitter la ville où il travaille, la Compagnie peut porter à une semaine les congés de deuil payés prévus aux sections 30.01 et 30.02.

30.04 Le congé de deuil peut être nécessaire en dehors de la période spécifiée aux sections 30.01 à 30.03. Dans de telles circonstances, la Compagnie peut accorder une demande de reporter le congé. Il est entendu que ce consentement ne pourra être refusé sans raison valable.

ARTICLE 31 - CONGÉ POUR LES EMPLOYÉS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Congé de maternité

31.01 L'employée qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie a droit à un congé de maternité non payé maximal de dix-sept (17) semaines commençant au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de début du congé.

Congé parental

31.02 L'employé qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie a droit à un congé parental non payé selon les modalités suivantes:

(a) l'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né a droit à un congé d'au plus trente-sept (37) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié; et

(b) l'employé qui adopte un enfant a droit à un congé d'au plus trente-sept (37) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

31.03 L'employé qui est admissible à un congé en vertu de la sous-section 31.02 (b) peut obtenir un congé d'adoption supplémentaire non payé d'au plus dix-sept (17) semaines qui lui sera accordé sur demande. Ce congé peut commencer au plus tôt onze (11) semaines avant la date où l'enfant doit lui être confié et se terminera au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

Généralités

31.04 L'employé(e) doit remplir et soumettre à la Compagnie une demande écrite, avec les documents requis par la Compagnie, pour tout congé non payé en vertu du présent article au moins quatre (4) semaines avant la date indiquée dans sa demande comme étant celle où il(elle) veut débiter ce congé. Lorsque les circonstances font qu'il est impossible de présenter la demande quatre (4) semaines avant le début du congé, le congé ne sera pas refusé sans raison valable.

31.05 L'employé(e) qui demande un congé non payé conformément au présent article, mais dont la demande n'est pas en tous points conforme aux conditions énoncées aux sections 31.01, 31.02, 31.03 et 31.04, selon le cas, peut, à la discrétion de la Compagnie et en telles circonstances que cette dernière peut déterminer, être autorisé(e) à prendre un congé non payé, mais sans garantie de réembauchage.

31.06 L'employé(e) qui désire retourner au travail à l'expiration d'un congé accordé en vertu des sections 31.01, 31.02 ou 31.03 doit être réintégré(e) dans les fonctions occupé(e) par l'employé(e) au moment où a commencé ce congé. Si ces fonctions n'existent plus, l'employé(e) se verra offrir des fonctions comparables avec au moins le même salaire et les mêmes avantages. Cependant, pour être admissible au réembauchage, l'employé(e) doit se présenter à la Compagnie à cette fin le premier jour ouvrable suivant le congé, ou (selon le cas) le premier jour ouvrable suivant, auquel se sera ajouté le nombre de jours écoulés entre la date prévue et la date effective de l'accouchement si celui-ci est survenu plus tard qu'à la date prévue, et doit également produire un certificat médical attestant la date de l'accouchement.

31.07 Dans la mesure où l'employé(e) se présente au travail et reprend ses fonctions conformément à la section 31.06, un crédit de service lui sera accordé pour la durée du(des) congé(s).

Régime d'indemnité supplémentaire

31.08 L'employé(e) permanent(e) à qui un congé de maternité a été accordé selon la section 31.01 ou un congé parental selon la section 31.02 et qui fournit à la Compagnie la preuve de sa demande de prestations d'assurance-emploi et de son admissibilité à ces prestations recevra une indemnité supplémentaire,

conformément aux dispositions des sections 31.09, 31.10, 31.11 et 31.12.

31.09 Pour être admissible l'employé(e) doit signer une entente avec la Compagnie stipulant que:

(a) il(elle) retournera travailler et qu'il(elle) demeurera au service de la Compagnie pendant au moins six (6) mois après son retour au travail,

(b) il(elle) retournera travailler à la date d'expiration du congé de maternité prévu à la section 31.01 ou du congé parental prévu à la section 31.02, et

(c) il(elle) reconnaît sa dette envers la Compagnie pour le montant reçu à titre d'indemnité supplémentaire, advenant le cas où les conditions prévues aux sous-sections 31.09 (a) et (b) ne seraient pas respectées.

31.10 Pendant le congé de maternité accordé selon la section 31.01, le paiement de l'indemnité se fait conformément au régime d'indemnité supplémentaire selon les modalités suivantes:

(a) aucun paiement pour les deux premières semaines;

(b) jusqu'à concurrence des quinze (15) semaines suivantes: les versements prévus à l'annexe E.

31.11 Pendant le congé parental accordé selon la section 31.02, le paiement de l'indemnité prévue à l'annexe E conformément au régime d'indemnité supplémentaire se fera jusqu'à concurrence de dix (10) semaines.

31.12 Advenant le cas où une loi est adoptée et qu'elle prévoit le versement de prestations d'assurance-emploi additionnelles (autre qu'une augmentation des prestations standard maximum) ou de tout autre paiement de salaire pendant la période où un(e) employé(e) reçoit l'indemnité supplémentaire prévue aux sections 31.10 ou 31.11, le montant auquel il(elle) a droit selon l'annexe E sera réduit du montant équivalant à toute prestation d'assurance-emploi additionnelle ou à tout autre paiement auquel il(elle) a droit.

Absence pour cause d'urgence dans la famille

31.13 Il est entendu qu'un employé puisse être obligé de s'absenter en raison d'une urgence dans sa famille. La Compagnie s'efforcera de réduire les répercussions financières de telles absences en accordant des heures payées dues à l'employé. Il est convenu que ces absences pour cause d'urgence dans la famille visent à permettre à l'employé d'assumer ses responsabilités immédiates et que celui-ci fera tout son possible pour retourner au travail dans les meilleurs délais.

ARTICLE 32 - ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

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

(b) La Compagnie et le Syndicat conviennent que cet article doit être appliqué en conformité avec leurs obligations respectives précisées dans la présente convention collective.

32.02 (a) Afin de mettre en œuvre le principe que l'égalité des chances dans l'emploi pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles au Canada, requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences, les parties conviennent que nonobstant les dispositions de la section 24.03, la Compagnie peut, dans chaque période de douze (12) mois, débutant le 1er janvier de chaque année, combler jusqu'à deux (2) postes vacants dans chaque district de la Compagnie, pour fins d'équité en matière d'emploi au lieu de remplir le poste vacant.

(i) Sauf indication contraire à la sous-section 32.02 (a) (ii), ces postes vacants doivent être comblés selon les dispositions de la section 24.03 par un candidat qui fait partie de l'un des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les autochtones, les handicapés et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles.

(ii) Dans chacune des provinces, chaque fois que la Compagnie comble deux (2) postes pour fins d'équité en matière d'emploi, la Compagnie peut comblé un poste en embauchant, à titre d'employé permanent à plein temps, une personne handicapée, une femme, un autochtone ou une personne faisant partie d'une minorité visible en raison de la race ou de la couleur, pourvu qu'il n'y ait pas de candidat qualifié provenant du groupe personnel de bureau et groupe connexe ou du groupe vendeurs – service de communications.

Le nombre de postes vacants comblés en vertu des dispositions de la section 32.02 ne doit jamais excéder deux (2) par district par année, tel que prévu à la sous-section 32.02 (a).

(b) La Compagnie avisera le délégué syndical local, à l'aide d'une formule fournie par la Compagnie, de tout poste vacant comblé en vertu de ces dispositions.

32.03 Nonobstant les dispositions de la section 14.10, un grief du Syndicat peut être soumis conformément à la section 14.09 au sujet de l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation:

(a) de la section 32.01, dans le cas d'un employé de la Compagnie désirant retourner à l'unité de négociation en vertu des dispositions des pratiques de la Compagnie, tels qu'ils existent à la date de signature de la présente convention, après une affectation dans une autre unité de négociation pour des raisons de santé ou de déficience, ou

(b) de la section 32.02.

ARTICLE 33 - PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

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

Le nombre d'employés de la Compagnie désignés à titre de représentants négociateurs autorisés du Syndicat ne doit pas dépasser six.

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

33.03 La Compagnie convient d'assumer la totalité des frais de traduction simultanée pendant les réunions consultatives et les réunions de négociation mais, dans le dernier cas, seulement jusqu'à la date d'expiration de la convention collective ou la date d'une requête en conciliation soit la dernière de ces deux dates, moment à partir duquel lesdits frais seront assumés à parts égales par les parties.

ARTICLE 34 - INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

34.01 (a) Pour les échelles de salaires 1 et 3, si l'indice des prix à la consommation (IPC) de juin 2007 dépasse l'IPC de juin 2006 de plus de 2.0%, tous les taux de salaire de base en vigueur le 31 août 2007 seront augmentés le 1er septembre 2007 d'un pourcentage égal à la différence entre

- (i) le pourcentage dont l'IPC de juin 2007 dépasse l'IPC de juin 2006
et
- (ii) 2.0%

jusqu'à concurrence d'une majoration maximum de 1% du salaire de base.

(b) Pour l'échelle de salaire 2, si l'indice des prix à la consommation (IPC) de juin 2007 dépasse l'IPC de juin 2006, tous les taux de salaire de base en vigueur le 31 août 2007 seront augmentés le 1er septembre 2007 d'un pourcentage égal à la différence entre le pourcentage dont l'IPC de juin 2007 dépasse l'IPC de juin 2006 jusqu'à un maximum de 1.0% du taux de salaire de base.

34.02 L'indice des prix à la consommation utilisé dans la formule exposée aux sections 34.01 et 34.02 doit être l'indice général des prix à la consommation au Canada (1992 = 100) publié par Statistique Canada ou par tout autre ministère ou organisme qui pourrait lui succéder.

34.03 Si l'indice des prix à la consommation devait être modifié ou supprimé d'ici janvier 2007, les parties conviennent de se consulter afin de déterminer un moyen d'augmenter les taux de salaire à compter du 1er septembre 2007, conformément aux formules exposées à la section 34.01.

ARTICLE 35 - DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 La présente convention entre en vigueur à la date de ratification, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 30 novembre 2024 inclusivement.

35.02 L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut, au moyen d'un préavis écrit d'au moins 30 jours et d'au plus 90 jours avant l'expiration de la présente convention, demander à l'autre partie 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.

35.03 Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé à Unifor, 115 Gordon Baker Road, Toronto, ON, M2H 0A8. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire de la Compagnie, 1 Carrefour Alexandre-Graham-Bell, Tour A7, Montreal, Quebec H3E 3B3.

ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente Convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 17^e jour de novembre 2021.

Pour Unifor

Clayton Nunn

Jean-Stéphane Mayer

Justin Connolly

Paul Couvion

David W. Hicks

David Jacob

Alain Sévigny

Sébastien Vachon

Pour Bell Canada

Serge Thibault

Paul Robert

Manuel Branco

Jacques Patry

James Wilson

ANNEXE A

Emplois et échelles salariales

S'applique à tous les employés permanents couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012.

<u>Emplois</u>	<u>Échelle</u>
Apprenti technicien	1
Chargé de travaux divers	1
Coordonnateur de matières dangereuses	3
Installateur-réparateur II	2
Technicien de bâtiments	2
Réparateur de câbles	1
Technicien - bureau central I	1
Technicien - bureau central II	2
Technicien - bureau central III	2
Technicien de métier	1
Technicien de réseau II	2
Technicien – service d'affaires I	1
Technicien – service d'affaires II	2
Technicien à l'équipement des bâtiments	1

Emplois et échelles salariales

S'applique à tous les employés temporaires et permanents auxiliaires couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012 et à tous les employés embauchés, réembauchés, reclassés à un statut permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le 1^{er} décembre 2012.

<u>Emploi</u>	<u>Échelle</u>
Technicien – Spécialiste	A
Technicien – Avancé	B
Technicien – Généraliste	C

ANNEXE B

CENTRES DE RATTACHEMENT

Alma	Deep River
Arnprior	Dolbeau
Asbestos	Drummondville
Atikokan	Dryden
Baie-St-Paul	Eganville
Bancroft	Elliot Lake
Barrie	Espanola
Barry's Bay	Fort Erie
Belleville (Trenton)	Fort Frances
Beloeil	
Big Trout Lake	Gatineau
Blind River	Georgetown
Bracebridge	Geraldton
Brampton	Goderich
Brantford	Granby
Brockville	Guelph
Buckingham	
Burk's Falls	Haliburton
Cabano	Hamilton
Carleton Place	Harrowsmith
Chambly	Hawkesbury
Chapleau	Henryville
Chateauguay	
Chatham	Ignace
Clinton	
Coaticook	Joliette
Cobourg (Port Hope)	
Collingwood	Kenora
Cornwall	Kingston
Cowansville	Kitchener (Cambridge)
	Knowlton

ANNEXE B

CENTRES DE RATTACHEMENT

La Malbaie	Oakville (Bronte, Clarkson)
Lac Mégantic	Orangeville
Lachute	Orillia
Le Gardeur	Oshawa
Leamington	Ottawa
Lindsay	Owen Sound
Listowel	
Little Current	Parry Sound
London	Pembroke
	Peterborough
Madoc	
Magog	Quebec
Manitowadge	
Maniwaki	Rainy River
Marathon	Red Lake
Marieville	Renfrew
Markham	Richmond
Metcalfe	Richmond Hill
Milton	Rimouski
Montreal	Rivière-du-Loup
Mount Forest	Roberval
Nestor Falls	
Newmarket	
Niagara Falls	
Nipigon	
North Bay	
Nunavik	

ANNEXE B

CENTRES DE RATTACHEMENT

Saguenay	Tadoussac
Sarnia	Terrebonne
Sault Ste. Marie	Thessalon
Schreiber	Thetford Mines
Shawinigan (Grand'Mere)	Thunder Bay
Sherbrooke	Tillsonburg
Sioux Lookout	Toronto
Smith Falls	Trois-Pistoles
Sorel	Trois-Rivieres
St. Catharines	
St-Bruno	Valleyfield
Ste-Agathe	Varenes
Ste-Anne-de-Bellevue (Dorion)	Vercheres
Ste-Anne-des-Plaines	Victoriaville
Ste-Rose (Ste-Therese)	Wakefield
St-Eustache	Walkerton
St-Félicien	Wawa
St-Hyacinthe	Welland (Port Colborne)
St-Jean	Winchester
St-Jerome	Windsor
St-Jovite	Wingham
Stratford	Woodstock
Streetsville	Yamaska
St-Thomas	
Sturgeon Falls	
Sudbury	

ANNEXE C

S'applique à tous les employés permanents couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012.

ÉCHELLE DE SALAIRES 1

Emplois de classe IA

Technicien de métier

Emplois de classe I

Chargé de travaux divers

Technicien - bureau central I

Réparateur de câbles

Technicien - service d'affaires I

Apprenti technicien

Technicien à l'équipement des bâtiments

ÉCHELLE DE SALAIRES 2

Emplois de classe II

Installateur - réparateur II

Technicien de bâtiments

Technicien - bureau central II

Technicien - service d'affaires II

Technicien de réseau II

Emplois de classe III

Technicien - bureau central III

ÉCHELLE DE SALAIRES 3

Coordonnateur de matières dangereuses

ANNEXE C

Techniciens et Employés Auxiliaires – Classe I**ÉCHELLES DE SALAIRES 1****Taux horaires et hebdomadaires**

Échelon	Échelle de salaire 1		Échelle de salaire 1	
	1,50%	1er décembre 2020	2,00%	1er décembre 2021
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	21,4498 \$	1 715,9793 \$	21,8788 \$	1 750,2989 \$
2	22,9886 \$	1 839,0887 \$	23,4484 \$	1 875,8705 \$
3	25,4349 \$	2 034,7908 \$	25,9436 \$	2 075,4866 \$
4	26,9712 \$	2 157,6972 \$	27,5106 \$	2 200,8511 \$
5	28,6350 \$	2 290,7941 \$	29,2077 \$	2 336,6100 \$
6	31,1045 \$	2 488,3537 \$	31,7266 \$	2 538,1208 \$
7	32,7819 \$	2 622,5469 \$	33,4375 \$	2 674,9978 \$
8	34,9422 \$	2 795,3709 \$	35,6410 \$	2 851,2783 \$
9	36,7839 \$	2 942,7083 \$	37,5196 \$	3 001,5625 \$
10	40,2197 \$	3 217,5703 \$	41,0241 \$	3 281,9217 \$
11	42,1965 \$	3 375,7175 \$	43,0404 \$	3 443,2319 \$

Échelon	Échelle de salaire 1		Échelle de salaire 1	
	2,00%	1er décembre 2022	2,00%	1er décembre 2023
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	22,3164 \$	1 785,3049 \$	22,7627 \$	1 821,0110 \$
2	23,9174 \$	1 913,3879 \$	24,3957 \$	1 951,6557 \$
3	26,4625 \$	2 116,9963 \$	26,9918 \$	2 159,3362 \$
4	28,0608 \$	2 244,8681 \$	28,6220 \$	2 289,7655 \$
5	29,7919 \$	2 383,3422 \$	30,3877 \$	2 431,0090 \$
6	32,3611 \$	2 588,8832 \$	33,0083 \$	2 640,6609 \$
7	34,1063 \$	2 728,4978 \$	34,7884 \$	2 783,0678 \$
8	36,3538 \$	2 908,3039 \$	37,0809 \$	2 966,4700 \$
9	38,2700 \$	3 061,5938 \$	39,0354 \$	3 122,8257 \$
10	41,8446 \$	3 347,5601 \$	42,6815 \$	3 414,5113 \$
11	43,9012 \$	3 512,0965 \$	44,7792 \$	3 582,3384 \$

ANNEXE C

Techniciens et Employés Auxiliaires – Classe IA**ÉCHELLE DE SALAIRES 1****Taux horaires et hebdomadaires**

Échelon	Échelle de salaire 1A		Échelle de salaire 1A	
	1,50%	1er décembre 2020	2,00%	1er décembre 2021
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	21,4498 \$	1 715,9793 \$	21,8788 \$	1 750,2989 \$
2	22,9886 \$	1 839,0887 \$	23,4484 \$	1 875,8705 \$
3	25,4355 \$	2 034,8416 \$	25,9442 \$	2 075,5384 \$
4	26,9712 \$	2 157,6972 \$	27,5106 \$	2 200,8511 \$
5	28,6350 \$	2 290,7941 \$	29,2077 \$	2 336,6100 \$
6	31,1045 \$	2 488,3537 \$	31,7266 \$	2 538,1208 \$
7	32,7819 \$	2 622,5469 \$	33,4375 \$	2 674,9978 \$
8	35,1078 \$	2 808,6268 \$	35,8100 \$	2 864,7993 \$
9	37,0312 \$	2 962,4907 \$	37,7718 \$	3 021,7405 \$
10	40,5486 \$	3 243,8893 \$	41,3596 \$	3 308,7671 \$
11	42,6088 \$	3 408,7050 \$	43,4610 \$	3 476,8791 \$

Échelon	Échelle de salaire 1A		Échelle de salaire 1A	
	2,00%	1er décembre 2022	2,00%	1er décembre 2023
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	22,3164 \$	1 785,3049 \$	22,7627 \$	1 821,0110 \$
2	23,9174 \$	1 913,3879 \$	24,3957 \$	1 951,6557 \$
3	26,4631 \$	2 117,0492 \$	26,9924 \$	2 159,3902 \$
4	28,0608 \$	2 244,8681 \$	28,6220 \$	2 289,7655 \$
5	29,7919 \$	2 383,3422 \$	30,3877 \$	2 431,0090 \$
6	32,3611 \$	2 588,8832 \$	33,0083 \$	2 640,6609 \$
7	34,1063 \$	2 728,4978 \$	34,7884 \$	2 783,0678 \$
8	36,5262 \$	2 922,0953 \$	37,2567 \$	2 980,5372 \$
9	38,5272 \$	3 082,1753 \$	39,2977 \$	3 143,8188 \$
10	42,1868 \$	3 374,9424 \$	43,0305 \$	3 442,4412 \$
11	44,3302 \$	3 546,4167 \$	45,2168 \$	3 617,3450 \$

ANNEXE C

Techniciens et Employés Auxiliaires – Classe II & III**ÉCHELLES DE SALAIRES 2****Taux horaires et hebdomadaires**

Échelon	Échelle de salaire 2		Échelle de salaire 2	
	1,50%	1er décembre 2020	2,00%	1er décembre 2021
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	19,2413 \$	1 539,2983 \$	19,6261 \$	1 570,0843 \$
2	20,6217 \$	1 649,7303 \$	21,0341 \$	1 682,7249 \$
3	22,8161 \$	1 825,2847 \$	23,2724 \$	1 861,7904 \$
4	24,1952 \$	1 935,6152 \$	24,6791 \$	1 974,3275 \$
5	25,6871 \$	2 054,9690 \$	26,2008 \$	2 096,0684 \$
6	27,9019 \$	2 232,1576 \$	28,4599 \$	2 276,8008 \$
7	29,4069 \$	2 352,5467 \$	29,9950 \$	2 399,5976 \$
*8	31,3451 \$	2 507,6083 \$	31,9720 \$	2 557,7605 \$
9	32,9972 \$	2 639,7816 \$	33,6571 \$	2 692,5772 \$
10	36,0785 \$	2 886,2743 \$	36,8001 \$	2 943,9998 \$

Échelon	Échelle de salaire 2		Échelle de salaire 2	
	2,00%	1er décembre 2022	2,00%	1er décembre 2023
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	20,0186 \$	1 601,4860 \$	20,4190 \$	1 633,5157 \$
2	21,4548 \$	1 716,3794 \$	21,8839 \$	1 750,7070 \$
3	23,7378 \$	1 899,0262 \$	24,2126 \$	1 937,0067 \$
4	25,1727 \$	2 013,8141 \$	25,6762 \$	2 054,0904 \$
5	26,7248 \$	2 137,9898 \$	27,2593 \$	2 180,7496 \$
6	29,0291 \$	2 322,3368 \$	29,6097 \$	2 368,7835 \$
7	30,5949 \$	2 447,5896 \$	31,2068 \$	2 496,5414 \$
*8	32,6114 \$	2 608,9157 \$	33,2636 \$	2 661,0940 \$
9	34,3302 \$	2 746,4287 \$	35,0168 \$	2 801,3573 \$
10	37,5361 \$	3 002,8798 \$	38,2868 \$	3 062,9374 \$

Taux Maximum :

* Classe III

ANNEXE C

Techniciens et Employés Auxiliaires

ÉCHELLES DE SALAIRES 3

Taux horaires et hebdomadaires

Échelon	Échelle de salaire 3		Échelle de salaire 3	
	1,50%	1er décembre 2020	2,00%	1er décembre 2021
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	19,3285 \$	1 546,2815 \$	19,7151 \$	1 577,2071 \$
2	20,4973 \$	1 639,7833 \$	20,9072 \$	1 672,5790 \$
3	22,9282 \$	1 834,2573 \$	23,3868 \$	1 870,9424 \$
4	24,4092 \$	1 952,7382 \$	24,8974 \$	1 991,7930 \$
5	26,9744 \$	2 157,9509 \$	27,5139 \$	2 201,1099 \$
6	29,1763 \$	2 334,1042 \$	29,7598 \$	2 380,7863 \$
7	29,8075 \$	2 384,6004 \$	30,4037 \$	2 432,2924 \$
8	30,9868 \$	2 478,9447 \$	31,6065 \$	2 528,5236 \$
9	32,5926 \$	2 607,4031 \$	33,2445 \$	2 659,5512 \$
10	34,3116 \$	2 744,9254 \$	34,9978 \$	2 799,8239 \$
*11	38,0087 \$	3 040,6964 \$	38,7689 \$	3 101,5103 \$

Échelon	Échelle de salaire 3		Échelle de salaire 3	
	2,00%	1er décembre 2022	2,00%	1er décembre 2023
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	20,1094 \$	1 608,7512 \$	20,5116 \$	1 640,9262 \$
2	21,3253 \$	1 706,0306 \$	21,7518 \$	1 740,1512 \$
3	23,8545 \$	1 908,3612 \$	24,3316 \$	1 946,5284 \$
4	25,3953 \$	2 031,6289 \$	25,9032 \$	2 072,2615 \$
5	28,0642 \$	2 245,1321 \$	28,6255 \$	2 290,0347 \$
6	30,3550 \$	2 428,4020 \$	30,9621 \$	2 476,9700 \$
7	31,0118 \$	2 480,9382 \$	31,6320 \$	2 530,5570 \$
8	32,2386 \$	2 579,0941 \$	32,8834 \$	2 630,6760 \$
9	33,9094 \$	2 712,7422 \$	34,5876 \$	2 766,9970 \$
10	35,6978 \$	2 855,8204 \$	36,4118 \$	2 912,9368 \$
*11	39,5443 \$	3 163,5405 \$	40,3352 \$	3 226,8113 \$

Taux Maximum:

*Coordonnateur des matières dangereuses

ANNEXE D

FAMILLES

S'applique à tous les employés permanents couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012.

ÉCHELLES SALARIALES

1. Installation & Réparation
 - 1 Chargé de travaux divers
 - 2 Installateur-réparateur II
 - 2 Technicien de réseau II
 - 1 Technicien – service d'affaires
 - 2 Technicien – service d'affaires II
 - 1 Apprenti technicien
2. Bureau central
 - 1 Chargé de travaux divers
 - 1 Technicien - bur. Central I
 - 2 Technicien - bur. Central II

 - 2 Technicien - bur. Central III
 - 1 Technicien de métier
 - 2 Technicien de réseau II
 - 1 Apprenti technicien

ÉCHELLES SALARIALES

3. Réparation de câbles
 - 1 Chargé de travaux divers
 - 1 Réparateur de câbles
4. Divers
 - 3 Coordonnateur des matières dangereuses
5. Bâtiments
 - 2 Technicien de bâtiments
 - 1 Technicien à l'équipement des bâtiments

Notes: * Préférence fonctionnelle

Technicien - service d'affaires I

- (i) Voix
- (ii) Données
- (iii) Radio et vidéo
- (iv) Spécialiste de la Haute technologie

Technicien – bureau central I

- (i) Maintenance de l'équipement de commutation
- (ii) Maintenance du réseau de Transmission
- (iii) Données
- (iv) Radio et vidéo
- (v) Spécialiste de la Haute technologie

ANNEXE E

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE
ÉCHELLE SALARIALE – TECHNICIEN ET
EMPLOYÉ AUXILIAIRES

* SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE – EMPLOYÉS(ES) À PLEIN TEMPS	Indemnité supplémentaire VERSEMENT HEBDOMADAIRE
\$	\$
00,01 - 10,00	1,80
10,01 - 20,00	3,60
20,01 - 30,00	5,40
30,01 - 40,00	7,20
40,01 - 50,00	9,00
50,01 - 60,00	10,80
60,01 - 70,00	12,60
70,01 - 80,00	14,40
80,01 - 90,00	16,20
90,01 - 100,00	18,00
100,01 - 110,00	19,80
110,01 - 120,00	21,60
120,01 - 130,00	23,40
130,01 - 140,00	25,20
140,01 - 150,00	27,00
150,01 - 160,00	28,80
160,01 - 170,00	30,60
170,01 - 180,00	32,40
180,01 - 190,00	34,20
190,01 - 200,00	36,00
200,01 - 210,00	37,80
210,01 - 220,00	39,60
220,01 - 230,00	41,40
230,01 - 240,00	43,20
240,01 - 250,00	45,00
250,01 - 260,00	46,80
260,01 - 270,00	48,60
270,01 - 280,00	50,40
280,01 - 290,00	52,20
290,01 - 300,00	54,00
300,01 - 310,00	55,80
310,01 - 320,00	57,60
320,01 - 330,00	59,40
330,01 - 340,00	61,20
340,01 - 350,00	63,00
350,01 - 360,00	64,80

Nota: * Salaire de base hebdomadaire moyen pour les employés(es) à temps partiel.

ANNEXE E

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE
ÉCHELLE SALARIALE – TECHNICIEN ET
EMPLOYÉ AUXILIAIRES

* SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE – EMPLOYÉS(ES) À PLEIN TEMPS	Indemnité supplémentaire VERSEMENT HEBDOMADAIRE
\$	\$
360,01 - 370,00	66,60
370,01 - 380,00	68,40
380,01 - 390,00	70,20
390,01 - 400,00	72,00
400,01 - 410,00	73,80
410,01 - 420,00	75,60
420,01 - 430,00	77,40
430,01 - 440,00	79,20
440,01 - 450,00	81,00
450,01 - 460,00	82,80
460,01 - 470,00	84,60
470,01 - 480,00	86,40
480,01 - 490,00	88,20
490,01 - 500,00	90,00
500,01 - 510,00	91,80
510,01 - 520,00	93,60
520,01 - 530,00	95,40
530,01 - 540,00	97,20
540,01 - 550,00	99,00
550,01 - 560,00	100,80
560,01 - 570,00	102,60
570,01 - 580,00	104,40
580,01 - 590,00	106,20
590,01 - 600,00	108,00
600,01 - 610,00	109,80
610,01 - 620,00	111,60
620,01 - 630,00	113,40
630,01 - 640,00	115,20
640,01 - 650,00	117,00
650,01 - 660,00	118,80
660,01 - 670,00	120,60
670,01 - 680,00	122,40
680,01 - 690,00	124,20
690,01 - 700,00	126,00
700,01 - 710,00	127,80
710,01 - 720,00	129,60
720,01 - 730,00	131,40

Nota: * Salaire de base hebdomadaire moyen pour les employés(es) à temps partiel.

ANNEXE E

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE
ÉCHELLE SALARIALE – TECHNICIEN ET
EMPLOYÉ AUXILIAIRES

* SALAIRE DE BASE	Indemnité
<u>HEBDOMADAIRE –</u>	supplémentaire
<u>EMPLOYÉS(ES) À PLEIN TEMPS</u>	<u>VERSEMENT</u>
<u>HEBDOMADAIRE</u>	<u>HEBDOMADAIRE</u>
\$	\$
730,01 - 740,00	133,20
740,01 - 750,00	137,85
750,01 - 760,00	145,35
760,01 - 770,00	152,85
770,01 - 780,00	160,35
780,01 - 790,00	167,85
790,01 - 800,00	175,35
800,01 - 810,00	182,85
810,01 - 820,00	190,35
820,01 - 830,00	197,85
830,01 - 840,00	205,35
840,01 - 850,00	212,85
850,01 - 860,00	220,35
860,01 - 870,00	227,85
870,01 - 880,00	235,35
880,01 - 890,00	242,85
890,01 - 900,00	250,35
900,01 - 910,00	257,85
910,01 - 920,00	265,35
920,01 - 930,00	272,85
930,01 - 940,00	280,35
940,01 - 950,00	287,85
950,01 - 960,00	295,35
960,01 - 970,00	302,85
970,01 - 980,00	310,35
980,01 - 990,00	317,85
990,01 - 1000,00	325,35
1000,01 - 1010,00	332,85
1010,01 - 1020,00	340,35
1020,01 - 1030,00	347,85
1030,01 - 1040,00	355,35
1040,01 - 1050,00	362,85
1050,01 - 1060,00	370,35
1060,01 - 1070,00	377,85
1070,01 - 1080,00	385,35
1080,01 - 1090,00	392,85
1090,01 - 1100,00	400,35

Nota: * Salaire de base hebdomadaire moyen pour les employés(es) à temps partiel.

ANNEXE F

PÉRIODES D'ÉTÉ
(ARTICLE 21)

<u>ANNÉE</u>	<u>DÉBUT</u>	<u>FIN</u>
2021	6 juin 2021	25 septembre 2021
2022	5 juin 2022	24 septembre 2022
2023	11 juin 2023	23 septembre 2023
2024	9 juin 2024	21 septembre 2024

ANNEXE G

S'applique à tous les employés temporaires et permanents auxiliaires couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012 et à tous les employés embauchés, réembauchés, reclassés à un statut permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le 1^{er} décembre 2012.

Emploi

Échelle

Technicien – Spécialiste

A

Technicien – Avancé

B

Technicien – Généraliste

C

ANNEXE G

S'applique à tous les employés temporaires et permanents auxiliaires couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012, et à tous les employés embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le 1^{er} décembre 2012

Échelon	A		B		C	
	Spécialiste		Avancé		Généraliste	
	1,50%		1er décembre 2020			
	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.
1					21,4498 \$	1 715,9793 \$
2			22,9886 \$	1 839,0887 \$	22,9886 \$	1 839,0887 \$
3	25,4349 \$	2 034,7908 \$	25,4349 \$	2 034,7908 \$	25,4349 \$	2 034,7908 \$
4	26,9712 \$	2 157,6972 \$	26,9712 \$	2 157,6972 \$	26,9712 \$	2 157,6972 \$
5	28,6350 \$	2 290,7941 \$	28,6350 \$	2 290,7941 \$		
6	31,1045 \$	2 488,3537 \$	31,1045 \$	2 488,3537 \$		
7	32,7819 \$	2 622,5469 \$	32,7819 \$	2 622,5469 \$		
8	34,9422 \$	2 795,3709 \$	34,9422 \$	2 795,3709 \$		
9	36,7839 \$	2 942,7083 \$				
*10	40,2197 \$	3 217,5703 \$				

Échelon	A		B		C	
	Spécialiste		Avancé		Généraliste	
	2,00%		1er décembre 2021			
	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.
1					21,8788 \$	1 750,2989 \$
2			23,4484 \$	1 875,8705 \$	23,4484 \$	1 875,8705 \$
3	25,9436 \$	2 075,4866 \$	25,9436 \$	2 075,4866 \$	25,9436 \$	2 075,4866 \$
4	27,5106 \$	2 200,8511 \$	27,5106 \$	2 200,8511 \$	27,5106 \$	2 200,8511 \$
5	29,2077 \$	2 336,6100 \$	29,2077 \$	2 336,6100 \$		
6	31,7266 \$	2 538,1208 \$	31,7266 \$	2 538,1208 \$		
7	33,4375 \$	2 674,9978 \$	33,4375 \$	2 674,9978 \$		
8	35,6410 \$	2 851,2783 \$	35,6410 \$	2 851,2783 \$		
9	37,5196 \$	3 001,5625 \$				
*10	41,0241 \$	3 281,9217 \$				

Note: L'intervalle de temps entre chaque échelon est de neuf (9) mois.

L'Annexe G est soumise aux règles de l'Article 17 dans son ensemble, en y apportant les ajustements requis

* La prochaine progression salariale de l'employé sera équivalente à l'échelon 11 de l'Échelle de salaires 1 de l'Annexe C

ANNEXE G

S'applique à tous les employés temporaires et permanents auxiliaires couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012, et à tous les employés embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le 1^{er} décembre 2012

Échelon	A		B		C	
	Spécialiste		Avancé		Généraliste	
	2,00%		1er décembre 2022			
	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.
1					22,3164 \$	1 785,3049 \$
2			23,9174 \$	1 913,3879 \$	23,9174 \$	1 913,3879 \$
3	26,4625 \$	2 116,9963 \$	26,4625 \$	2 116,9963 \$	26,4625 \$	2 116,9963 \$
4	28,0608 \$	2 244,8681 \$	28,0608 \$	2 244,8681 \$	28,0608 \$	2 244,8681 \$
5	29,7919 \$	2 383,3422 \$	29,7919 \$	2 383,3422 \$		
6	32,3611 \$	2 588,8832 \$	32,3611 \$	2 588,8832 \$		
7	34,1063 \$	2 728,4978 \$	34,1063 \$	2 728,4978 \$		
8	36,3538 \$	2 908,3039 \$	36,3538 \$	2 908,3039 \$		
9	38,2700 \$	3 061,5938 \$				
*10	41,8446 \$	3 347,5601 \$				

Échelon	A		B		C	
	Spécialiste		Avancé		Généraliste	
	2,00%		1er décembre 2023			
	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.
1					22,7627 \$	1 821,0110 \$
2			24,3957 \$	1 951,6557 \$	24,3957 \$	1 951,6557 \$
3	26,9918 \$	2 159,3362 \$	26,9918 \$	2 159,3362 \$	26,9918 \$	2 159,3362 \$
4	28,6220 \$	2 289,7655 \$	28,6220 \$	2 289,7655 \$	28,6220 \$	2 289,7655 \$
5	30,3877 \$	2 431,0090 \$	30,3877 \$	2 431,0090 \$		
6	33,0083 \$	2 640,6609 \$	33,0083 \$	2 640,6609 \$		
7	34,7884 \$	2 783,0678 \$	34,7884 \$	2 783,0678 \$		
8	37,0809 \$	2 966,4700 \$	37,0809 \$	2 966,4700 \$		
9	39,0354 \$	3 122,8257 \$				
*10	42,6815 \$	3 414,5113 \$				

Note: L'intervalle de temps entre chaque échelon est de neuf (9) mois.

L'Annexe G est soumise aux règles de l'Article 17 dans son ensemble, en y apportant les ajustements requis

* La prochaine progression salariale de l'employé sera équivalente à l'échelon 11 de l'Échelle de salaires 1 de l'Annexe C

TERMINAL A ÉCRAN DE VISUALISATION
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET
LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

1. Les parties conviennent qu'une employée permanente à plein temps ou une employée permanente à temps partiel qui est enceinte, qui travaille habituellement à un terminal à écran de visualisation (T.E.V.) et qui ne désire pas continuer ce travail pendant le reste de sa grossesse peut, sous réserve des conditions exposées dans le présent protocole, choisir l'une des deux options suivantes:
 - A) Obtenir un congé autorisé non payé jusqu'au moment où elle devient admissible au congé de maternité prévu par l'article 31 de la convention collective entre les parties, en date du 15 mai 1999, ci-après appelée la Convention Collective, ou
 - B) Être affectée à d'autres tâches au sein de l'unité de négociation.

Congé autorisé (non payé)

2.
 - A) Pour être admissible au congé mentionné au paragraphe 1 A), l'employée doit présenter une demande, accompagnée d'un certificat établissant la grossesse et précisant la date prévue de l'accouchement. La Compagnie accepte de faire tout en son pouvoir pour accélérer l'octroi du congé autorisé et, de toute manière, la prise d'effet de ce congé autorisé ne sera pas fixée à plus de cinq jours après la date de la demande, à moins que l'employée n'ait donné son accord à un délai plus long.
 - B) L'employée en congé autorisé en vertu du paragraphe 1 A) et dont la grossesse est terminée doit être réintégrée au poste qu'elle occupait au moment où ce congé a commencé ou au poste qu'elle occupait au moment où elle a choisi une option en vertu du paragraphe 1, selon la première date. Cette réintégration doit avoir lieu dans les cinq jours qui suivent la demande de l'employée.
3. En plus du paragraphe 2, les employées admissibles qui désirent faire une demande de congé de maternité en vertu de l'article 31 de la convention collective doivent respecter les dispositions dudit article. (Cela signifie que l'employée doit faire la demande stipulée par l'article 31 de la convention collective au moment approprié au cours du congé mentionné au paragraphe 1 A).

Affectation à d'autres tâches

4. L'employée qui choisit l'option B) peut être affectée à d'autres tâches au sein de l'unité de négociation, de la manière et dans l'ordre suivant:
 - Premièrement, à un poste existant de son propre centre d'affectation, à un niveau de salaire comparable et qui ne demande pas que l'employée utilise un terminal à écran de visualisation.
 - Deuxièmement, à un poste existant d'un autre centre d'affectation à l'intérieur de son centre de rattachement, à un niveau de salaire comparable et qui ne demande pas que l'employée utilise un terminal à écran de visualisation.

- Troisièmement, à un poste existant à un autre endroit, à un niveau de salaire comparable et qui ne demande pas que l'employée utilise un terminal à écran de visualisation.
- Quatrièmement, à un poste existant où que ce soit, à un niveau de salaire inférieur. En pareil cas l'employée recevra le salaire attaché à ce poste pendant la période de réaffectation.

Aux fins d'attribution d'autres tâches dans l'unité de négociation tel qu'il a été défini plus haut, l'employée réaffectée et toute autre employée touchée par cette réaffectation ne pourront faire état de leur droit d'ancienneté pour empêcher la réaffectation d'une employée enceinte. Lorsqu'il est nécessaire de muter une employée non enceinte, la Compagnie convient de chercher des volontaires à l'endroit concerné; mais lorsqu'elle n'en trouve pas, l'employée comptant le moins d'ancienneté à un poste qui ne demande pas d'utiliser un terminal à écran de visualisation à l'endroit concerné sera mutée. Nonobstant toute disposition de la convention collective, la volontaire ou l'employée ayant le moins d'ancienneté qui a été réaffectée a priorité sur la procédure habituelle pour combler les postes lorsqu'il s'agit de retourner à l'endroit d'où elle a été mutée.

Si, après avoir fait le cheminement décrit plus haut, l'employée ne peut être réaffectée à un poste, elle peut choisir l'option A).

5. L'employée qui choisit l'option B) doit, dans les cinq jours ouvrables qui suivent, se voir proposer un autre travail au sein de l'unité de négociation. Elle conserve son statut d'employée à plein temps ou d'employée à temps partiel.
6. L'employée qui choisit l'option B) et qui est affectée à un autre bureau
 - A) renonce, pour la durée de sa réaffectation, aux droits qui lui sont reconnus à la section 17.03 et aux articles 22 et 23 de la convention collective, et
 - B) doit choisir ses vacances dans son ancien endroit, comme si elle y occupait toujours son ancien emploi.

Toutefois, si pendant la période de réaffectation temporaire de l'employée, la Compagnie oblige cette dernière à se présenter à d'autres centres de travail, l'employée conserve, pour la durée de telles affectations, les droits qui lui sont reconnus aux articles 22 et 23. En pareil cas, on entend par "centre d'affectation" le centre réaffecté temporaire de l'employée.

7. Dans le cas de l'employée qui a choisi l'option B) et qui a été assignée à un autre centre d'affectation, les dispositions de l'article 16 (Changements Technologiques) de la convention collective doivent être appliquées en fonction de son ancien centre d'affectation et non pas du centre d'affectation auquel elle est affectée temporairement.
8. L'employée, qui après avoir choisi l'option B), est affectée à un nouveau poste et ne veut plus commencer ou continuer le travail à ce nouveau poste peut alors choisir de rester à son poste initial ou d'exercer l'option A). Si elle choisit l'option A) avant de s'être présentée à son nouveau poste, elle demeure à son poste initial jusqu'à ce que l'option A) prenne effet.
9. L'employée qui, après avoir choisi l'option B), désire reprendre son emploi à la fin de son congé de maternité doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait immédiatement avant sa réaffectation plutôt que dans "les fonctions qu'elle occupait au moment où a commencé ce congé" comme le précise la sous-section 31.01 (d) de la convention collective.

Général

10. Les parties conviennent que les contestations relatives à l'interprétation, à l'administration ou à l'application du présent protocole doivent être réglées selon les procédures de grief et d'arbitrage de la convention collective.
11. La Compagnie et le Syndicat doivent agir d'une manière juste et raisonnable dans l'exécution des dispositions du présent protocole.
12. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente signé le 29e jour de janvier 1996 et demeurera en vigueur pour la durée de la convention collective.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Objet: Vente d'entreprise potentielle entraînant le transfert des Techniciens et employés auxiliaires

Tel que discuté avec le Syndicat au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires, la Compagnie n'a aucun projet prévu concernant une vente d'entreprise qui entraînerait le transfert de Techniciens et employés auxiliaires et spécifiquement ne conclura pas de telle vente à compter de la date de la signature de la convention collective jusqu'au 31 décembre 2000.

L'Article 11 - Remaniement du personnel, offre une protection aux employés permanents à l'égard des mises à pied dans les cas où du travail de l'unité de négociation a été confié à des sous-traitants.

Dans le cas d'une vente d'entreprise, même inter-juridictionnelle dans le cadre de laquelle une partie de Bell Canada est cédée à titre d'entité en exploitation et que cette vente entraîne le transfert Techniciens et employés auxiliaires, la Compagnie inclura dans les conditions de vente l'obligation pour l'acquéreur de reconnaître Unifor comme agent négociateur des employés transférés, ainsi que les conditions de la présente convention collective. Si, par suite d'une vente d'entreprise, les Techniciens et employés auxiliaires sont intégrés au personnel de l'acquéreur. Les critères servant à déterminer les droits de succession seront ceux énoncés dans la loi appropriée.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

BELL SOLUTIONS TECHNIQUES (BST)
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE:

Bell Canada, ci-après appelée la "Compagnie"

et

Unifor représentant les Techniciens et employés auxiliaires, ci-après appelé le "Syndicat".

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Entourage Solutions Technologies (EST), maintenant connue sous le nom de Bell Solutions Techniques (BST), s'occupera des activités auparavant réalisées par la Compagnie et décrites aux sections appropriées du contrat de services (1996) conclu entre la Compagnie et EST.
2. L'exploitation et les activités de EST seront indépendantes de celles de la Compagnie, et les employés représentés par le Syndicat dans l'unité de négociation de EST seront entièrement séparés des employés et des unités de négociation de la Compagnie.
3. Les activités réalisées et les travaux exécutés par EST ne seront pas considérés comme étant le travail des unités de négociation de la Compagnie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

EXPERTECH
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Bell Canada; ci-après appelée la "Compagnie"

et

Unifor représentant les Techniciens et employés auxiliaires, ci-après appelé le "Syndicat".

La Compagnie ayant créé une filiale ci-après appelée "Expertech bâtisseur de réseaux", les parties ci-dessus conviennent de ce qui suit:

1. Expertech bâtisseur de réseaux sera assujettie aux lois fédérales aux fins des relations du travail.
2. L'exploitation et les activités d'Expertech bâtisseur de réseaux décrites dans l'annexe A du présent mémoire seront indépendantes de celles de Bell Canada, et les employés représentés par le Syndicat au sein de l'unité de négociation d'Expertech bâtisseur de réseaux seront entièrement distincts des employés et des unités de négociation de Bell Canada.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

ANNEXE A

Les activités d'Expertech bâtisseur de réseaux comprennent les travaux liés à l'installation, à l'épissage, au réagencement, au retrait et à la vérification (y compris les essais, le réglage des systèmes et la mise en service) pour les Éléments de réseau suivants:

- équipement de commutation de central, alimentation Électrique, câbles de distribution, supports, protecteurs et Équipement semblable;
- dispositifs Électroniques distants tels que DMSU, RCU, RLM et Équipements ayant des fonctions semblables;
- dispositifs Électroniques situés sur la propriété de la compagnie ou chez les clients tels que OPS, ATM, DVACS et Équipements ayant des fonctions semblables, y compris les câbles, support et fils connexes, ainsi que les câbles d'alimentation électrique, en place chez les clients;
- câbles de cuivre et de fibres optiques et support, matériel et structures connexes, ainsi que tout équipement d'interface multiplex nécessaire;

tours, antennes, guides d'ondes, réseau et matériel connexe faisant partie d'une installation de transmission à faisceaux hertziens.

PROGRAMME DE PRIME DE CERTIFICATION

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit :

Généralités

Dans notre industrie, il n'y a désormais aucune barrière et la technologie évolue rapidement. Par conséquent, il est extrêmement important que tous nos employés continuent de parfaire leurs connaissances et développent leurs qualifications. Les employés qui prennent l'initiative de suivre de la formation afin de se perfectionner devraient être reconnus.

Une prime de certification est établie pour reconnaître les employés permanents qui obtiennent une certification extérieure reconnue sur leur propre temps.

Critères de sélection des certifications ainsi que les fournisseurs éligibles

La prime de certification reconnaîtra des certifications externes de fournisseurs éligibles qui rencontrent des critères spécifiques. Ces critères évolueront au fil du temps afin de refléter les progrès en matière de technologie, de produits et de services, de façon à offrir aux clients de l'entreprise un service à la fine pointe. La Compagnie fera un examen annuel des fournisseurs admissibles et des certifications extérieures reconnues.

- La liste des certifications et fournisseurs reconnus ainsi que les primes établies pour chacune seront affichées sur le site Web Zone Carrière.

Admissibilité et choix des employés qui recevront la prime

- Tous les employés permanents sont admissibles incluant ceux qui sont en congé d'études. Tout autre employé en congé autorisé n'est pas admissible.
- L'employé doit satisfaire aux exigences de son poste.
- La participation au programme de prime de certification doit faire l'objet d'une entente mutuelle préalable entre l'employé et son supérieur. Il est entendu qu'aucune participation ne sera refusée sans motif valable.
- Pour obtenir une prime de certification, l'employé doit réussir sa certification et satisfaire aux exigences du fournisseur.

Les résultats du programme de prime de certification seront transmis annuellement aux représentants nationaux du Syndicat responsables de l'unité d'accréditation.

Paiements

L'employé admissible à recevoir une prime de certification recevra un montant forfaitaire le trimestre suivant le trimestre au cours duquel il a obtenu une certification valide d'un fournisseur éligible. Un employé peut recevoir plus d'une prime par année s'il rencontre tous les critères.

Primes supérieures à 5 000 \$

Si la prime de certification est supérieure à 5,000 \$, l'employé doit signer une lettre reconnaissant que, dans les 24 mois suivants, il n'acceptera aucun emploi chez un concurrent ou une filiale de BCE à moins qu'il n'ait reçu l'autorisation de son unité d'affaire. Si l'employé refuse de signer cette lettre, sa prime de certification se limitera à 2 000 \$.

Un employé recevant une prime supérieure à 5 000 \$ et qui choisit de quitter l'entreprise durant la période de 24 mois susmentionnée pour quelque raison que se soit, remboursera le montant de la prime au prorata des mois travaillés durant la période de 24 mois. L'employé autorise la Compagnie à déduire le montant qu'il doit de son dernier chèque de paie ou de tout autre montant due par la Compagnie. Tout montant restant doit être remboursé à la Compagnie dans les 60 jours suivant son départ.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

TÉLÉTRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente se veut une entente applicable à l'unité de négociation des Techniciens et des employés auxiliaires concernant le Télétravail. Il est entendu entre les parties que le Télétravail, compte tenu des coûts d'implantation, doit résulter en des gains de productivité pour les unités d'affaires impliqués.

GÉNÉRALITÉS

On entend par Télétravail un régime de travail en vertu duquel l'employé travaille à partir de sa résidence. De cet endroit, il communique avec son lieu de travail habituel et effectue son travail par des moyens électroniques ou autres.

La participation à ce régime de travail se limitera à des fonctions qui, selon la Compagnie, sont propices au Télétravail.

Une liste incluant le nom, le prénom, le statut d'emploi, le centre d'affectation, l'adresse, numéro de téléphone au domicile de tous les employés affectés au Télétravail sera fournie au représentant de la section locale appropriée.

La Compagnie convient d'assumer tous les coûts qu'elle a approuvés et qui sont directement reliés aux équipements, terminaux, meubles et liens téléphoniques nécessaires ainsi que toutes les dépenses reliées à l'installation et au déménagement des équipements, terminaux, meubles, des lieux ou vers les lieux de la Compagnie.

La Compagnie convient de continuer de rembourser aux employés toutes les dépenses relatives au travail, conformément à ses pratiques et à la convention collective à l'exception des frais de déplacements effectués de et vers son centre d'affectation d'origine pour toute la période d'assignation en Télétravail.

SÉLECTION ET PARTICIPATION AU TÉLÉTRAVAIL

La participation est strictement volontaire, limitée aux employés permanents et est fondée sur le consentement mutuel de l'employé et de son directeur.

Il est convenu qu'il ne sera apporté aucun changement à la désignation d'emploi des participants à cause de leur participation au Télétravail.

Les participants seront choisis par la Compagnie selon leur ancienneté parmi les volontaires qualifiés répondant aux critères de sélection établis à l'annexe 1 du présent document et appartenant aux catégories d'emploi et tâches retenues par la Compagnie.

L'employé doit y participer pour une période minimum de 6 mois à moins de circonstances exceptionnelles. Dans de telles circonstances et après discussions entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à la participation d'un employé au Télétravail après un préavis de 14 jours.

L'employé en Télétravail devra atteindre les critères de performance et les normes de qualité établies par la direction locale. Ces normes et critères seront au minimum ceux que l'employé atteignait avant sa participation au Télétravail.

Lorsque la participation d'un employé au Télétravail prend fin, ce dernier doit réintégrer son emploi permanent à son centre d'affectation habituel ou, si son centre d'affectation habituel n'existe plus, au centre de travail où son groupe a été relocalisé.

CONDITIONS PARTICULIÈRES AU TÉLÉTRAVAIL

- Les documents confidentiels et les informations exclusives de la Compagnie devront être conservés sous clé en dehors des heures de travail (ex: toutes procédures concernant l'accès et l'utilisation aux différents systèmes informatiques).
- Les documents confidentiels et les informations exclusives de la Compagnie qui deviennent périmées devront être rapportés et détruits dans les locaux de Bell (ex: toutes procédures concernant l'accès et l'utilisation aux différents systèmes informatiques).
- Les systèmes téléphoniques et informatiques ne doivent servir qu'à l'employé en Télétravail et qu'à l'occasion du travail.
- Les appels interurbains doivent être maintenus au strict nécessaire et uniquement pour les besoins de la Compagnie.
- Si des problèmes majeurs empêchent les télétravailleurs de fonctionner normalement (impossible d'accéder au réseau, système de communication déficient etc.) la Compagnie se réserve le droit d'interrompre temporairement la participation d'un employé au Télétravail et de rappeler ce dernier à son lieu habituel de travail jusqu'à ce que le tout soit complètement rétabli.
- Lors d'une panne quelconque survenant au domicile de l'employé, il est de sa responsabilité de communiquer avec son directeur au plus tôt. L'employé ne doit pas encourir de perte de salaire lors de circonstances n'étant pas sous son contrôle.
- L'employé devra permettre l'accès au lieu de travail au directeur soutien et au coordonnateur du projet dans le but d'analyser la performance des systèmes sur le plan technique et d'y apporter les correctifs nécessaires si requis. Les visites seront planifiées avec l'employé.
- Le directeur responsable pourra rencontrer l'employé à sa résidence en tout temps durant son tour de service. Un préavis raisonnable (15 minutes) devrait être donné à l'employé.

MODALITÉS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Durant la participation d'un employé au Télétravail, toutes les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer à l'exception de ce qui suit ;
 - la participation de l'employé au Télétravail sera considérée comme une tâche spéciale temporaire aux fins de l'article 22 ;
 - durant sa participation au Télétravail, l'employé n'aura pas droit aux indemnités de déplacement prévues à l'article 23 lorsqu'il doit se déplacer de et vers son centre de travail habituel;
 - lorsque à la demande de la Compagnie l'employé effectuera, de sa position de Télétravail, du travail ne précédant pas ou ne suivant pas immédiatement son tour de service prévu, il sera rémunéré pour

les heures supplémentaires ainsi effectuées selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires. Si l'employé qui doit faire du temps supplémentaire ne reçoit pas un préavis tel que stipulé à la sous-section 19.09 (a), une heure de salaire additionnelle doit lui être versée.

- les termes de la section 19.08 ne s'appliquent pas à l'employé en Télétravail.

HORAIRES

- Les heures de travail seront établies en conformité avec la convention collective.
- Selon les exigences du service des tours de service fractionné pourront être établies et offerts aux employés en Télétravail qui se porteront volontaires. Les tours de service fractionnés seront de deux demi tours de service égaux durant la période de 06 h 00 et 21 h 00 avec un intervalle n'excédant pas cinq (5) heures.
- Les termes de la section 18.18 de la convention collective ne s'appliquent pas lors de tours de service fractionnés.
- Le Télétravailleur devra être présent aux réunions, périodes de formation ou autres activités prévues à l'horaire. Il sera avisé dans la mesure du possible au moins deux (2) jours à l'avance. S'il y a lieu, la prime de changement de tour de service s'appliquera.
- L'employé en Télétravail, viendra travailler à son centre de travail habituel une journée à tous les deux semaines ou selon une fréquence différente lorsque des besoins particuliers le justifient.
 - Si l'employé doit, durant un tour de service, revenir à son centre de travail pour des raisons hors de son contrôle (ex : bris d'équipement), la Compagnie paiera son transport aller-retour par transport en commun ou équivalent.

ACCIDENTS DE TRAVAIL

- L'employé en Télétravail sera considéré comme étant au travail au même titre que s'il se trouvait à son lieu habituel de travail. Il doit par conséquent prendre, en s'en tenant aux pratiques de la Compagnie, tous les moyens raisonnables pour assurer sa sécurité.

ASSURANCE

- Tout employé en Télétravail doit informer son assureur personnel que des équipements et biens meubles de la Compagnie se trouvent à sa résidence.
- En cas de dommages causés par ou à un équipement, terminal ou biens meubles, la Compagnie assume la responsabilité à moins que les dommages résultent d'un usage non autorisé ou qu'ils soient causés de manière délibérée.

ANNEXE 1

CRITÈRES DE SÉLECTION

Les participants au Télétravail seront choisis par la Compagnie selon leur ancienneté parmi les volontaires qualifiés répondant aux critères de sélection suivants :

- Le Télétravailleur doit avoir pour son travail, à sa résidence principale, une pièce fermée et sécuritaire, rencontrant les normes établies par la Compagnie pour le Télétravail.
- Afin de limiter les coûts d'opération le Télétravailleur doit avoir sa résidence principale dans le même centre de rattachement, dans un des centres de rattachement adjacents ou à une distance à vol d'oiseau n'excédant pas 72 km de son centre d'affectation habituel. Certaines situations particulières pourront être revues entre le Directeur – Relations du travail et le représentant national du Syndicat responsable de l'unité d'accréditation.
- Aucun bruit environnant ne doit être perçu par les clients (par exemple ; des animaux, de la musique, etc.).
- Le Télétravailleur ne doit pas avoir à sa charge une ou plusieurs personnes nécessitant une surveillance par ce dernier durant son tour de service.
- Le Télétravailleur doit posséder l'expérience nécessaire pour fonctionner en totale autonomie à partir de sa résidence.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

PARTICIPATION AU VOLET À COTISATIONS
DÉTERMINÉES DU RÉGIME DE RETRAITE
DE BELL CANADA
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente confirme nos discussions dans le cours des négociations pour le renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires, relativement à la participation des employés au volet à cotisations déterminées du Régime de retraite de Bell Canada.

Il est entendu et convenu que :

Tout employé permanent embauché avant le 1^{er} octobre 2004 (qu'il soit ou non membre du régime de retraite de Bell à cette date) qui choisit de ne pas adhérer au nouveau volet à cotisations déterminées continuera de participer au volet à prestations déterminées du Régime de retraite de Bell Canada et ce, tant et aussi longtemps qu'il demeurera à l'emploi de la Compagnie.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

ARTICLE 14 – PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Nonobstant les dispositions des sections 14.03, 14.04 et 14.05 de la convention collective, les parties susmentionnées conviennent de ce qui suit :

1. Quand le grief n'a pas été réglé à la première étape de la procédure de grief, le Syndicat et la Compagnie peuvent convenir de combiner les deuxième et troisième étapes de la procédure de grief (procédure accélérée).
2. Une entente commune sur l'utilisation de la procédure accélérée doit être finalisée dans les dix (10) jours suivant l'issue de la première étape. À défaut d'une telle entente, le délai de dix (10) jours prévu à la section 14.04 de la convention collective commence à courir à compter de la notification écrite de l'une des parties, refusant l'utilisation de la procédure accélérée.
3. Lorsque les parties conviennent de l'utilisation de la procédure accélérée, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - (a) Les modalités de l'étape 3 de la procédure de griefs (sections 14.05 à 14.08) s'appliquent à la procédure accélérée;
 - (b) Le cadre de troisième échelon et le Directeur – Relations du travail doivent tous deux participer à la rencontre tenue pour tenter de régler le grief en application des présentes.
 - (c) La procédure accélérée est soumise aux règles de l'article 14 dans son ensemble, en y apportant les ajustements requis.
4. La Compagnie et le Syndicat conviennent de se rencontrer à chaque année afin d'évaluer la procédure de grief dans son ensemble, y compris la procédure décrite dans le présent mémoire d'entente, et recommander des améliorations advenant le cas.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

AFFICHAGE DE POSTE INTERNE DE DISTRICT
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Pour muter ou réaffecter des employés au sein d'un district, et quand aucun ajout ou remplacement permanent dans le personnel permanent n'est effectué, un district peut :
 - (a) choisir de procéder à un affichage de poste interne de district afin de sélectionner le candidat qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés au sein du district, ou;
 - (b) recourir à l'article 22.
2. Des affichages de poste interne de district peuvent également être utilisés pour les remplacements comblant des postes laissés vacants tels que décrit à la sous-section 24.04 (a), paragraphe (i) et à la sous-section 24.04 (b), paragraphe (i).
3. Les sections 24.02, 24.05 à 24.09 inclusivement et les sous-sections 24.03 (a) et (b) régissant la procédure d'affichage des postes s'appliquent à l'affichage de poste interne de district, en y apportant les ajustements requis.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

HORAIRES DE FIN DE SEMAINE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente vise à confirmer ce qui suit :

1. Malgré l'élimination de la prime des samedis consécutifs et le changement à la prime du dimanche, Bell ne mettra pas les employés à l'horaire la fin de semaine plus que ce qui est requis compte tenu du volume de travail.
2. Où cela est possible selon la Compagnie compte tenu du nombre d'employés disponibles, de leurs qualifications et de leur ancienneté, un employé comptant 30 ans de service ou plus ne pourra être mis à l'horaire la fin de semaine, à moins qu'il n'y consente.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

ACTIVITÉS D'IMPARTITION VERS BELL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Attendu que les parties reconnaissent et acceptent l'importance d'avoir des clauses et pratiques favorisant les activités d'impartition vers Bell;

La présente vise à confirmer ce qui suit :

1. Afin d'assurer une intégration harmonieuse des employés au sein de la Compagnie lors de la signature de contrats d'impartition, il est entendu que :
 - a. Pendant la période de douze (12) mois qui suit l'arrivée (date d'entrée en poste à Bell) de nouveaux employés suite à l'obtention d'un contrat d'impartition, aucun de ces employés ne sera couvert par la convention collective.
 - b. Dans le courant de la période spécifiée au sous-paragraphe précédent, le Directeur – Relations du travail et un représentant national d'Unifor (ou leur délégué respectif) se rencontreront à la demande de l'une ou l'autre des parties pour partager de l'information sur l'évolution de la situation de l'organisation du travail.
 - c. Entre le 13^e mois inclusivement et le 24^e mois inclusivement suivant l'arrivée des ressources, les parties se consulteront afin de revoir les profils d'emplois applicables aux emplois à intégrer au sein de l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires.
2. Lors de l'intégration de nouveaux emplois dans l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires suite à un contrat d'impartition:
 - a. La Compagnie et le Syndicat conviendront des échelles de rémunération des emplois en fonction des paramètres du régime de rémunération et des marchés de comparaison de la Compagnie.
 - b. Les employés intégrés à l'unité d'accréditation le seront avec toute l'ancienneté qui leur aura été reconnue par la Compagnie.
3. L'employé intégré dans l'unité d'accréditation dont le salaire est :
 - a. Supérieur au maximum de la classe correspondant à son emploi verra son salaire gelé jusqu'à ce que le maximum de la classe du poste qu'il occupe rejoigne son salaire.
 - b. Inférieur au minimum de la classe correspondant à son emploi verra son salaire ajusté au minimum de la classe du poste qu'il vient occuper.
 - c. À l'intérieur de la classe correspondant à son emploi mais entre deux échelons verra son salaire ajusté à l'échelon supérieur le plus près du salaire en vigueur immédiatement avant l'intégration.

4. Lorsque la Compagnie procède à l'intégration des ressources imparties d'une autre compagnie, elle peut, à l'intérieur d'une période de 24 mois, reclasser ces employés à titre d'employé permanent plein temps ou à titre d'employé permanent temps partiel au sein de l'unité d'accréditation selon les termes du présent Mémoire d'entente.
5. Lors de l'intégration d'employés dans l'unité d'accréditation, le Directeur – Relations du travail fournira au représentant national du Syndicat une liste indiquant le nom de ces employés.
6. Il est entendu et accepté que le présent Mémoire d'entente s'applique exclusivement aux activités imparties vers Bell et non aux activités imparties par Bell vers l'externe.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

PROGRAMME DE MISE EN DISPONIBILITÉ

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Afin de favoriser le maintien d'un service de qualité et conforme aux attentes du client, la Compagnie peut mettre en place un programme de mise en disponibilité des employés dans les centres de rattachement où elle le juge nécessaire en fonction des besoins d'affaires.

- 1) Dans le cadre du programme de mise en disponibilité, la Compagnie pourra assigner un certain nombre d'employés par centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) et par unité d'ancienneté, lesquels devront se rendre disponibles à l'extérieur des heures de travail de base. Le nombre total d'employés assignés et la durée des assignations peuvent varier d'un centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) à l'autre ou d'une unité d'ancienneté à l'autre.
- 2) La Compagnie accordera la priorité à l'employé qui se porte volontaire et qui a les qualifications requises en fonction des besoins identifiés au sein d'un centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) et d'une unité d'ancienneté donnés par ordre d'ancienneté.
- 3) a) À défaut de volontaire, une approche par rotation sera mise en place par la Compagnie afin de répartir les périodes d'assignation entre l'ensemble des employés ayant les qualifications requises, en fonction des besoins identifiés dans le centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) et l'unité d'ancienneté où le programme de mise en disponibilité est en place, la sélection des périodes d'affectation s'effectuant par ordre d'ancienneté.
b) Nonobstant les dispositions de la sous-section 3 a) et où cela est possible selon la Compagnie, compte tenu du nombre d'employés disponibles, de leurs qualifications et de leur ancienneté, un employé comptant 30 ans de service ou plus ne pourra être assigné dans le cadre d'une approche par rotation, à moins qu'il n'y consente.
- 4) a) Toute période d'assignation en application des sections 2) et 3) des présentes ne peut excéder sept (7) journées consécutives.
b) La Compagnie peut mettre fin à une période d'assignation en tout temps.
- 5) Un employé en disponibilité sera rémunéré à raison d'une heure et quart à son taux de salaire de base pour chaque journée en disponibilité à l'exception d'un jour férié, la veille de Noël ou la veille du jour de l'An où il sera rémunéré à raison de deux heures à son taux de salaire de base. Il pourra choisir d'être payé ou d'être rémunéré sous forme de temps compensatoire mis en réserve conformément à la sous-section 18.04(a) de la convention collective selon un rapport de un pour un (1:1).

- 6) Nonobstant la section 5 des présentes, un employé en disponibilité ayant accumulé le maximum possible d'heures mises en réserve à titre de temps compensatoire en fonction de la sous-section 18.04(a) de la convention collective, sera rémunéré à raison d'une heure et quart de salaire à son taux de salaire de base pour chaque journée en disponibilité.
- 7) Un employé en disponibilité qui est appelé à se présenter au travail sera rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires prévues à la convention collective.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

COMITÉ CONJOINT DES RELATIONS DU TRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties conviennent d'établir un (1) Comité conjoint des Relations du travail composé de cinq (5) représentants de la Compagnie (dont le Chef négociateur ou son délégué), de six (6) représentants du Syndicat et de deux (2) Représentants nationaux. Il est entendu que les membres du comité de négociation syndical agiront en tant que représentants du Syndicat sur le Comité conjoint des relations du travail.
2. Le mandat du Comité sera, d'abord et avant tout, de favoriser et d'améliorer les relations entre la Compagnie et le Syndicat, et de discuter et de faire des recommandations au besoin sur :
 - (a) l'administration des Articles 22 et 24, et des plans de successions;
 - (b) les différentes méthodes et questionnaires normalisés utilisés afin de déterminer le potentiel, l'aptitude et l'attitude d'un employé désirant être considéré pour un poste affiché;
 - (c) les tendances au niveau des griefs et des enjeux qui peuvent être soulevés de temps à autre sans avoir autorité quant aux griefs qui sont présentement dans le processus de griefs;
 - (d) les moyens d'augmenter la flexibilité dont dispose la Compagnie afin de lui permettre de mieux faire face aux fluctuations du volume de travail sur une base journalière, hebdomadaire et mensuelle,
 - (e) des opportunités d'améliorations sur des enjeux opérationnels et entourant la gestion des effectifs;
 - (f) les questions liées à la sous-traitance du travail, et;
 - (g) discuter des améliorations qui pourraient être apportées aux processus administratifs entourant les demandes relatives aux avantages sociaux (telles que l'invalidité de courte durée ou les remboursements médicaux) et de l'administration des avantages sociaux en ce qui a trait aux employés en invalidité de courte durée (ICD) ou en invalidité de longue durée (ILD).
3. D'autres sujets peuvent être apportés pour discussions par entente mutuelle des parties.
4. Le comité n'a pas le mandat ni le pouvoir d'apporter ou de recommander des modifications à la convention collective ou de traiter de questions qui relèvent de la négociation collective.

5. Le Comité conjoint des Relations du travail établira son propre calendrier de réunions mais devra se rencontrer conjointement au moins à tous les trimestres.
6. Il est convenu que la Compagnie pourra inviter un membre de l'équipe Santé mentale, pratiques en milieu de travail et gestion de l'invalidité ainsi qu'un représentant du fournisseur d'assurances lorsque l'agenda inclura des discussions relatives au paragraphe 2 (g).
7. Les frais raisonnables engagés par les représentants des employés et nécessaires à leur travail au sein du Comité seront remboursés par la Compagnie selon ses pratiques.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

REMANIEMENT DU PERSONNEL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Attendu que le présent Mémoire d'entente s'applique à tous les employés permanents embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le 13 août 2021;

Attendu que les parties reconnaissent et acceptent que la capacité de la Compagnie de gérer son personnel est un élément essentiel de la réussite de la Compagnie et que cela fait partie des droits de la direction;

Attendu que les parties reconnaissent et acceptent que la Compagnie dispose de toute la discrétion nécessaire pour déterminer à quel moment une réduction du nombre d'employés permanents est requise;

Nonobstant les dispositions de l'Article 11, de l'Article 16 et de la sous-section 27.05 (b) de la convention collective, les parties ont convenu de ce qui suit :

Remaniement du personnel

1. Si, pour une raison quelconque, le volume de travail baisse au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer un remaniement du personnel, les modalités suivantes s'appliquent :
 - (1) La Compagnie avisera le Syndicat de son intention de déclarer des employés permanents comme excédentaires et indiquera le poste affecté à l'intérieur d'une famille et d'un district et d'un centre de rattachement, et le nombre de réduction d'employés permanents à être effectué.
 - (2) La Compagnie et le Syndicat se rencontreront dans les dix (10) jours qui suivent la date de l'avis de déclarer des employés permanents excédentaires pour discuter de solutions alternatives au remaniement de personnel telles que l'établissement d'un régime de travail à temps partiel, des déclarations d'employés excédentaires, le rapatriement de travail ou une combinaison de solutions. S'il est impossible d'établir un plan alternatif de remaniement de personnel à la satisfaction des deux parties, la Compagnie procédera à toutes les réductions nécessaires d'employés permanents à son entière discrétion.

Déclaration d'employés excédentaires

2. La Compagnie doit licencier un (des) employé(s) permanent(s) auxiliaire(s) et temporaire(s) dans le(s) poste(s) affecté(s) à l'intérieur d'une famille et d'un district et d'un centre de rattachement où une réduction de personnel est requise avant de licencier ou de mettre à pied un employé permanent.
3. L'employé (les employés) permanent(s) ayant le moins d'ancienneté au poste affecté (p. ex. répartiteurs, analyste pression et élaboration des câbles, traduction DMS, etc.) à l'intérieur d'une famille et d'un district et d'un centre de rattachement sera (seront) désigné(s) comme excédentaire(s), pourvu que les employés qui ont plus d'ancienneté soient aptes à exécuter le travail qui reste.

4. Un employé permanent déclaré excédentaire peut choisir d'accepter :
- (a) une mise à pied avec droits de rappel et indemnité de mise à pied pendant une période pouvant aller jusqu'à 52 semaines, conformément aux dispositions des paragraphes 6 à 16 inclusivement du présent Mémoire d'entente, à condition que l'employé ait une (1) année ou plus de durée reconnue du service complétée,
 - (b) une cessation d'emploi avec montant forfaitaire calculé conformément aux dispositions du paragraphe 18 du présent Mémoire d'entente, ou ;
 - (c) le déplacement de l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur d'une famille et d'un district et d'un centre de rattachement affectés conformément aux dispositions des paragraphes 19 à 21 inclusivement du présent Mémoire d'entente.
5. (a) Un employé permanent déclaré excédentaire doit informer la Compagnie de son choix en vertu du paragraphe 4 du présent Mémoire d'entente dans les dix (10) jours suivant la date où il a été avisé de sa désignation d'employé excédentaire.
- (b) Un employé qui omet de répondre dans les dix (10) jours suivant la date où il a été avisé de sa désignation comme excédentaire sera réputé avoir accepté la cessation d'emploi avec montant forfaitaire calculé conformément aux dispositions du paragraphe 18 du présent Mémoire d'entente.

Indemnité de mise à pied

6. Un employé permanent déclaré excédentaire et choisissant d'accepter une mise à pied avec droits de rappel et indemnité de mise à pied pendant une période pouvant aller jusqu'à 52 semaines en vertu du paragraphe 4 (a) du présent Mémoire d'entente sera admissible à l'indemnité totale de mise à pied suivante :

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

Pour chaque année complète de service dès l'atteinte de 15 années de durée reconnue du service, trois (3) semaines additionnelles de salaire seront accordées.

7. Les paiements d'indemnité de mise à pied seront basés sur le taux de salaire de base hebdomadaire de l'employé en vigueur à la date de mise à pied et seront versés aux deux semaines.
8. (a) Le régime d'indemnisation en cas de mise à pied entre en vigueur lorsque l'employé fait une demande de prestations d'assurance-emploi et y est admissible, et une fois qu'il a fourni la preuve qu'il reçoit de telles prestations.

(b) L'indemnité versée chaque semaine doit être équivalente à 90% du taux de salaire de base de l'employé à la date de la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à plein temps, et à 90% du taux de salaire de base moyen au cours des quatre périodes de paie précédant la date de la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à temps partiel, moins les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé a droit, de toute rémunération provenant d'un autre emploi et des retenues obligatoires, et sous réserve du revenu hebdomadaire maximum prévu par la Loi sur l'assurance-emploi et ses règlements.
9. Le droit à l'indemnité de mise à pied et à la procédure de rappel telle que décrite aux paragraphes 12 à 16 du présent Mémoire d'entente prend fin :
 - (a) lorsque l'indemnité totale de mise à pied est écoulée, ou;
 - (b) lorsque l'employé se présente au travail par suite d'un rappel, ou;
 - (c) lorsque l'employé ne se présente pas au travail par suite d'un rappel, ou;
 - (d) lorsque l'employé n'a pas été rappelé dans les 52 semaines suivant la date de la mise à pied, ou;
 - (e) lorsque l'employé n'a plus droit ou perd le droit aux prestations d'assurance-emploi, ou;
 - (f) lorsque l'employé obtient un autre emploi, ou;
 - (g) lorsque l'employé démissionne.
10. Un employé qui est rappelé après une mise à pied et qui est de nouveau mis à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines de façon continue depuis son retour au travail a droit à une indemnité de mise à pied conformément au paragraphe 6 du présent Mémoire d'entente, fondée sur la durée reconnue de service globale après déduction de l'indemnité de mise à pied qu'il a reçue pendant la mise à pied précédente.
11. La Compagnie convient de traiter les 30 premiers jours d'une mise à pied comme un congé autorisé et de maintenir pendant cette période l'admissibilité de l'employé mis à pied aux avantages suivants :
 - (a) la durée reconnue de son service;
 - (b) la participation aux Régimes de remboursement des frais médicaux, des frais d'optique et des frais dentaires;
 - (c) la participation aux régimes facultatifs d'assurance vie et accident, à condition que l'employé paie les primes applicables avant le début de la période de mise à pied.

Procédure de rappel

12. (a) Un employé permanent déclaré excédentaire et choisissant d'accepter une mise à pied avec droits de rappel et indemnité de mise à pied pendant une période pouvant aller jusqu'à 52 semaines en vertu du paragraphe 4 (a) du présent Mémoire d'entente sera inscrit sur une liste de rappel établie au sein du district et du centre de rattachement affectés.

(b) Nonobstant les dispositions de l'Article 24 de la convention collective, si un affichage de poste doit être effectué dans le district et le centre de rattachement affectés et qu'un rappel est requis, les employés qualifiés éligibles, tels que déterminés par la Compagnie, seront rappelés dans l'ordre inverse de la mise à pied pourvu que les employés ainsi désignés soient immédiatement aptes à exécuter le travail en cause.

(c) Lorsque l'employé accepte un rappel, il ne sera pas admissible au temps de déplacement et aux frais prévus par l'Article 23 de la convention collective.
13. Il appartient à l'employé mis à pied qui désire être rappelé de s'assurer que la Compagnie soit informée de sa bonne adresse au domicile et de son courriel et de signifier son acceptation de toute offre de rappel dans un délai de dix (10) jours.
14. La Compagnie peut considérer que l'omission d'un employé mis à pied de l'aviser de son acceptation de l'offre de rappel dans les dix (10) jours qui suivent la date de l'offre, ou de se présenter au travail dans les 15 jours qui suivent la date de l'offre de rappel ou toute autre date convenue entre l'employé et la Compagnie, constitue un refus, et l'employé sera réputé avoir démissionné.
15. La date de l'offre de rappel est la date d'oblitération de la lettre postée par courrier recommandé à l'employé à sa dernière adresse consignée aux dossiers de la Compagnie.
16. (a) Un employé mis à pied qui n'a pas été rappelé au travail dans un délai de 52 semaines après la date où il a été mis à pied sera réputé licencié de son emploi au sein de la Compagnie.

(b) Pour déterminer la durée de la mise à pied selon le paragraphe 6 du présent Mémoire d'entente, un employé qui est rappelé après une mise à pied et qui est de nouveau mis à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines de façon continue après la date de retour au travail est réputé ne pas avoir interrompu la continuité de la mise à pied; cependant, la période de réembauchage ne doit pas être comptée comme partie de la durée de la mise à pied. Il est entendu que tant qu'il n'a pas travaillé 52 semaines de façon continue après la date de retour au travail, un employé rappelé est assujéti directement à la mise à pied et il n'a pas accès aux prestations de départ prévues au paragraphe 4 (b) du présent Mémoire d'entente.

Listes de renseignements

17. La Compagnie convient de fournir au Syndicat des listes des employés mis à pied par poste dans un emploi à l'intérieur d'un district et d'un centre de rattachement indiquant, pour chaque employé, la date de mise à pied, la durée reconnue du service et le centre d'affectation original.

Montant forfaitaire de cessation d'emploi

18. Un employé permanent déclaré excédentaire qui choisit d'accepter une cessation d'emploi avec montant forfaitaire en vertu du paragraphe 4 (b) du présent Mémoire d'entente recevra un paiement de 0,5 mois de salaire par année de service complétée à son taux mensuel de base pour un minimum de trois (3) mois jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

Procédure de déplacement

19. (a) Un employé permanent déclaré excédentaire qui choisit de déplacer en vertu du paragraphe 4 (c) du présent Mémoire d'entente peut tenter de déplacer l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de la famille et du district et du centre de rattachement affectés, pourvu que celui-ci, selon la Compagnie, soit apte à accomplir les tâches requises dans des délais raisonnables ne dépassant pas, de toute manière, une période de formation de mise à jour de quatorze jours dans l'ordre suivant :
- (i) En déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le même emploi dans la même famille et le même district, ou;
 - (ii) En déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté dans un autre emploi dans la même famille et le même district.
- (b) Si un déplacement survient par suite de l'application du paragraphe 19 (a) du présent Mémoire d'entente, l'employé effectuant le déplacement devra assumer le statut et les conditions de travail de l'employé déplacé et ne sera pas admissible au temps de déplacement et aux frais prévus par l'Article 23 de la convention collective.
20. Un employé permanent déclaré excédentaire qui ne réussit pas à déplacer un employé permanent qui compte moins d'ancienneté en vertu du paragraphe 19 du présent Mémoire d'entente doit choisir l'une des options restantes énoncées au paragraphe 4 (a) ou (b).
21. Un employé déplacé par suite de l'application du paragraphe 19 du présent Mémoire d'entente sera considéré comme excédentaire et devra choisir l'une des options énoncées au paragraphe 4 (a), (b) ou (c).

Généralités

22. Le présent Mémoire d'entente s'applique à tous les employés permanents embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le 13 août 2021.
23. Aux fins des sous-sections 4.03 (b), 9.01 (b), 22.04 et 22.14 (b) de la convention collective, l'expression « Article 11 » doit être compris comme référant à ce Mémoire d'entente lorsqu'applicable.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

EMPLOYÉS PERMANENTS EMBAUCHÉS AVANT LE 13 AOÛT 2021

(REMANIEMENT DU PERSONNEL)

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit:

Tout employé permanent embauché avant le 13 août 2021 demeurera couvert par les dispositions actuelles de l'Article 11 tant et aussi longtemps qu'il demeurera à l'emploi de la Compagnie.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

EMPLOYÉS PERMANENTS EMBAUCHÉS AVANT LE 1 DÉCEMBRE 2012

(ÉCHELLES DE SALAIRES)

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente vise à confirmer ce qui suit:

Tout employé permanent embauché avant le 1^{er} décembre 2012 demeurera couvert par l'Annexe C de la Convention collective tant et aussi longtemps qu'il demeurera à l'emploi de la Compagnie.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

TRANSFERTS ET RÉAFFECTATIONS DES EMPLOYÉS
AYANT 25 ANS DE SERVICE OU PLUS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente vise à confirmer ce qui suit :

3. Où cela est possible selon la Compagnie compte tenu du nombre d'employés disponibles, de leurs qualifications et de leur ancienneté, un employé comptant 25 ans de service ou plus ne pourra être muté ou réaffecté de façon permanente en application de la section 22.08 ou de la sous-section 22.13(a).

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

VACANCES POUR L'ANNÉE CIVILE DE LA RETRAITE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Nonobstant les dispositions de la section 21.06 de la Convention Collective, un employé qui choisit de prendre sa retraite en vertu du Régime de retraite de Bell Canada a droit à la période entière de vacances pour l'année civile de sa retraite si:

- (a) l'employé a été physiquement au travail pour une période d'au moins 21 jours ouvrables pendant l'année de la retraite, ou;
- (b) l'employé a reçu des prestations d'invalidité dues à une maladie ou à un accident pour une période d'au moins 21 jours ouvrables pendant l'année civile de sa retraite et prend sa retraite une fois les prestations d'invalidité de maladie ou d'accident terminées, ou;
- (c) l'employé a été physiquement au travail et a reçu des prestations d'invalidité de maladie ou d'accident pour un total d'au moins 21 jours ouvrables pendant l'année civile de sa retraite.

Cependant, si le nombre total de jours pendant lesquels l'employé a été physiquement au travail ou a reçu des prestations d'invalidité pour cause de maladie ou d'accident totalise moins de 21 jours ouvrables durant l'année civile de sa retraite, l'employé a droit aux vacances conformément aux dispositions de la section 21.21 de la Convention collective.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

SEMAINE DE VACANCES FRACTIONNÉE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Un employé peut choisir de fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacances en jours, par année, à condition d'informer son directeur, avant même qu'il ait fait son choix de vacances pour l'année, de sa décision.

Au moment de choisir ses vacances annuelles, l'employé mettra à l'horaire le nombre de semaine équivalent à son droit aux vacances moins cette semaine fractionnée.

La sélection des jours de vacances en application de la présente doit se faire:

- a) après entente avec la Compagnie;
- b) en fonction des ouvertures toujours disponibles au calendrier approprié;
- c) une fois le choix des semaines de vacances complété au sein de l'unité d'ancienneté tel que stipulé à la section 21.09 de la Convention collective, et;
- d) en accord avec les pratiques de la Compagnie.

Il est entendu que la sélection de trois (3) jours ou plus dans la même semaine constitue une semaine de vacances en vertu de l'Article 21 de la Convention collective.

Dans l'éventualité où une même journée est réclamée par plus d'employés qu'il n'y a de disponibilité, le choix sera accordé en tenant compte de l'ancienneté.

Il est entendu que les jours de vacances devront être sélectionnés à l'avance, après entente avec la Compagnie et selon la disponibilité.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

RÉPARTITION DU TRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La Compagnie s'engage à arrêter le transfert de travail de l'unité de négociation prévu dans le présent Mémoire d'entente vers Bell Solutions Techniques (BST);

Dans ce but, les parties ont établi le présent Mémoire d'entente sur la distribution du travail.

Les parties s'entendent sur ce qui suit:

1. Volume de travail de la réparation des câbles :

- a) Les fonctions de la réparation des câbles incluant la réparation des câbles de fibre optique ne seront pas effectuées par les employés de BST à l'exclusion des remplacements des terminaux de type raccordement rapide aériens qui ne nécessitent pas de vérification technique utilisant de l'équipement de réparation des câbles pour identifier le problème.

2. Volume de travail des bureaux centraux :

- a) Les fonctions reliées au répartiteur, à l'exclusion de celles effectuées dans les Bureaux centraux d'importance inclus à l'Annexe A du présent Mémoire d'entente, pourront être exécutées par BST. Les techniciens assignés à du volume de répartition dans les Bureaux centraux apparaissant à l'Annexe B se verront attribuer d'autres tâches de bureau central dans leur centre de rattachement tant pour autant que ces tâches sont disponibles et ne seront pas mutés sans leur consentement.
- b) Toutes les fonctions des bureaux centraux, à l'exclusion de celles identifiées au paragraphe 2a), ne seront pas transférées à BST.

3. Volume de travail affaires data et ventes directes:

- a) Les fonctions affaires data et ventes directes ne seront pas transférées à BST. Pour plus de clarté, BST peut fournir du support occasionnel pour les contrats de ventes directes.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

ANNEXE A

Les parties reconnaissent que la Compagnie a la responsabilité exclusive de déterminer quels bureaux centraux seront inclus dans cette Annexe et que celle-ci peut être modifiée de temps à autre.

Québec:

SUCAL	Bureau central
MTRLPQ43	ATWATER
MTRLPQ02	BELMONT
MTRLPQ19	COTE-DES-NEIGES
MTRLPQ29	MONTÉE ST-MICHEL
MTRLPQ42	ONTARIO
MTRLPQ07	PAPINEAU
MTRLPQ28	ST-DOMINIQUE

SUCAL	Bureau central
HULLPQ20	HULL
QUBCPQ09	D'AIGUILLON
QUBCPQ14	STE-FOY
QUBCPQ15	ST-RÉAL
TSRVPQ32	TROIS-RIVIÈRES - LAVIOLETTE

Ontario:

SUCAL	Bureau central
TOROON01	TORONTO ADELAIDE
TOROON02	TORONTO ASQUITH
TOROON46	TORONTO DON MILLS
TOROON03	TORONTO DONLANDS
TOROON47	TORONTO FINCH
TOROON04	TORONTO MAIN
TOROON21	TORONTO SHEPPARD
TOROON63	TORONTO SIMCOE
GLPHON22	GUELPH
KTNRON06	KITCHENER WATER
LONDON14	LONDON CLARENCE
LONDON47	LONDON SOUTHDALE
WINDSON12	WINDSOR GOYEAU

SUCAL	Bureau central
OTWAON10	OTTAWA BANK
OTWAON23	OTTAWA O'CONNOR
OTWAONDT	OTTAWA O'CONNOR
OTWAONEF	OTTAWA O'CONNOR
OTWAON34	OTTAWA RIDEAU
OTWAON09	OTTAWA VANIER
BARION18	BARRIE
NRBAON24	NORTH BAY
SSMRON94	SAULT STE. MARIE QUEEN
SDBRON98	SUDBURY MINTO
BMTNON13	BRAMPTON JOHN
MALTON22	MALTON-DERRY
OSHWON95	OSHAWA
RMHLON34	RICHMOND HILL
SPNGON18	SOUTH PICKERING
UNVLON55	UNIONVILLE

ANNEXE B

SUCAL	Bureau central
QUBCPQ06	ST-CYRILLE
TOROON06	TORONTO EGLINTON
BTFDON17	BRANTFORD
CHHMON17	CHATHAM
KTNRON08	KITCHENER KINGSWAY
KTNRON09	KITCHENER NORTH ALBERT
LONDON15	LONDON WHITNEY
LONDON16	LONDON HYDE PARK
STTMON28	ST. THOMAS
WNDSON13	WINDSOR AVONDALE
WNDSON14	WINDSOR FRANCOIS
LNDSON09	LINDSAY
PTBOON62	PETERBOROUGH
SDBRON44	SUDBURY LASALLE
SDBRON96	SUDBURY ROCKWOOD
BURLON03	BURLINGTON GUELPH LINE
BWMVON96	BOWMANVILLE
CBRGON72	COBOURG
CKVLON01	COOKSVILLE HURONTARIO
MALTON23	MALTON-INVADER
OKVLON30	OAKVILLE BALSAM
OKVLON54	OAKVILLE BRONTE
SSVLON39	STREETSVILLE PEARL
STCKON08	STONEY CREEK
STCTON11	ST. CATHARINES LINWELL
WTBYON94	WHITBY

TEMPS MIS EN RÉSERVE ET REPRIS SOUS FORME DE SEMAINE DE CONGÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Lorsqu'un employé a accumulé suffisamment de temps en réserve, en application de la section 18.04 de la convention collective, il lui sera possible d'utiliser ce temps en réserve pour inscrire une ou plusieurs semaines de congé supplémentaires au calendrier de vacances établi en conformité avec les sections 21.08 et 21.09 de la convention collective.

Toute semaine de congé en application de la présente devra être inscrite au calendrier de vacances:

- a) après entente avec la Compagnie;
- b) en fonction des semaines toujours disponibles au calendrier de vacances de l'année courante; et
- c) une fois le choix des vacances complété au sein de l'unité d'ancienneté.

Dans l'éventualité où une même semaine est réclamée par plus d'employés qu'il n'y a de disponibilité, le choix sera accordé en tenant compte de l'ancienneté.

Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède le congé ou pendant la période où il est en congé, et qu'il lui est impossible de le prendre, la Compagnie doit, s'il le demande, reporter son congé à une date ultérieure convenue par entente mutuelle entre l'employé et la Compagnie. L'employé ne pourra reporter que les jours où il était malade ou blessé suite à un accident.

Le temps accordé en application de la présente sera immédiatement déduit du temps en réserve.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

MODALITÉS SALARIALES ET CONDITION DE TRAVAIL – RÉGIONS DU NORD

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit:

Le présent Mémoire d'entente couvre les modalités salariales et les conditions de travail des employés en affectation dans les régions du Nord.

Définitions

1. Le terme "**affectation dans les régions du Nord**" désigne toute affectation d'un employé dans une localité éloignée et désignée du Nord pour une période continue d'au moins une (1) semaine.
2. Le terme "**indemnité de séjour dans les régions du Nord**" désigne une allocation versée par la Compagnie à l'employé qui travaille dans une localité du Nord.
3. Le terme "**localité du Nord**" s'applique à toute localité désignée comme suit :
 - a) Les localités du Nord de la catégorie "A" sont celles qui sont situées au nord du 55^e parallèle de latitude et comprennent, entre autres localités et sans en limiter le nombre: Nunavik
 - b) Les localités du Nord de la catégorie "B" sont celles qui sont situées entre le 55^e et 51^e parallèle de latitude et comprennent, entre autres localités et sans en limiter le nombre: Big Trout Lake, Pickle Lake, ainsi que tout autre endroit désigné par la Compagnie pendant la durée de la présente convention.
4. Le terme "**indemnité de conditions de vie**" désigne une allocation versée à un employé qui travaille dans une localité du Nord, lorsque les conditions énumérées au paragraphe 7 du présent Mémoire d'entente s'appliquent.

Généralités

5. La Compagnie s'engage à communiquer au Syndicat le nom des localités du Nord qui ne sont pas énumérées aux paragraphes 3 (a) et (b) du présent Mémoire d'entente, ainsi que leur catégorie, aux fins de l'établissement de l'indemnité de séjour appropriée.
6. La Compagnie s'engage à communiquer au Syndicat, pour chaque localité, le nombre fixe d'heures supplémentaires prévues de temps à autre, aux termes des Régimes individuels et familiaux. Le nombre d'heures supplémentaires à attribuer ne sera pas inférieur à quatorze (14) heures par semaine aux termes du régime individuel. Le nombre d'heures supplémentaires à attribuer aux termes du régime familial ne sera pas inférieur à dix (10) heures par semaine.
7. Une indemnité de conditions de vie est versée par la Compagnie dans les cas suivants:
 - a) lorsque les conditions de vie sont anormales : par exemple, lorsqu'il n'y a de disponible aucun logement convenable que la Compagnie pourrait louer pour l'employé, ou;

- b) lorsque l'employé, avec l'autorisation de la Compagnie, pourvoit à son logement, ou;
 - c) lorsqu'il n'existe aucune forme de vie communautaire au centre de travail même ou près du centre et que la nature du travail exige la présence constante de l'employé au centre de travail.
8. Pour chaque nuit passée dans les conditions qui sont énoncées au paragraphe 7 du présent Mémoire d'entente, la Compagnie versera à l'employé une indemnité de conditions de vie de \$10.

Modalités d'application de certains Régimes

9. Les employés qui travaillent dans une localité du Nord peuvent être admissibles aux Régimes familial, individuel ou local, tels qu'ils sont décrits aux paragraphes 10, 11 ou 12 du présent Mémoire d'entente.
10. L'employé qui, accompagné de sa famille, est affecté à un travail dans une région du Nord pour une période continue d'au moins trois (3) ans est admissible au Régime familial.
11. L'employé affecté à un travail dans une région du Nord pour une période continue d'au moins une (1) semaine et qui n'est accompagné d'aucun membre de sa famille est admissible au Régime individuel.
12. L'employé embauché dans une localité du Nord et dont le centre de rattachement se trouve dans cette même localité est admissible au Régime local est admissible au Régime local.

Application des dispositions de certains Articles de la présente Convention

13. Les heures de travail de base, les taux de salaires de base et les modalités salariales correspondantes, ainsi que les autres conditions de travail énoncées dans la Convention collective, s'appliquent aux affectations dans les régions du Nord, sous réserve des dispositions du présent Mémoire d'entente.
14. Exception faite des dispositions concernant l'indemnité de séjour dans les régions du Nord et l'indemnité de conditions de vie énoncées au présent Mémoire d'entente, il est expressément entendu que les dispositions du présent Mémoire d'entente ne s'appliquent pas à l'employé embauché aux termes du Régime local; toutefois, les dispositions des autres articles de la Convention collective s'appliquent à un tel employé.

Salaires

15. La rémunération intégrale d'un employé affecté à un travail dans une région du Nord comprend:
- a) le taux de salaire de base;
 - b) l'indemnité de séjour dans les régions du Nord selon la catégorie à laquelle appartient la localité d'affectation de l'employé, ainsi que l'indique le paragraphe 3 du présent Mémoire d'entente; et,
 - c) les heures supplémentaires conformément à l'article 19 de la Convention collective.
16. La rémunération intégrale peut aussi comprendre l'indemnité de conditions de vie prévue au paragraphe 7 du présent Mémoire d'entente.

Modalités salariales

17. Les dispositions des Articles 20, 21 et 25, telles qu'elles sont modifiées ci-dessous, visent les employés affectés à un travail dans une région du Nord, comme il suit:

- a) En ce qui concerne la section 20.02 la Compagnie détermine le jour férié qui doit remplacer le jour du Souvenir dans les localités situées à l'extérieur du Québec et de l'Ontario;
- b) Outre les dispositions de l'Article 21, l'indemnité de séjour dans les régions du Nord qui s'applique est versée pour chaque semaine de vacances effectivement passée dans la localité du Nord en cause;
- c) L'employé qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet et qui a droit à la rémunération prévue à l'article 25 doit être rémunéré conformément au paragraphe 15 du présent Mémoire d'entente pendant la durée de l'absence. S'il n'a pas droit à la rémunération prévue au paragraphe mentionné ci-dessus, il doit être rémunéré conformément au paragraphe 15 (b) du présent Mémoire d'entente seulement;
- d) Aux termes du Régime individuel ou du Régime familial, l'employé a droit à la rémunération intégrale pour le temps qu'il consacre aux déplacements entre son ancien centre de rattachement ou sa résidence et son endroit de travail dans une région du Nord, y compris les déplacements au début et à la fin de ses vacances.

18. Les dispositions des sections 18.18 à 18.26 de la Convention collective inclusivement ne s'appliquent pas aux employés affectés dans les régions du Nord.

Remboursement des frais

19. Aucune partie des dispositions de l'article 23 de la Convention collective ne s'applique à l'employé affecté à un travail dans une région du Nord, sauf que:

- a) la Compagnie assume les frais réels de séjour et de transport que peut nécessiter l'affectation en cause; et que
- b) l'employé qui tombe malade ou est victime d'un accident durant une affectation dans une région du Nord peut être ramené à son ancien centre de rattachement ou à sa résidence, si celle-ci se trouve dans le territoire desservi par Bell Canada aux frais de la Compagnie.

20. L'indemnité hebdomadaire de séjour dans les régions du Nord payable à un employé s'établit comme il suit:

Catégorie de localité du Nord	Régime individuel ou familial	Régime local
A	175 \$	175 \$
B	150 \$	150 \$

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Objet: Congé d'études payé

À compter du 1er décembre 2016, 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 (PEL). À compter du 1er décembre 2018, le montant sera porté à trois (0,03) \$ cents l'heure.

Ce paiement sera remis régulièrement dans un fonds en fiducie établi par UNIFOR à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par la Compagnie Bell à l'adresse suivante:

UNIFOR Programme de congé d'études payé
115 Gordon Baker Road
Toronto ON M2H 0A8

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

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

DIVERSITÉ ET INCLUSION
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Nous vivons dans une nation diversifiée, desservons une clientèle diversifiée et travaillons au sein de groupes de personnes diversifiés. La Compagnie et le Syndicat sont déterminés à créer un milieu de travail équitable, inclusif et accessible où chacun se sent valorisé, respecté et soutenu.

Nous avons tous un rôle à jouer dans la promotion d'un milieu de travail inclusif, équitable et accessible, où tout le monde se sent apprécié, respecté et soutenu. Pour valoriser nos différences et promouvoir un milieu de travail inclusif, il faut d'abord se comprendre.

En fonction de ce qui précède, Bell Canada et Unifor conviennent que, dans les trois (3) mois suivant la ratification de la Convention collective, les parties organiseront une rencontre afin de discuter des initiatives de diversité et inclusion présentement en vigueur dans le milieu de travail et ce qui pourrait être fait pour améliorer les initiatives d'inclusion dans la Compagnie.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

OFFRES D'INCITATION À LA RETRAITE CIBLÉES
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ATTENDU QUE la Compagnie accepte de modifier le Mémoire d'entente « Remaniement du personnel » pour qu'il cesse de s'appliquer aux « *employés permanents embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou avant le 13 août 2021* » (employés protégés);

ATTENDU QUE les parties reconnaissent et acceptent que les employés protégés conserveront les mêmes titres d'emploi que ceux identifiés à l'annexe A de la convention collective sous l'échelle A, B ou C et resteront couverts par toutes les conditions des échelles salariales A, B ou C décrites dans la convention collective;

ATTENDU QUE plusieurs griefs (nationaux, de section locale et individuels) relatifs à la classification de certains Employés Protégés sont présentement en cours, lesquels portent sur la classification appropriée (A, B ou C) à donner à ces Employés Protégés et au respect du mémoire d'entente « Comité consultatif des postes »;

ATTENDU QUE rien dans la présente ne saurait être interprété comme une renonciation aux griefs déjà en cours au moment de la signature du présent Mémoire d'entente;

ATTENDU QUE, considérant la demande du Syndicat d'étendre la protection d'emploi à tous les employés de l'unité de négociation, la Compagnie accepte de protéger les employés permanents embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou avant la date de ratification de la présente convention collective. En retour, le Syndicat convient que la Compagnie permettra à un maximum de 300 techniciens de prendre leur retraite au moyen d'offres d'incitation à la retraite ciblées (OIR ciblées). Les parties reconnaissent qu'il est possible que certaines des 300 OIR ciblées doivent être proposées dans les années suivant la durée de la présente convention collective.

Les parties sont parvenues à une entente comme suit :

1. Si, pour une raison quelconque, le volume de travail baisse au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer un remaniement de personnel, la Compagnie proposera des OIR ciblées pour rajuster ses effectifs.
2. La Compagnie informera le Syndicat dix (10) jours avant de présenter des OIR ciblées et lui communiquera la liste des groupes fonctionnels par districts et centres de rattachement ainsi que le nombre de réductions requises.
3. La Compagnie présentera les OIR ciblées aux techniciens et employés auxiliaires qui sont admissibles à la retraite par groupes fonctionnels et districts dans les centres de rattachement identifiés par la Compagnie, l'ancienneté étant le facteur déterminant.
4. Pour être admissible aux OIR ciblées, un employé doit avoir au moins 55 ans au moment où le remaniement du personnel est requis. Les OIR ciblées sont volontaires.
5. L'OIR ciblée d'un employé admissible à la retraite est payable dans les 30 jours de la retraite.

6. Toutes les OIR ciblées seront envoyées en même temps aux employés admissibles. Les employés admissibles auront trente (30) jours pour soumettre leur formulaire de demande d'OIR ciblée dûment rempli. L'employé qui ne répond pas l'intérieur de trente (30) jours sera réputé avoir rejeté l'OIRC.
7. Une fois que la Compagnie aura reçu les demandes d'OIR ciblée, elle examinera le nombre de demandes de volontaires et le comparera au nombre de réductions requises.
8. La Compagnie aura vingt-et-un (21) jours pour informer l'employé si l'OIR ciblée lui est accordée. Les employés sélectionnés prendront leur retraite de la Compagnie le dernier jour du mois suivant ou à une date ultérieure fixée par la Compagnie, selon les besoins de l'entreprise.
9. Les candidats les plus anciens jusqu'au nombre de réductions requises quitteront à la retraite. En aucun cas, il n'y aura plus de départs que le nombre de réductions requises.
10. La convention collective s'appliquera s'il y a moins de volontaires que le nombre de réductions requises.

Principes de fonctionnement des 300 OIR ciblées

11. La Compagnie peut permettre à 300 techniciens de prendre leur retraite au moyen d'OIR ciblées.
12. Le processus d'OIR ciblées ne commencera qu'après l'achèvement du processus de sélection de l'OIR général.
13. La Compagnie a clairement indiqué au cours des négociations que la protection en vertu du Mémoire d'entente « Remaniement du personnel » pour les employés permanents embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou avant le 22 juin 2021 était en échange des 300 OIR ciblées. La Compagnie aura le droit de continuer à offrir des OIR ciblées tant et aussi longtemps que les 300 OIR ciblées n'auront pas été complétées.
14. La Compagnie s'engage à ne pas déposer de demande pour des OIR ciblées supplémentaires lors du prochain cycle de négociations si l'une des 300 OIR ciblées reste disponible.
15. Il est clairement entendu par les parties que la modification apportée au Mémoire d'entente « Remaniement du personnel » ne deviendra permanente qu'à la date de la ratification de la présente convention collective et que les employés protégés bénéficieront de la même protection que les employés qui étaient permanents le 30 novembre 2012.
16. Il est prévu et irrévocablement convenu par les parties que le présent Mémoire d'entente restera en vigueur et sera automatiquement renouvelé dans toutes les rondes de négociations ultérieures sans aucun changement jusqu'à ce que les 300 OIR ciblées aient été utilisées.

Retraites restantes ou non utilisées

17. La Compagnie aura jusqu'au 30 septembre 2024 pour aviser le Syndicat du nombre d'OIR ciblées non utilisées, qui seront attribuées au-delà de la date d'expiration de la présente convention collective.
18. La Compagnie fournira des informations sur les OIR ciblées non utilisées et les plans pour présenter les OIR ciblées par groupes fonctionnels, districts et centres de rattachement lors des réunions du Comité conjoint des Relations du travail.
19. Dans tous les cas, les initiatives d'OIR ciblées seront communiquées au comité de négociation du Syndicat au moins dix (10) jours avant d'être présentées aux employés.

Généralités

20. Tout désaccord en vertu des dispositions du présent Mémoire d'entente peut être porté à l'attention du Comité conjoint des Relations du travail aux fins de discussion.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

RECLASSEMENTS D'EMPLOYÉS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE:

Il est entendu que cinquante (50) techniciens permanent temps partiel seront reclassés au statu de permanent plein temps, en fonction de leur ancienneté.

Il est entendu et convenu que ces reclassements ne constituent pas des « postes vacants » aux termes de la Convention collective. Lorsque possible, selon la Compagnie, tout reclassement en application de la présente entente se fera au poste et lieu de travail actuels de l'employé.

Pour être reclassé en application des présentes, l'employé doit répondre aux attentes du poste et/ou ne pas faire l'objet d'un programme d'amélioration du rendement.

Les reclassifications doivent être complétées dans les trois mois suivant la signature de la Convention collective.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

EMBAUCHE DE TECHNICIENS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La Compagnie pourvoira 100 nouveaux postes de techniciens et employés auxiliaires permanents pendant la durée de la présente convention collective.

1. Les postes seront d'abord affichés à l'interne.
2. Si un technicien permanent à temps partiel obtient un poste affiché, il sera reclassé au statut permanent à plein temps.
3. Dans ce cas, la Compagnie embauchera un employé permanent à temps partiel provenant de l'extérieur de l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires.
4. Il est entendu que la Compagnie embauchera 100 employés permanents provenant de l'extérieur de l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires, soit permanent à plein temps ou permanent à temps partiel. Le nombre d'employés permanents à temps partiel embauchés sera égal au nombre actuel d'employés permanents à temps partiel qui seront reclassés au statut de permanent à plein temps à la suite des affichages de postes.
5. Il est entendu que ces employés nouvellement embauchés seront placés dans l'échelle salariale A, B ou C et seront couverts par le Mémoire d'entente « Remaniement du personnel ».
6. La Compagnie fournira des détails sur l'embauche, y compris les noms, les désignations d'emploi et lieux de travail, lors des réunions du Comité conjoint des Relations du travail.

Signé ce 17^e jour de novembre 2021.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Clayton Nunn

Les lettres d'entente suivantes sont jointes à la présente convention uniquement pour des raisons de commodité et ne doivent pas être considérées comme faisant partie de la Convention Collective.

TABLE DES MATIÈRES

LETTRES D'ENTENTE	PAGE
Sous-traitance	1
Temps alloué pour affaires syndicales (Article 5)	3
Semaine de travail de quatre (4) jours	5
Recours aux employé-e-s temporaires et aux employé-e-s à temps partiel	7
Comités de l'entreprise et locaux chargés de la sécurité et de la santé	8
Processus de gel des griefs	9
Dépêche à partir du domicile	11
Échange de postes	13
Chargés de travaux divers	14
Régimes d'indemnités d'incapacité	15
Congés saisonniers avec salaire étalé 90/10 ou 80/20	16
Employés de Classe II	17
Griefs de groupe	18
Affichage des postes	19
Entrevues sur la Prévention de la violence en milieu de travail	20
Employés aux prises avec un problème de dépendance	21
Habilitation de sécurité	22
Processus de révision des cas d'invalidité	23

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Sous-traitance**

Monsieur Nunn,

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires concernant la sous-traitance.

Les principes qui suivent ont été élaborés conjointement dans un esprit de collaboration et de confiance avec la conviction qu'il existe, pour l'employé-e, la Compagnie et le client, une utilité et un avantage lorsque:

- La sécurité d'emploi est renforcée par une organisation productive, saine et rentable.
- Tout en s'efforçant d'assurer la sécurité d'emploi aux employé-e-s permanent-e-s, il y a une meilleure compréhension de la raison pour laquelle on utilise les services de sous-traitants.
- Les employé-e-s participent davantage au processus décisionnel.
- Le Syndicat et la Compagnie travaillent ensemble et avec sérieux pour établir un juste équilibre entre les intérêts du client, de la Compagnie et de l'employé-e relativement au recours à des sous-traitants.

Compte tenu des principes énoncés ci-dessus, les parties ont convenu de mettre sur pied des forums pour permettre l'échange d'information et pour favoriser la consultation entre le personnel dirigeant et les représentants syndicaux ou les représentantes syndicales en ce qui concerne les questions liées à la sous-traitance du travail qui peut être effectué par les employé-e-s de l'unité de négociation.

Au moins une fois par année, ou plus fréquemment lorsque les deux parties en conviennent, un dirigeant ou une dirigeante du Syndicat (ou son délégué ou sa déléguée) rencontrera un cadre A (de qui relèvent des employé-e-s de l'unité de négociation) pour discuter des principes généraux associés à la sous-traitance se rapportant à l'organisation du cadre.

Chaque trimestre, ou plus fréquemment lorsque les deux parties en conviennent, chaque cadre B rencontrera le président ou la présidente de la section locale du Syndicat (qui représente les employé-e-s de l'unité de négociation dans le groupe du cadre B) pour discuter de la sous-traitance et des préoccupations exprimées par les employé-e-s du groupe du cadre et pour passer ces questions en revue. Le cadre B et le président ou la présidente de la section locale du Syndicat peuvent convenir ensemble de déléguer, en tout ou en partie, la

responsabilité de ces réunions trimestrielles lorsque, à leur avis, une telle délégation se traduirait par un meilleur dialogue entre les parties.

Il a été convenu que les réunions envisagées dans la présente lettre peuvent avoir lieu face à face, par appel conférence, etc., comme le jugeront approprié les personnes concernées.

Même si ce qui suit ne vise pas à limiter la portée des discussions entre le président ou la présidente de la section locale du Syndicat et le cadre B (ou leurs délégué-e-s), les points suivants devront être passés en revue:

- Travail donné en sous-traitance par le groupe du cadre depuis la dernière réunion.
- Rétroaction sur le travail donné en sous-traitance (pour mettre en lumière les améliorations possibles ou proposer des solutions de rechange).
- Travail que l'on prévoit donner en sous-traitance (avec un préavis le plus long possible).
- Solutions de rechange à la sous-traitance (p. ex. recours à des employé-e-s à temps partiel, utilisation plus efficace des employé-e-s disponibles dans les districts ou les services, etc.).

Dans les discussions relatives à la sous-traitance du travail dans les unités de négociation, les considérations pertinentes peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, le type de travail donné en sous-traitance, la disponibilité des habiletés et des équipements nécessaires, la compétitivité en matière de prix et de qualité, l'équilibrage de la quantité de travail à effectuer, etc.

Les parties souhaitent que ces forums favorisent un dialogue positif accru au niveau des groupes opérationnels de la Compagnie sur la question de la sous-traitance.

Cordialement,



Serge Thibault
Chef négociateur

Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet : **Temps alloué pour affaires syndicales (Article 5)**

Monsieur Nunn,

Nous confirmons par la présente notre entente intervenue au cours des négociations portant sur la question mentionnée ci-dessus et s'appliquant à l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires.

Article 5

Le Syndicat et la Compagnie s'entendent sur le fait que le temps rémunéré alloué aux fins de traitement de griefs inclut:

- le temps utilisé par le délégué syndical pour rencontrer le plaignant;
- faire passer le grief d'une étape à l'autre, ce qui pourrait impliquer un changement de représentant syndical;
- quelques discussions nécessaires avec le Syndicat national, c'est-à-dire le "traitement" raisonnable d'un grief;

mais n'inclut pas:

- le temps pour participer aux rencontres du comité des griefs du Syndicat;
- le temps utilisé par le délégué syndical pour faire des enquêtes sur le terrain.

En bref, du temps rémunéré est accordé à un plaignant et à son délégué syndical à des fins de consultation, pour le traitement raisonnable du grief et pour des rencontres en personne avec la direction. Tout autre temps alloué n'est pas rémunéré (OXP).

Section 5.01 (Temps rémunéré aux fins de griefs)

La Compagnie encourage les cadres des services opérationnels à discuter du temps alloué aux fins de traitement des griefs avec l'employé qui demande que lui soit alloué du temps à cette fin, de manière à s'assurer que la durée d'absence nécessaire et raisonnable soit accordée, en conformité avec les exigences du service.

Si le cadre juge que la durée de l'absence n'est pas raisonnable, l'employé peut ne se voir allouer que le temps autorisé et peut exercer son droit de déposer un grief en conséquence s'il n'est pas satisfait.

Une fois que le temps a été approuvé par le cadre, le code ne peut plus être changé.

Cordialement,



Serge Thibault
Chef négociateur

Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Semaine de travail de quatre (4) jours**

Monsieur Nunn,

La présente confirme notre entente applicable à l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires et concernant la possibilité d'instituer une semaine de travail de quatre (4) jours à l'échelle locale. Les conditions suivantes s'appliquent:

- Une semaine de travail de quatre (4) jours ne peut être instituée qu'avec le consentement mutuel de la direction locale et des représentants locaux du Syndicat. Il est convenu que le consentement ne peut être refusé sans motif valable.
- Chacun des employés affectés doit consentir à l'entente.
- Il est convenu que chaque fois qu'une semaine de travail de quatre (4) jours doit être instituée, les termes et conditions applicables doivent être stipulés dans une lettre d'entente signée par le Directeur des employés et le président de la section locale, ou par leurs représentants.
- Lorsqu'une semaine de travail de quatre (4) jours est instituée, les deux parties conviennent que pour fins d'application des articles 18 et 19, les expressions "tour de service prévu" et "heures de travail de base" désignent un tour de dix (10) heures de travail pour 40 heures par semaine.

Généralité

- Des ententes sur des modalités de semaine de travail comprimée autres que celle mentionnée ci-dessus, peuvent être convenues par les parties dans le cadre général spécifié de la présente lettre d'entente, lorsque lesdites modalités obtiennent l'approbation du Directeur des employés et le président de la section locale, ou de leurs représentants.

- Toute entente entre les parties conformément aux dispositions de la présente lettre sera conditionnelle au respect de toute obligation légale en vertu de toute loi applicable.
- Toute mésentente conformément aux dispositions de la présente lettre peut être référée au comité conjoint des relations du travail pour discussion.

Cordialement,



Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Recours aux employé-e-s temporaires et aux employé-e-s à temps partiel**

Monsieur Nunn,

La présente confirme ce que nous avons convenu concernant le recours, par la Compagnie, à des employé-e-s temporaires et à des employé-e-s à temps partiel dans l'unité de négociation Techniciens et employés auxiliaires.

Il est convenu que la Compagnie doit continuer d'informer le Syndicat, tous les trimestres, des statistiques disponibles concernant l'utilisation d'employé-e-s temporaires et d'employé-e-s à temps partiel dans les deux Régions.

De plus, pour favoriser une compréhension mutuelle des besoins de la Compagnie et des préoccupations possibles du Syndicat, le Comité de transition conjoint (Articles 22 et 24) devra, au moins deux fois l'an, examiner de telles statistiques ainsi que tout problème potentiel associé à la présente.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink that reads "Serge Thibault".

Serge Thibault
Chef négociateur



Bell Canada
1 Alexandre Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3

Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684



Unifor
115 Gordon Baker Road
Toronto, ON, M2H 0A8

Clayton Nunn
Représentant National
E: Clayton.Nunn@unifor.org
T: 905-678-0800 ext. 3514

Le 17 novembre 2021

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

Conformément à cette entente, le Comité de négociation confie au Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé les mandats suivants :

1) Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé :

- établir, en consultation avec les Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé, la composition et la structure des Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé, en tenant compte des sections locales, des changements organisationnels et de la diversité fonctionnelle dans l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires, dans l'objectif d'accroître l'efficacité de ces comités. Le nombre de Comités locaux de santé et de sécurité (Techniciens et employés auxiliaires) ne doit pas être supérieur à 20, conformément à la section 12.07 de la convention collective.
- le Comité encouragera également l'utilisation appropriée d'installations de vidéo/téléconférence par les Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé, dans l'objectif de réduire le coût et d'améliorer l'efficacité des réunions de ces comités.

2) Représentants à plein temps du Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé :

- la Compagnie convient que les deux représentants des employés de l'unité de négociation Techniciens et employés auxiliaires siégeant au Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé occuperont ces fonctions à plein temps afin de pouvoir s'acquitter à plein temps des tâches qui leur sont confiées par le Comité de l'entreprise.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Serge Thibault
Chef négociateur

Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet : **Processus de gel des griefs**

Monsieur Nunn,

La présente vise à exposer notre entente concernant le processus de gel des griefs portant sur l'interprétation, l'application ou la présumée violation d'une clause de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires.

Suite à la transmission d'un avis de l'intention d'en appeler au Comité des griefs de la Compagnie (étape 3) pour un grief considéré à être "gelé", le directeur – Relations du travail approprié initiera, avec le consentement d'un représentant national du Syndicat responsable de l'unité d'accréditation, le processus décrit ci-dessous.

- a) Suivant l'entente mutuelle visant la mise en œuvre du mécanisme de gel, tous les griefs déjà entendus à l'étape 1 de la procédure des griefs et ceux qui peuvent être soumis et entendus à l'étape 1 pendant la période de gel, qui ont trait à la même clause de la convention collective et, pour l'essentiel, à la question ayant entraîné le gel doivent, sans délai, être envoyés à l'étape 3 et "gelés" à cette étape. Le représentant national du Syndicat et le directeur – Relations du travail concerné, doivent convenir d'un mode d'identification de tels cas.
- b) Lorsque les parties ne peuvent convenir qu'un grief doit être envoyé à l'étape 3, conformément à cette procédure, la procédure normale de règlement des griefs, telle que prévue à l'article 14 de la convention collective, continue de s'appliquer.
- c) Lorsqu'un représentant national du Syndicat croit qu'un grief impliqué dans le mécanisme de gel n'aurait pas dû l'être, ce grief doit être redirigé vers l'étape requise de la procédure des griefs. Les délais normaux s'appliquent à compter de la date à laquelle le représentant local du Syndicat soumet le grief au cadre concerné.
- d) Suite à la réponse de la Compagnie à l'étape 3, le représentant national du Syndicat responsable de l'unité d'accréditation peut soumettre un grief représentatif à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective;
- e) Tout grief "gelé", à l'étape 3 doit demeurer en suspens jusqu'à ce qu'un délai de 30 jours se soit écoulé après la réception par les parties de la décision arbitrale finale touchant le grief soumis à l'arbitrage conformément au paragraphe d), à ce moment;

- i) les parties doivent alors se rencontrer dans les meilleurs délais en vue d'une résolution définitive des griefs en question. Il est entendu que la décision arbitrale ci-mentionnée ne signifie pas que la même décision s'appliquera aux autres griefs en suspens à moins d'une entente mutuelle entre les parties;

ET

- ii) la période de délai de 30 jours civils, concernant la soumission d'un grief à l'arbitrage, débute, tel que spécifié à l'article 15.
- f) Les délais normaux relatifs au dépôt d'un grief à l'étape 1 de la procédure de griefs, tels que prévus à l'article 14 de la convention collective, continuent de s'appliquer.
- g) Le Syndicat et la Compagnie ont la responsabilité d'aviser, l'un ses délégués, l'autre ses cadres, de l'existence d'un tel gel et de sa nature.

Cordialement,



Serge Thibault
Chef négociateur

Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Dépêche à partir du domicile**

Monsieur Nunn,

La présente fait état de notre entente, intervenue au cours des négociations applicable à l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires et concernant la dépêche à partir du domicile.

GÉNÉRALITÉS

- La direction et les représentants syndicaux locaux décideront par consensus les emplois qui pourront être visés par des essais de dépêche à partir du domicile, de même que les localités et les districts où ce programme pourra être mis en oeuvre. La dépêche à domicile ne peut être mise en oeuvre dans un lieu sans l'approbation au préalable d'un représentant national du Syndicat.
- La Compagnie accepte d'assumer tous les coûts directement associés à la dépêche à partir du domicile (prestation du service de télécopie, coût additionnel de la couverture d'assurance qui peut être nécessaire, etc.), qui sont approuvés par le supérieur de l'employé. Lorsque ces coûts ne seront pas approuvés par la Compagnie, l'employé ne sera pas considéré comme volontaire pour la dépêche à partir du domicile. Il est en outre convenu que l'approbation ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- Le matériel sera rangé et manipulé de la manière habituelle.
- Le véhicule, son contenu ainsi que tous autres équipements ou services fournis par la Compagnie doivent être utilisés aux seules fins du travail effectué pour Bell Canada.

SÉLECTION DES EMPLOYÉS POUR LA DÉPÊCHE À PARTIR DU DOMICILE

- La participation est strictement volontaire, limitée aux employés permanents et fondée sur le consentement mutuel de l'employé et de son supérieur.
- Il est convenu qu'il ne sera apporté aucun changement à la désignation d'emploi des participants à cause de leur participation à la dépêche à partir du domicile.

- Les volontaires seront choisis par la Compagnie, selon l'ancienneté, parmi les volontaires résidant aux endroits et appartenant aux catégories d'emploi, aux districts et aux localités retenus par la Compagnie pour les essais.
- La participation peut être annulée par la Compagnie ou par l'employé, moyennant réception d'un avis de quatorze (14) jours.
- Lorsque la participation d'un individu prend fin, l'employé doit être réintégré à son emploi permanent, à son centre d'affectation habituel.

MODALITÉS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Durant la participation d'un employé à la dépêche à partir du domicile, toutes les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer, à l'exception de ce qui suit:
 - la dépêche à partir du domicile sera considérée comme une "tâche spéciale" temporaire aux fins de l'article 22;
 - durant sa participation, l'employé n'a pas droit aux indemnités de déplacement prévues à l'article 23;
 - les sections 18.24 et 18.25 ne s'appliquent pas au temps de déplacement de l'employé dans le véhicule de la Compagnie lorsqu'il quitte son domicile pour sa première tâche et qu'il revient chez lui après sa dernière tâche (ce temps ne sera pas rémunéré).

ASSURANCE

- On rappellera à l'employé qu'il serait souhaitable d'informer son assureur personnel que le véhicule et l'équipement de la Compagnie doivent se trouver chez lui.
- En cas de dommages causés par ou à un véhicule ou un équipement, à moins d'un usage non autorisé ou en cas de dommages délibérés, la Compagnie assume la responsabilité sauf stipulation contraire de la Société de l'Assurance Automobile du Québec ou de la Ontario Insurance Commission.

NOTIFICATION

- La Compagnie accepte de fournir au Syndicat national et à la section locale appropriée:
 - le nom
 - le centre d'affectation
 - le code de structuration
 - l'adresse du domicile
 - le numéro de téléphone du domicile
 - le numéro du télécopieur fourni par la Compagnie, s'il y a lieu,

de chaque employé participant.

Cordialement,



Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Échange de postes**

Monsieur Nunn,

La présente confirme l'entente intervenue pendant les négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires relativement aux échanges de postes.

Les parties ont convenu de prolonger le programme d'échange de postes selon lequel deux employés occupant le même poste pourront faire une demande en vue d'échanger leurs lieux de travail, à condition que chacun soit pleinement qualifié pour remplir les tâches de l'autre. L'échange de postes doit entraîner la mutation et non la réaffectation des employés. Lorsqu'un déplacement se fait selon la procédure d'échange de postes, le coût du déplacement sera assumé entièrement par l'employé et le lieu où il est muté devient son centre d'affectation dès le premier jour de travail.

Un échange de postes doit être amorcé par l'employé, demandé par le Syndicat et autorisé par la Compagnie. L'approbation d'un échange de postes sera assujettie aux exigences de service et à l'évaluation par la Compagnie des qualifications que l'employé doit posséder pour combler le poste. Seuls les employés dont le rendement à leur poste actuel répond aux exigences seront admissibles à un échange de postes.

Les détails de l'essai seront communiqués aux employés par le Syndicat après consultation de la Compagnie au sein du Comité conjoint des Relations du travail.

Un échange de postes sera considéré à titre d'exception selon les dispositions de la section 22.14 et ne sera pas assujetti aux procédures normales relatives aux postes à combler contenues dans la convention collective. Le Syndicat convient qu'aucun aspect de l'essai d'échange de postes ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de l'article 14. Il est entendu et convenu que le Syndicat garantira la Compagnie contre toute réclamation faite par un employé en raison de l'essai.

Cordialement,

Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Chargés de travaux divers**

Monsieur Nunn,

La présente vise à confirmer l'entente intervenue pendant les négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires relativement aux Chargés de travaux divers.

Les parties ont clarifié les conditions qui justifient un emploi de Chargé de travaux divers. Un Chargé de travaux divers est un technicien de classe I qui effectue les tâches normalement associées à deux emplois ou plus de l'échelle salariale I, dont au moins un est un emploi de classe I exercé de façon régulière et stable.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink that reads "Serge Thibault".

Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Régimes d'indemnités d'incapacité**

Monsieur Nunn,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Bell Canada entend maintenir pour la durée de la présente convention collective, les modalités en vigueur relativement aux Régimes d'indemnités d'incapacité (RIIM, RIIA et RIIP), plus particulièrement en ce qui concerne les modalités applicables pour les employés embauchés avant le premier juillet 2000. Les dites modalités sont reflétées à même la portion du site intranet de Bell portant sur les régimes.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink that reads "Serge Thibault".

Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Congés saisonniers avec salaire étalé 90/10 ou 80/20**

Monsieur Nunn,

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

À condition qu'il accepte de prendre un maximum de deux (2) semaines de vacances pendant la période d'été telle que décrite à l'annexe F, l'employé permanent à plein temps sera admissible à un congé saisonnier avec salaire étalé 90/10, ou en vigueur en janvier 2022 un congé saisonnier avec salaire étalé 80/20, sous réserve d'une entente mutuelle entre son supérieur et lui.

Le congé pour le congé saisonnier 90/10 sera de 5 semaines et 1 jour et pourra être pris en un ou deux blocs en dehors de la période d'été telle que décrite à l'annexe F pendant la période d'étalement du salaire d'un an, sous réserve des besoins de l'entreprise. La période d'étalement d'un an doit débuter pendant la durée de la convention collective.

Le congé pour le congé saisonnier 80/20 sera de 10 semaines et 2 jours et pourra être pris en deux ou trois blocs en dehors de la période d'été telle que décrite à l'annexe F pendant la période d'étalement du salaire d'un an, sous réserve des besoins de l'entreprise.

Les pratiques normales de la Compagnie visant les congés saisonniers s'appliqueront. La période de service sera créditée pour toute la durée du congé. Les services admissibles pris en compte aux fins du calcul de la pension pour la période de congé se limiteront au maximum autorisé par la loi. Les gains admissibles seront calculés à partir de 100% (et non 90% ou 80%) du salaire de base à plein temps versé à l'employé pendant son congé.

Cordialement,

Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Employés de classe II**

Monsieur Nunn,

La présente confirme l'entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires concernant les employés de classe II.

L'entente est la suivante :

- La Compagnie offrira des opportunités de formation aux employés de classe II actuels afin de leur permettre de devenir qualifiés pour d'éventuels postes vacants de Classe I.
- Les employés de classe II actuels peuvent demeurer en poste, assujettis aux dispositions régulières de la convention collective.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink that reads "Serge Thibault".

Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet : **Griefs de groupe**

Monsieur Nunn,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Lorsqu'un cadre de palier D compte dans son équipe des employés représentés par plus d'une section locale, il est entendu qu'un grief de groupe séparé peut être déposé par les employés représentés par chacune des sections locales.

Cette façon de faire n'a cependant pas pour effet de changer la règle de représentation lors des étapes de griefs, telle que stipulée à la section 14.19 de la convention collective.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink that reads "Serge Thibault".

Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Affichage des postes**

Monsieur Nunn,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

1. Pour ce qui est de la sous-section 24.02 (c), paragraphe (i), "répond aux exigences du poste" doit signifier que l'employé satisfait les exigences de base propres à sa tâche, qu'il ne fait pas l'objet d'un programme d'amélioration du rendement et que son rendement général est satisfaisant. Un employé, par exemple, ne pourra être disqualifié à cause d'une ou deux absences, d'un ou deux retards, ou à cause d'un ou deux manquements mineurs en ce qui touche la qualité du travail.
2. Pour ce qui est de la sous-section 24.02 (c), paragraphe (ii) et de la section 24.03, il est entendu que les qualifications doivent être raisonnablement liées aux exigences du poste vacant, et il est de plus entendu que les qualifications pour les postes du même genre seront similaires.

Cordialement,

Serge Thibault
Chef négociateur

Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet : **Entrevues sur la Prévention de la violence en milieu de travail**

Monsieur Nunn,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

1. Lorsqu'un employé est tenu de se présenter, en tant que répondant, à une entrevue portant sur la présumée violation de la politique de la Compagnie sur la Prévention de la violence en milieu de travail, l'employé doit être avisé de la nature de l'entrevue en termes généraux (par exemple la présomption d'harcèlement) et ce, avant l'entretien prévu au paragraphe 2 de la présente Lettre d'entente.
2. Un représentant local du Syndicat se verra accorder, immédiatement avant la tenue d'une entrevue, une période maximum de 15 minutes afin de s'entretenir avec l'employé qu'il représente.
3. Le représentant local du Syndicat doit, à moins que l'employé ne s'y oppose, être invité par la direction à assister à toute entrevue qu'un employé doit avoir, en tant que plaignant ou répondant, avec un représentant du service des Ressources humaines de la Compagnie.
4. Il est entendu que le représentant local du Syndicat assiste à l'entrevue à titre d'observateur et non pas à titre de participant. Il peut poser des questions de clarification à la fin de la rencontre, mais ne doit en aucun cas perturber le processus d'enquête. Lors de ces entrevues, les représentants de la Compagnie et du Syndicat se comporteront de façon professionnelle et courtoise dans l'exécution de leurs fonctions, en démontrant du respect mutuel pour leurs vis-à-vis. La raison principale de l'entrevue est d'identifier les faits pertinents à la situation sous enquête.

Durée

5. La présente Lettre d'entente est en vigueur à compter de la date de signature jusqu'au 30 novembre 2016 inclusivement. Toutefois, dans l'éventualité où, de l'avis de la Compagnie, le processus d'enquête est perturbé, la présente Lettre d'entente peut être révoquée par la Compagnie suivant un avis de 30 jours au Comité conjoint de Relations du travail.

Cordialement,



Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Employés aux prises avec un problème de dépendance**

Monsieur Nunn,

Les parties reconnaissent que les dépendances telles que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies reconnues par la profession médicale.

Dans cette optique, les parties s'entendent qu'il est important d'agir en collaboration afin d'aider les employés aux prises avec un problème de dépendance connu tout en respectant les principes de confidentialité associées à toute problématique de santé.

Les parties s'entendent également que les employés qui respectent les critères d'admissibilité, tels que définis par la Compagnie, des programmes d'invalidité court terme et long terme seront admissibles aux prestations d'invalidité à condition qu'ils participent activement à un plan de traitement reconnu par les autorités médicales.

Cordialement,

A handwritten signature in blue ink that reads "Serge Thibault".

Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet : **Habilitation de sécurité**

Monsieur Nunn,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Les craintes quant à la protection des renseignements d'affaires grandissant, il est maintenant commun que nos clients demandent que les employés de Bell Canada se soumettent à une habilitation de sécurité, à différents niveaux, avant ou après la signature d'un contrat de services.

Considérant que ces clients sont cruciaux pour le succès de Bell Canada, il est nécessaire d'assurer que la Compagnie dispose d'un nombre suffisant de techniciens et employés auxiliaires qui ont les niveaux d'habilitation de sécurité nécessaires afin d'obtenir les accès aux différents secteurs de la compagnie de nos clients.

Les demandes d'habilitation de sécurité font partie des normes et la collaboration pour les obtenir est vitale pour notre succès. Par conséquent, Unifor convient que Bell Canada peut demander à ses techniciens et employés auxiliaires de se soumettre sur une base volontaire à des habilitations de sécurité requises par nos clients afin d'accomplir du travail pour eux, dans la mesure où la demande est raisonnable et en conformité avec la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (LPRPDE). Il est entendu que tous les frais associés seront à la charge de Bell Canada.

Cordialement,

Serge Thibault
Chef négociateur

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A2
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le 17 novembre 2021

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet : **Processus de révision des cas d'invalidité**

Monsieur Nunn,

La présente vise à confirmer notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires concernant le processus de révision des cas d'invalidité.

Les parties souhaitent traiter des situations où les indemnités d'invalidité sont refusées ou suspendues en raison d'une divergence d'opinions entre le médecin traitant de l'employé et le médecin désigné par l'employeur.

La Compagnie et le Syndicat mettront donc en place un Comité de révision qui comprendra un (1) représentant des relations du travail du Québec ou de l'Ontario, un (1) représentant du Groupe de gestion de l'invalidité ainsi qu'un (1) représentant national d'Unifor du Québec ou de l'Ontario. Avec la permission écrite de l'employé, le Comité révisera sa demande d'indemnisation et il déterminera quelles mesures pourraient être prises pour tenter de résoudre le problème quant à la date de retour au travail de l'employé. Si l'employé concerné le désire, il pourra être présent et être entendu au cours de la réunion du Comité. Il est entendu que l'employé doit avoir fourni toute la documentation appropriée afin d'être éligible pour une audition auprès du comité ci-haut mentionné.

Une réunion du Comité peut être demandée par la Compagnie ou par le Syndicat moyennant un préavis écrit envoyé à un Représentant des relations du travail du Québec ou de l'Ontario, ou encore à un représentant national d'Unifor du Québec ou de l'Ontario. La réunion devra avoir lieu avant au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception de la demande, à moins que les parties n'en conviennent autrement par écrit. Dans chacun des cas, les parties feront tous les efforts afin de se rencontrer avant la date prévue de retour au travail de l'employé en question. Les réunions du Comité peuvent être tenues par conférence téléphonique ou par tout autre moyen convenu par les parties.

Le rôle de ce Comité est de veiller à ce que tout ait été fait pour parvenir à un règlement juste et équitable pour l'employé. Les politiques et les pratiques relatives aux régimes d'indemnités en cas d'invalidité continuent de s'appliquer.

Si le Comité est incapable de résoudre la demande de l'employé, le Syndicat pourra référer le dossier à un médiateur pour une résolution finale et exécutoire. Les parties s'entendent également sur ce qui suit :

- Les parties s'efforceront de retenir le même médiateur pour chacun des dossiers;
- Les représentations ne seront pas faites par avocats;

- Le médiateur n'étudiera que le dossier soumis au préalable au comité et un bref énoncé de la position du Syndicat et de la Compagnie;
- Le médiateur ne peut tenir une audience mais peut convoquer un appel conférence ou une vidéoconférence avec les parties afin de demander les questions médicales pertinentes;
- Le médiateur peut ordonner un redressement prévu dans la politique;
- Le médiateur doit s'efforcer de rendre une décision aussi rapidement que possible selon les circonstances de la demande.

Cordialement,



Serge Thibault
Chef négociateur

Ce qui suit constitue un résumé des définitions contenues dans la convention collective. Ce regroupement est uniquement pour des raisons de commodité et ne doit pas être interprété comme constituant, ou attribuant un sens supplémentaire à une partie de la présente convention collective.

RÉSUMÉ DES DÉFINITIONS CONTENUES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 7 - GRÈVE ET LOCK-OUT

7.02 Les termes "grève" et "lock-out" ont le sens que leur donne le Code canadien du travail.

ARTICLE 9 - DÉFINITIONS

9.01 Le terme "employé" désigne une personne qui occupe à Bell Canada un des emplois manuels ou techniques, spécialisés ou non spécialisés, inscrits à l'annexe A ci-jointe, et n'inclut pas :

- (1) une personne affectée à une tâche à caractère confidentiel concernant les relations industrielles ;
- (2) une personne qui exerce des fonctions de cadre.

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

(b) Le terme "employé permanent auxiliaire" désigne une personne embauchée en vue de l'exécution d'un travail particulier, à titre d'apprenti technicien, ou pour une période de temps déterminée en vertu d'une entente formelle selon laquelle l'emploi est prévu être de plus d'une année mais qu'il peut se terminer à la fin de la période en cause, à la fin du travail ou par application de l'article 11 de la présente convention. Les détails concernant l'engagement de l'employé doivent être fournis à ce dernier par écrit au moment de l'embauchage et une copie de ce document doit être remise au délégué syndical aussitôt que possible par la suite. L'employé est reclassé comme employé permanent si la période d'emploi excède la durée prévue pour l'engagement.

(c) Le terme "employé temporaire" désigne une personne qui a été embauchée, en vertu d'une entente selon laquelle la période d'emploi devrait être de plus de trois semaines, mais non de plus de deux années.

En accumulant 24 mois de temps de travail tel que défini à la section 9.02, un employé temporaire se verra offrir un poste d'employé permanent à temps partiel et, s'il accepte, sera reclassé à un statut de permanent à temps partiel, à son poste et à son lieu de travail actuels. Si l'employé refuse cette offre, il sera mis fin à son emploi.

(d) Le terme "employé à plein temps" désigne une personne (employée à titre permanent ou temporaire) qui doit normalement effectuer les heures de travail de base établies pour l'emploi qu'elle occupe.

(e) Le terme "employé à temps partiel" désigne une personne (employée à titre permanent ou temporaire) qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base d'un employé à plein temps.

Un employé à temps partiel ne peut considérer ou prétendre occuper un poste à plein temps du fait d'avoir effectué les heures de travail de base établies pour un employé à plein temps.

Ci-haut constitue un résumé des définitions contenues dans la convention collective. Ce regroupement est uniquement pour des raisons de commodité et ne doit pas être interprété comme constituant, ou attribuant un sens supplémentaire à une partie de la présente convention collective.

(f) "Employé à l'essai"

Un employé est considéré comme employé à l'essai tant qu'il ne compte pas six mois de service continu ou 1 040 heures de travail, soit la première des deux échéances, au sein de la Compagnie.

Nonobstant l'article 13 de la présente convention, la Compagnie se réserve le droit de licencier un employé à l'essai qu'elle juge inapte. Un tel licenciement est assujéti aux procédures de grief et d'arbitrage exposées dans la présente convention.

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

9.02 Aux fins de la sous-section 9.01 (c) et de la section 9.03, l'expression "temps de travail" désigne toute période, au cours de laquelle un employé temporaire effectue du travail d'une façon continue, ou non-continue conformément aux dispositions de la sous-section 9.03 (a). Pour toute période de temps de travail ainsi effectué pendant une semaine ou une partie de semaine, l'employé aura à son crédit une semaine civile de temps de travail. Cette définition ne doit pas être interprétée de façon à affecter les droits d'un employé aux termes des dispositions de la section 10.01 de la présente convention.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 L'ancienneté de l'employé est déterminée d'après la date de calcul de la durée reconnue du service figurant aux dossiers de la Compagnie et sur les listes d'ancienneté. La Compagnie s'engage à ne pas modifier, pendant la durée de la présente convention, les règles existantes concernant la détermination de la durée reconnue du service, tel qu'il est indiqué dans les pratiques de la Compagnie, d'une manière qui réduise la durée reconnue du service de tout employé.

10.02 Tous les employés visés par la présente convention, dont les cadres du groupe hiérarchique D relèvent du même supérieur du groupe hiérarchique C forment une unité d'ancienneté.

ARTICLE 14 - GRIEFS

Définitions

Le terme "grief" désigne une déclaration faite par un plaignant, 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.

Dans le cas d'un "grief de groupe", les signatures des employés impliqués doivent être annexées à la formule de présentation des griefs.

Le terme "plainte" désigne l'expression d'un mécontentement relatif à des questions qui ne sont pas réglementées par la présente convention et que le plaignant cherche à faire corriger selon les dispositions du présent article.

Aux fins du présent article, le terme "jour" désigne n'importe quel jour de la semaine, à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés prévus à l'article 20 de la présente convention.

Le terme "plaignant" désigne l'employé en cause ou un groupe d'employés en cause relevant d'un même cadre de palier D et impliqués dans une situation de nature similaire, une section locale du Syndicat, le Syndicat ou la Compagnie.

Ci-haut constitue un résumé des définitions contenues dans la convention collective. Ce regroupement est uniquement pour des raisons de commodité et ne doit pas être interprété comme constituant, ou attribuant un sens supplémentaire à une partie de la présente convention collective.

ARTICLE 16 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

16.01 Aux fins du présent article, le terme "changements technologiques" désigne :

(a) l'adoption, par la Compagnie, d'équipements ou de matériels de nature ou de conception différente de ceux qu'elle utilisait jusque là pour assurer la marche de l'entreprise, et

(b) un changement dans la marche des affaires de la Compagnie qui est directement attribuable à l'adoption d'équipements ou de matériels semblables.

ARTICLE 17 - MODALITÉS SALARIALES

17.01 Le terme "taux de salaire de base" désigne la rémunération hebdomadaire prévue à l'échelle salariale appropriée, versée à un employé à plein temps qui effectue ses heures de travail de base.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

Définitions

Aux fins de la présente convention :

18.01 Le terme "heures de travail de base" désigne le nombre d'heures de travail par jour et par semaine prévu dans la présente convention et énoncé dans le présent article pour les employés à plein temps.

(a) Le terme "tour de service" désigne le temps travaillé par un employé durant tout jour ouvrable.

(b) Le terme "tour de service prévu" désigne un tour de service qui n'excède pas les heures de travail de base par jour qu'un employé doit effectuer, et dont il a été avisé au préalable.

(c) Le terme "semaine de travail prévue" désigne les tours de service prévus comportant les heures de travail de base par semaine.

(d) Le terme "tour de service de jour" désigne un tour de service qui s'effectue entre 7 h et 18 h.

(e) Le terme "tour de service irrégulier" désigne un tour de service qui s'effectue en totalité ou en partie entre 18 h une journée et 7 h le lendemain.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Le terme "heures supplémentaires" désigne les heures de travail qu'un employé effectue ;

(a) en sus de son tour de service prévu pour la journée en cause, ou

(b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue.

ARTICLE 21 - VACANCES ANNUELLES

21.04 (b) Le terme "période d'été" désigne la période débutant la deuxième semaine de juin et se terminant à la fin de l'avant dernière semaine de septembre. Les périodes d'été pour la durée de la présente convention collective sont définies à l'annexe F.

Ci-haut constitue un résumé des définitions contenues dans la convention collective. Ce regroupement est uniquement pour des raisons de commodité et ne doit pas être interprété comme constituant, ou attribuant un sens supplémentaire à une partie de la présente convention collective.

ARTICLE 22 - MUTATIONS ET RÉAFFECTATIONS

Définitions

Le terme "centre de rattachement" désigne une localité et le territoire avoisinant où un employé travaille et d'où il part ordinairement pour se rendre au travail, comme le prévoit l'annexe B de la présente convention.

Le terme "réaffectation" désigne l'affectation d'un employé à un autre emploi ou poste et/ou dans un autre lieu de travail à l'intérieur du centre de rattachement de l'employé ou, dans le cas d'un employé en poste à Toronto ou à Montréal dans un rayon de 30 km, à vol d'oiseau, de son centre d'affectation.

Le terme "mutation" désigne l'affectation d'un employé à un autre emploi ou poste et/ou dans un autre lieu de travail à l'extérieur du centre de rattachement de l'employé ou, dans le cas d'un employé en poste à Toronto ou à Montréal, dans un autre centre de rattachement ou dans un centre d'affectation autre que celui qui lui a été assigné et situé à plus de 30 km, à vol d'oiseau, de ce dernier.

Le terme "promotion" désigne la réaffectation ou mutation d'un employé à un poste d'une catégorie supérieure.

Le terme "rétrogradation" désigne la réaffectation ou mutation d'un employé à un poste d'une catégorie inférieure.

Le terme "reclassement" désigne un changement au niveau du statut de l'employé (p. ex., de temporaire à permanent ou de permanent à temps partiel à permanent à plein temps).

Le terme "centre d'affectation" désigne un endroit précis, destiné à l'usage de la Compagnie, à l'intérieur du centre de rattachement d'un employé. Il peut s'agir d'un atelier, d'un central, d'un dépôt d'équipement, d'un magasin, des locaux d'un abonné, d'un centre temporaire de formation, d'un entrepôt ou d'autres locaux de la Compagnie, ou d'un endroit fixe semblable auquel un employé est affecté.

Le terme "lieu de travail" désigne tout autre endroit que le centre d'affectation de l'employé où ce dernier est appelé à se présenter.

Le terme "localité de rattachement" désigne la région se situant dans un rayon de 2 km, à vol d'oiseau, du centre d'affectation habituel de l'employé.

ARTICLE 23 - INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SÉJOUR ET DE TRANSPORT

Transportation Expenses

23.09 Le terme frais de transport désigne, sous réserve de la section 23.14, les frais de déplacement proprement dits, par les moyens de transport en commun ou autres modes de transport équivalents.

Ci-haut constitue un résumé des définitions contenues dans la convention collective. Ce regroupement est uniquement pour des raisons de commodité et ne doit pas être interprété comme constituant, ou attribuant un sens supplémentaire à une partie de la présente convention collective.

ARTICLE 24 – AFFICHAGE DES POSTES

Définitions

24.01 (a) Pour les besoins de la procédure d'affichage des postes, le poste vacant se définit comme un ajout ou un remplacement permanent dans le personnel permanent, à l'exclusion des employés permanents auxiliaires, au sein d'un district.

Tous les postes vacants seront affichés sauf les remplacements comblant des postes laissés vacants suite à un affichage de poste. Dans de tels cas, la section 24.04 s'appliquera.

Pour les fins du présent article, le terme "poste" doit être compris comme référant tant à un "poste" qu'à un "emploi".

Ci-haut constitue un résumé des définitions contenues dans la convention collective. Ce regroupement est uniquement pour des raisons de commodité et ne doit pas être interprété comme constituant, ou attribuant un sens supplémentaire à une partie de la présente convention collective.