

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**UNIFOR**

**ET**

**EXPERTECH BÂTISSSEUR DE RÉSEAUX**

**PERSONNEL DE BUREAU ET  
GROUPE CONNEXE**

**EN VIGUEUR LE 25 JANVIER 2021**



**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**UNIFOR**

**ET**

**EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX**

**PERSONNEL DE BUREAU ET  
GROUPE CONNEXE**

**EN VIGUEUR LE 25 JANVIER 2021**



## TABLE DES MATIÈRES

<b>Article</b>		<b>Page</b>
	Préambule	1
1	Reconnaissance du syndicat et portée de la convention	2
2	Discrimination	2
3	Cotisations syndicales	2
4	Représentants et Représentantes du personnel	4
5	Temps alloué pour affaires syndicales	4
6	Dépenses	6
8	Droits de la direction	6
9	Définitions	6
10	Ancienneté	9
11	Remaniement du personnel	10
12	Sécurité et santé	11
13	Mesures disciplinaires et non disciplinaires	12
14	Griefs	13
15	Arbitrage	16
16	Changements technologiques	18
17	Modalités salariales	18
18	Heures de travail	20
19	Heures supplémentaires	24
20	Jours fériés	26
21	Vacances annuelles	30
22	Mutations	34
23	Déplacements et dépenses	35
24	Procédure d'affichage des postes	37
25	Absence pour cause de maladie et avantages sociaux	42
26	Conditions de Travail Diverses	43
27	Information du personnel et du syndicat	43
30	Devoir de Juré ou de Témoin	44
31	Congé en cas de deuil	45
32	Congé pour le personnel ayant des responsabilités familiales	46
33	Équité en matière d'emploi	48
34	Procédure de négociation	49
35	Durée de la convention	49
	Attestation	50
 <b>Annexe</b>		 <b>Page</b>
A	Liste des emplois de bureau et des emplois connexes	51
B	Liste des localités	52
C	Groupes salariaux - Taux de salaire de base hebdomadaires et horaires	53
D	Conditions de travail du personnel aux études	56

<b><u>Pièce</u></b>		<b>Page</b>
A	Régime d'indemnisation en cas de mise à pied	57
B	Régime d'indemnité supplémentaire	61

<b>Mémoires d'entente</b>	<b>Page</b>
La semaine de travail alternative	66
Programmes de réduction volontaires des heures de travail	73
Programme de remaniement du personnel	76
Ancienneté – Bris d'égalité	79
Affectations à l'étranger	80
Procédure d'affichage des postes, procédure administrative	83
Rencontres syndicat-direction	84
Projet diversité de l'effectif	85
Vente d'entreprise potentielle entraînant le transfert du personnel de bureau et groupe connexe	90
Changements de l'Article 25 Absences pour cause de maladie et avantages sociaux	91
Heures travaillées	92
Protocole d'évaluation	93
Abus ou violence dans le vie personnelle	94
Intervenant/Intervenante de soutien aux femmes	95
Révision du texte - neutralité du genre	96
Emploi et descriptions de postes	97
Changements concernant le droit aux vacances	98

<b>Lettres d'entente</b>	<b>Page</b>
Utilisation des ressources humaines externes	101
Diversité de l'effectif	103
Procédures d'affichage des postes	105
Comité de révision conjoint (Procédure d'affichage des postes)	106
Régime d'avantages sociaux	108
Régime de retraite	109
Retour au travail approprié et sécuritaire	110
Modifications aux politiques de l'entreprise	111
Congé saisonnier avec salaire étalé	112
Reclassifications	113

<b>Historique</b>	<b>Page</b>
Régime de retraite (ex-employées de Nortel)	115

## CONVENTION COLLECTIVE

LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021, est conclue  
ENTRE

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

et

EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC., ci-après désignée sous le nom de "la  
Compagnie"

D'AUTRE PART.

ATTENDU QUE, par un préavis en date du 11<sup>e</sup> jour de septembre 2018, le Syndicat a  
demandé à la Compagnie d'engager des négociations en vue de conclure une nouvelle  
convention collective devant remplacer la convention collective datée du 4<sup>e</sup> jour de décembre  
2014, pour:

- (a) déterminer les taux de salaire, les heures de travail et les autres conditions de travail du  
personnel occupant les emplois inscrits à l'annexe A;
- (b) établir, à la demande d'une des parties, la procédure en vue du règlement définitif, sans  
arrêt de travail, de tous les conflits surgissant à propos de l'interprétation, du champ  
d'application, de l'application ou de la présumée violation des dispositions de la présente  
convention;

ATTENDU QUE, conformément à la demande précitée, les négociations de bonne foi entre les  
parties ont conduit à la présente convention collective,

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

**ARTICLE 1**  
**RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET PORTÉE DE LA CONVENTION**

- 1.01** La Compagnie s'engage à reconnaître le Syndicat comme seul agent négociateur du personnel visé par la présente convention.
- 1.02** La convention s'applique à tout le personnel d'Expertech Bâtitisseur de réseaux inc. au Canada exécutant le travail de bureau connexe, incluant le personnel temporairement affecté à l'extérieur du Canada, visé par l'ordonnance d'accréditation émise par le Conseil canadien des relations industrielles, le 5 juillet 2002.

**ARTICLE 2**  
**DISCRIMINATION**

- 2.01** La Compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures discriminatoires contre un membre du personnel 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 membre du personnel à cause de son état de grossesse, de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de la couleur de sa peau, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, d'une déficience, de ses affiliations politiques avec un parti politique légitime, d'une condamnation pour laquelle il a été gracié 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 membre du personnel ne doit faire l'objet d'aucune forme de harcèlement au travail et qu'il ne peut en aucun cas lui être demandé de le tolérer.
- 2.04** Au sens de la présente convention, les termes utilisés sont neutres en genre et inclusifs par l'utilisation d'un libellé épiciène, neutre ou à doublet. Les mots ainsi choisis désignent aussi bien les femmes que les hommes, ou encore les personnes non binaires.

**ARTICLE 3**  
**COTISATIONS SYNDICALES**

- 3.01** Sous réserve des dispositions du présent article, la Compagnie retient, à chaque période de paie, une somme équivalente à la cotisation ordinaire du Syndicat sur le salaire de tout le personnel de l'unité de négociation.

- 3.02** Quand, dans une période de paie donnée, le membre du personnel n'a pas un revenu suffisant pour que la cotisation soit retenue, la Compagnie n'est pas tenue d'effectuer ces retenues sur les revenus subséquents.
- 3.03** La Compagnie cesse d'effectuer ces retenues lorsqu'un membre du personnel est affecté à un poste qui n'est pas visé par une convention avec le Syndicat, sauf dans le cas du personnel qui est affecté à un poste temporaire ou intérimaire de gestionnaire.
- 3.04** Le montant des cotisations ordinaires du Syndicat sera le montant qu'un membre permanent du Syndicat attestera de temps à autre à la Compagnie, d'une manière approuvée par la Compagnie.
- 3.05** La cotisation ordinaire du Syndicat est la somme fixée comme étant la cotisation à payer et ne doit pas comprendre de droit d'entrée, de prime d'assurance ou de cotisation spéciale.
- 3.06** Le plus tôt possible après la fin de chaque mois, la Compagnie doit remettre par chèque les sommes ainsi perçues, au trésorier ou trésorière du Syndicat. La Compagnie convient également de fournir une liste si possible par Local, indiquant le montant de déductions de chaque membre du personnel.
- 3.07** Le Syndicat convient de tenir la Compagnie indemne et à couvert de toute réclamation ou de toute responsabilité découlant de l'application du présent article.

#### **Fonds humanitaire**

- 3.08** (a) La Compagnie retiendra en leur nom, sur le salaire de tout le personnel faisant partie de l'unité de négociation un montant équivalant à un cent par heure normale travaillée destiné au fonds humanitaire. Lorsqu'une personne s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée et que la Compagnie en est informée conformément aux dispositions de la section 3.09, ce montant ne sera pas retenu.
- (b) Cette retenue à la source sera faite sur une base mensuelle et sera versée au compte de l'organisme de charité enregistré désigné comme le fonds humanitaire du Unifor, le plus tôt possible après la fin de chaque mois.
- 3.09** Lorsqu'une personne s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée, elle doit en aviser par écrit le Vice-président ou la Vice-présidente approprié Unifor. Le Syndicat informera alors par écrit le service des Ressources humaines du nom, de l'emploi et du lieu de travail de la personne qui s'oppose à la déduction susmentionnée pour le fonds humanitaire. Le Syndicat reconnaît son entière responsabilité à cet égard.

#### **ARTICLE 4**

## REPRÉSENTANTS ET REPRÉSENTANTES DU PERSONNEL

- 4.01** Le nombre de représentants et représentantes syndicaux locaux, y compris les dirigeants et dirigeantes locaux, les délégués et déléguées syndicaux en chef et les délégués et déléguées syndicaux, ne doit pas excéder dix (10) et pas plus de trois (3) représentants ou représentantes syndicaux par centre de travail.
- (a) Le Syndicat convient de communiquer par écrit à la Compagnie le nom de chaque représentant ou représentante et de lui indiquer le(s) centre(s) de travail dans lequel cette personne agira comme représentant ou représentante.
  - (b) Le représentant ou la représentante ne doit pas agir comme tel durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée par écrit de son élection.
- 4.02** Avant que ne soit modifié le statut d'un représentant ou d'une représentante qui demeure au service de la Compagnie, et si le changement en question est de nature à rendre cette personne inadmissible à représenter son secteur de vote, un délai raisonnable doit être accordé au représentant ou représentante pour lui permettre de transmettre sa charge à son successeur.

## ARTICLE 5 TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01** La Compagnie convient:
- (a) qu'un membre du personnel qui a ou qui croit avoir un grief peut conférer avec son représentant ou sa représentante syndical ou avec la direction durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi utilisé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que la personne en cause s'entende au préalable avec son gestionnaire immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de toute absence pour les fins précitées;
  - (b) qu'un représentant ou qu'une représentante peut discuter d'un grief avec la partie demanderesse ou avec la direction, ou assister à des réunions avec les personnes représentant la Compagnie au nom du Syndicat, durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi utilisé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le représentant ou la représentante en cause s'entende au préalable avec son gestionnaire immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de toute absence pour les fins précitées.
  - (c) Un représentant ou une représentante syndical pourra rencontrer le personnel nouvellement embauché pendant 15 minutes à un endroit déterminé conjointement par la Compagnie et le Syndicat. Le temps utilisé par le



représentant ou la représentante syndical sera payé par la Compagnie, tandis que le Syndicat assumera toutes dépenses encourues par le représentant ou la représentante syndical pour assister à une telle rencontre.

**5.02** (a) Un représentant ou une représentante du Syndicat peut participer aux réunions tenues par le Syndicat pour se préparer en vue des négociations avec la Compagnie, sans que le temps ainsi utilisé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait une perte de salaire, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours d'absence de ses tours de service normalement prévus, pourvu que le nom du représentant ou de la représentante ait été donné à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date du début du temps alloué.

(b) Il est entendu que le total du temps alloué pour se préparer en vue des négociations ne dépasse pas 20 jours pour l'ensemble de tous les membres syndicaux.

**5.03** Le membre négociateur autorisé du Syndicat peut se voir allouer du temps durant ses heures normales de travail pour participer à des négociations, sans que le temps ainsi utilisé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le temps en question soit consacré à la négociation collective avec la direction, mais seulement jusqu'à la date d'expiration de la présente convention collective.

**5.04** (a) Les représentant ou représentantes peuvent exercer d'autres activités syndicales durant les heures de travail normales, sans que le temps ainsi utilisé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie, pourvu que chaque personne s'entende au préalable avec son gestionnaire immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence pour les fins précitées, qui ne doit pas excéder 30 jours civils consécutifs, et à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention. Toute absence dans les circonstances précitées est accordée comme une absence non payée; toutefois

(b) la Compagnie payera le représentant ou la représentante, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour toute la durée de l'absence non payée qui lui aura été accordée pour s'occuper d'autres activités syndicales. Toute somme payée par la Compagnie sera imputée au Syndicat, qui devra rembourser la Compagnie dans les 30 jours de la réception de la facture;

(c) les demandes d'autorisation d'absence non payée, de plus de cinq (5) jours, pour participer à d'autres activités syndicales, doivent être soumises au gestionnaire immédiat du représentant ou de la représentante au moins 21 jours avant la date du début de l'absence non payée.

- 5.05** Le membre du personnel, les dirigeants ou dirigeantes locaux, les délégués ou déléguées syndicaux en chef et les délégués ou déléguées syndicaux doivent s'entendre à l'avance avec leur gestionnaire immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de leurs absences en vertu de l'application de l'article 5. L'octroi de cette demande ne sera pas refusé sans raison valable.
- 5.06** Le temps demandé en vertu du présent article doit être fait en accord avec le processus et formulaire prévu par la Compagnie.

## **ARTICLE 6**

### **DÉPENSES**

- 6.01** Les parties doivent assumer les dépenses de leurs propres représentants ou représentantes occasionnées par les réunions ou 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 8**

### **DROITS DE LA DIRECTION**

- 8.01** La Compagnie a le droit et le pouvoir exclusifs d'administrer son exploitation, à tous points de vue, conformément à ses engagements et à ses responsabilités envers leur clientèle, 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, de promouvoir, de muter, de rétrograder ou de licencier des membres du personnel, et de suspendre, de congédier ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à leur endroit. La Compagnie convient toutefois que l'exercice de ces droits et pouvoirs ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

## **ARTICLE 9**

### **DÉFINITIONS**

- 9.01** Aux fins de la présente convention:
- (a) Le terme "membre du personnel / personnel / personne" désigne une personne qui est à l'emploi d'Expertech Bâtitseur de réseaux inc., pour effectuer un travail de bureau et tâches connexes, y compris les emplois inscrits à l'annexe A, et n'inclut pas:
- (1) une personne affectée à une tâche à caractère confidentiel concernant les relations industrielles;
  - (2) une personne embauchée à titre surnuméraire;

- (3) une personne qui exerce des fonctions de gestionnaire.
- (b) Le terme "personnel permanent" désigne une personne dont il y a lieu de croire que la période d'emploi sera de plus d'une (1) année, bien qu'elle puisse se terminer avant, de l'initiative la personne ou de la Compagnie.
  - (c) Le terme "personnel permanent auxiliaire" désigne une personne embauchée en vue de l'exécution d'un projet particulier ou pour une période de temps déterminée qui est prévue être de plus de 12 mois mais qui peut se terminer à la fin du projet ou à la fin de la période en question. Cependant, la Compagnie peut terminer l'emploi avant l'achèvement du projet ou avant la fin de la période limitée.
  - (d) Le terme "personnel temporaire" désigne une personne embauchée en vertu d'une entente selon laquelle la période d'emploi devrait être de plus de trois (3) semaines mais non de plus de deux (2) années.

Le personnel temporaire, ayant accumulé 24 mois de temps de travail, sera reclassifié au statut permanent à temps partiel dans un même poste et à la même localité. La procédure d'affichage des postes ne sera pas utilisée pour reclassifier cette personne.

« Temps de travail » désigne toute période, au cours de laquelle une personne au statut temporaire à temps partiel effectue du travail d'une façon continue. Pour toute période de temps de travail ainsi effectué pendant une semaine ou une partie de semaine, la personne aura à son crédit une semaine de temps de travail.

- (e) Le terme "personnel à plein temps" désigne une personne permanente qui doit normalement effectuer les heures de travail de base.
- (f) Le terme "personnel à temps partiel" désigne une personne qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base.

Le personnel permanent à temps partiel aura un horaire de travail d'au moins trois jours par semaine, avec un minimum de 7 heures par jour, à moins d'une entente mutuelle. Le personnel permanent à temps partiel, après avoir accumulé 3640 heures de travail tel que défini dans le mémoire d'entente relative aux heures travaillées, doit être reclassé au statut permanent à plein temps dans son emploi et centre de travail permanent.

Le personnel temporaire à temps partiel aura un horaire de travail d'au moins deux jours par semaine, avec un minimum de 7 heures par jour, à moins d'une entente mutuelle.

- (g) Le terme "personnel surnuméraire" désigne une personne embauchée à la condition que la période d'emploi n'excède pas 45 jours dans une année civile, dont pas plus de trois (3) semaines peuvent être travaillées consécutivement.
- (h) Le terme "personnel aux études" désigne une personne qui est aux études et embauchée à la condition que les heures cédulées n'excéderont pas normalement 5 jours par semaine, à raison de 7 heures par jour, pour une période maximale de 4 mois consécutifs. Par contre, le personnel aux études peut travailler jusqu'à 15 heures par semaine, pour les 8 mois restants de l'année civile. Cette personne est assujettie aux conditions stipulées à l'Annexe D.
- (i) « Personnel à l'essai »

Une personne est considérée comme personnel à l'essai jusqu'à ce qu'elle ait complété un total de 910 heures de travail, ou tant qu'elle ne compte pas neuf (9) mois de service continu pour la Compagnie. Quand la première des deux (2) échéances est atteinte, cette personne n'est plus considérée à l'essai. Par souci de clarté, les « heures de travail » comptabilisées durant la période à l'essai incluent toutes les heures de travail actives et doivent exclure toute période d'absence au travail, y compris mais non limité aux vacances, les absences pour maladie et les congés sans solde.

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

La Compagnie convient de remettre à la personne et à son représentant ou sa représentante syndicale une copie de l'avis de licenciement, où doivent être données les raisons pour lesquelles la Compagnie juge la personne inapte.

- (j) Le terme "heures de travail de base" désigne le nombre d'heures de travail par jour et le nombre de jours de travail par semaine prévue à l'article 18 pour le personnel à plein temps.
- (k) Le terme "semaine de travail prévue" désigne les tours de service prévus comportant les heures de travail de base par semaine.
- (l) Le terme "tour de service" désigne la période de temps qui n'excède pas le nombre d'heures de travail de base par jour qu'une personne doit effectuer, quel que soit le jour, et dont elle a été avisée au préalable.
- (m) Le terme "demi-tour de service" désigne la moitié de la durée d'un tour de service.
- (n) Le terme "période de jour" désigne l'intervalle entre 6h et 18h, tous les jours de la

- semaine.
- (o) Le terme "période irrégulière" désigne l'intervalle entre 18h une journée et 6h le lendemain, tous les jours de la semaine.
  - (p) Le terme "tour de service de jour" désigne un tour de service qui s'effectue en totalité durant la période de jour.
  - (q) Le terme "tour de service irrégulier" désigne un tour de service qui s'effectue en totalité ou en partie durant la période irrégulière.
  - (r) Le terme "représentant ou représentante syndicale" désigne une personne élue pour représenter un groupe de membres du personnel et dont le mandat a été confirmé par le Syndicat à la Compagnie.
  - (s) Le terme "localité" désigne une des localités inscrites à l'annexe B dans laquelle une personne travaille ordinairement.

## **ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**

- 10.01** L'ancienneté du personnel 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 membre du personnel.
- 10.02** La Compagnie convient d'aviser les délégués ou déléguées syndicaux intéressés de tout embauchage, retraite, fin d'emploi, mis à pied, 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 gestionnaire. Cet avis, de même que le statut d'emploi du personnel, son emploi et son lieu de travail, doivent être communiqués par écrit aux représentants ou représentantes syndicaux au moment où la personne en cause est avisée ou immédiatement après. La Compagnie convient également d'aviser de la même façon les délégués ou déléguées syndicaux intéressés lorsqu'une personne décède, démissionne ou lorsqu'elle est en congé autorisé pour une période de plus de 30 jours.
- 10.03** La Compagnie préparera et affichera sur les tableaux d'affichage appropriés de la Compagnie, le 1<sup>er</sup> février et le 1<sup>er</sup> août, une liste indiquant l'ancienneté des membres du personnel dans chacun des départements et des localités. Une copie de cette liste sera envoyée au bureau de la section locale du Syndicat.

## **ARTICLE 11**

### **REMANIEMENT DU PERSONNEL**

**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 10 personnes du personnel permanent 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 le personnel permanent et à ne pas avoir recours à une formule de travail à temps partiel pour le personnel permanent à plein temps, sans avoir obtenu le consentement du Syndicat.

**11.02** Si on ne peut en venir à une entente à cet égard dans les 30 jours suivant la date où le Syndicat a été saisi de la question sous la sous-section 11.01 (a), la Compagnie peut adopter un plan de mise à pied de l'ampleur qu'elle juge nécessaire.

**11.03** Il est expressément convenu que, si la Compagnie adopte un plan 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 sans délai à la demande de l'une ou 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 des modifications à apporter au régime adopté.

**11.04** La Compagnie n'amorcera aucune mise à pied et ne gardera pas le personnel en mise à pied quand :

- (b) La sous-traitance effectue le travail de l'unité de négociation, ou
- (b) du personnel aux études, du personnel permanent auxiliaire ou du personnel temporaire effectue le travail

à une localité alors que le membre du personnel (ou les membres du personnel) affecté à cette localité est qualifié pour exécuter le travail. Cette disposition ne s'applique pas quand le membre du personnel (les membres du personnel) mis à pied refuse ce travail.

## **ARTICLE 12**

## SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 12.01** Les deux parties à la présente convention expriment leur volonté commune de maintenir un milieu de travail favorable à la sécurité et à la santé.
- 12.02** La Compagnie accepte la responsabilité de prendre les mesures convenables et raisonnables en vue d'assurer la sécurité de son personnel au travail et de protéger leur santé. Les suggestions du Syndicat en ce qui concerne la sécurité et la santé des membres du personnel seront appréciées par la Compagnie.
- 12.03** Il incombe à la personne de prendre toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa sécurité, compte tenu des règlements et des pratiques de la Compagnie. Aucune personne n'est tenue de travailler dans des conditions dangereuses ou d'utiliser de l'équipement dangereux.
- 12.04** La Compagnie s'engage de s'assurer que chaque membre du personnel ait la formation et l'équipement nécessaire pour efficacement rencontrer les exigences ergonomiques recommandées par le Comité de santé et sécurité.
- 12.05** Lorsque la Compagnie exige que le personnel porte des chaussures de sécurité, la Compagnie s'engage à payer le coût d'une paire de chaussures de sécurité ou couvre-chaussures. Le Comité de santé et sécurité de l'entreprise doit en premier lieu, approuver le port de chaussures de sécurité, et ce sur une base individuelle. Le Comité de santé et sécurité de l'entreprise autorisera le paiement des chaussures de sécurité ou des couvre-chaussures jusqu'à concurrence de 95.00 \$ par personne, toutes les deux années civiles.

### Comités de santé et sécurité

- 12.06** a) Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité se compose d'un représentant ou d'une représentante de l'unité de négociation et Santé et sécurité au travail et d'un gestionnaire de la Compagnie
- (b) Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité aura la responsabilité d'établir ses propres règlements et procédures, ainsi que les règlements et procédures des Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité la portée de leurs responsabilités, la fréquence des réunions, ainsi que toute autre question du même ordre.
- 12.07** Les Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité se composent, en nombre égal, de représentants ou représentantes de l'unité de négociation et de gestionnaires de la Compagnie.
- 12.08** Sauf en ce qui concerne le nombre de Comité et la fréquence des réunions, les règlements applicables au Comité de l'entreprise et aux Comités locaux chargés de la

santé et de la sécurité dont il est fait mention à la sous-section 12.06 (b) désignent les pouvoirs et obligations des Comités paritaires de sécurité et d'hygiène énoncés à la Partie II du Code canadien du travail.

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

### **ARTICLE 13** **MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES**

**13.01** Aucune personne ne doit, pour des raisons disciplinaires ou non disciplinaires, être réprimandée par écrit ou averti par écrit, être suspendue, rétrogradée ou congédiée, sauf pour un motif valable.

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

(b) Lorsque les circonstances nécessitent la prise spontanée de mesures disciplinaires, la Compagnie s'engage à aviser le représentant ou la représentante syndical de la personne le plus tôt possible par la suite.

**13.03** La Compagnie convient d'aviser par écrit le membre du personnel et son représentant ou sa représentante syndicale 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** La personne 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 elle et qu'elle juge sans motif valable.

**13.05** 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 la personne et en faire partie intégrante.



- 13.06** Un membre du personnel a le droit d'examiner son dossier disciplinaire tous les ans, après avoir pris les dispositions appropriées avec son gestionnaire. La personne et/ou son représentant ou sa représentante syndicale ont également le droit, dans les mêmes conditions, d'examiner le dossier disciplinaire lorsqu'un membre du personnel 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 deuxième étape si le syndicat le demande.
- 13.07** La période accordée à une personne pour qu'elle s'amende ne doit pas excéder six mois.
- 13.08** 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 du membre du personnel après une période de deux ans.

### **Entrevues avec la Sûreté**

- 13.09** Le personnel doit être avisé en termes généraux (par exemple, malversation, conflit d'intérêts, abus de confiance, etc.) de la nature de l'entrevue. Le représentant ou la représentante syndicale doit, à moins que la personne ne s'y oppose, être invitée par la direction à assister à toute entrevue qu'un membre du personnel doit avoir avec la Sûreté de la Compagnie.
- 13.10** Immédiatement avant la tenue d'une entrevue avec la Sûreté, on doit accorder à la personne, à moins que cette dernière ne s'y oppose, une période maximum de 15 minutes pour lui permettre de s'entretenir avec son représentant ou sa représentante syndical.
- 13.11** En conduisant de telles entrevues, les gestionnaires de la Compagnie et les représentants ou représentantes du Syndicat accompliront leurs responsabilités respectives d'une manière professionnelle et courtoise, avec respect mutuel pour leurs contreparties. La raison principale de cette entrevue est de déterminer les faits dans la matière à être investigués.

## **ARTICLE 14 GRIEFS**

- 14.01** (a) Les parties à la présente convention conviennent que tout différend opposant le Syndicat, ou les membres du personnel qu'il représente, et leur gestionnaire immédiat doit être réglé le plus tôt possible. Les parties encouragent les discussions entre le personnel ou leur représentant ou représentante syndical (ou les deux) et le gestionnaire immédiat. Dans la mesure du possible, il y aurait lieu de tenir une session de résolution de problème afin de régler le différend avant de déposer un grief conformément aux dispositions applicables du présent article.

(b) Le syndicat peut, à la demande du membre du personnel ou de groupes personnes, prendre en main le grief d'un membre du personnel ou de groupes de personnes, grief qui doit être traité conformément aux sections 14.06 à 14.15 inclusivement. Chaque grief doit être présenté à la Compagnie dans les 30 jours qui suivent la date du fait qui a donné lieu à ce grief.

**14.02** 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 la section 20.01.

**14.03** Tout grief doit se faire par écrit, au moyen d'une formule uniforme de rapport au sujet d'un grief, acceptée par les parties, qui doit contenir les éléments suivants:

- (i) nom et fonction du plaignant ou de la plaignante,
- (ii) date du fait qui a donné lieu au grief,
- (iii) nature du grief,
- (iv) mesure corrective attendue de la Compagnie,
- (v) désignation de(s) l'article(s) dont les dispositions sont présumées enfreintes, à moins que le grief n'ait trait à une question non prévue par la présente convention.

**14.04** Nonobstant les dispositions de la section 14.01, dans le cas d'un grief relatif à un congédiement ou à une allégation de harcèlement sexuel, l'affaire peut être renvoyée directement au gestionnaire divisionnaire approprié du plaignant ou de la plaignante.

**14.05** Nonobstant les dispositions de la section 14.06, dans le cas d'un grief soumis conformément aux dispositions de la section 14.07, le gestionnaire divisionnaire doit rencontrer deux représentants ou représentantes désignés par le Syndicat et, si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant ou la plaignante, et rendre sa décision dans les dix (10) jours après avoir été avisé du grief. Le gestionnaire divisionnaire doit également exposer sa position sur la formule de présentation de griefs.

### **Griefs individuels et de groupes**

#### **Étape 1**

**14.06** Lorsque, à la demande du membre ou des membres du personnel, le Syndicat prend en main un grief, le représentant ou la représentante syndical de la personne ou des personnes ou une représentant ou une représentante désigné par le Syndicat doit tenter de régler le grief avec le gestionnaire de deuxième (2ième) niveau de direction sous l'autorité duquel est(sont) le/la(les) plaignant(s)/plaignante(s). Ce gestionnaire dispose de dix (10) jours à compter de la présentation du grief pour rendre par écrit une

décision. Le gestionnaire doit signer le grief et y indiquer la date à laquelle il rend une décision.

## **Étape 2**

- 14.07** (a) Lorsqu'un grief n'a pas pu être réglé dans le cadre de l'étape 1, il peut faire l'objet d'une discussion à une réunion du Comité de griefs de la Compagnie si le syndicat le désire.
- (b) Le syndicat doit signifier un avis demandant une réunion du Comité de griefs de la Compagnie au gestionnaire divisionnaire – ressources humaines, ou à un gestionnaire, dans les 30 jours suivant le traitement de l'affaire dans le cadre de l'étape 1. Le Comité de griefs de la Compagnie a 30 jours pour rendre sa décision par écrit par suite du dépôt du grief.
- (c) Cette mesure constitue le règlement final de tout grief qui n'a pas trait à l'interprétation, à l'administration, à l'application ou à la présumée violation d'une disposition de la convention collective.
- 14.08** Lorsque dans un service un des niveaux de direction décrits aux sections 14.01 et 14.06 n'existe pas, le représentant ou la représentante désigné par le Syndicat présentera le grief directement au gestionnaire du niveau suivant de direction, à l'étape équivalente de la procédure de griefs. En aucun cas un grief ne sera présenté à un gestionnaire de niveau supérieur à un gestionnaire divisionnaire ou équivalent.

### **Griefs de principe**

- 14.09** Si les intérêts du Syndicat en qualité de partie à la présente convention sont touchés par l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de l'une ou l'autre disposition de la présente convention, le Syndicat peut présenter un grief directement au Comité de griefs de la Compagnie. Le grief doit être présenté comme un grief soulevant une question de principe et doit être soumis par le président ou la présidente du Syndicat ou par un représentant ou une représentante désigné au nom du Syndicat. Le Comité de griefs de la Compagnie dispose de 30 jours à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Le Comité de griefs de la Compagnie doit présenter un exposé écrit de sa position au Syndicat.
- 14.10** Le Comité des griefs de la Compagnie se compose d'au plus trois personnes. L'une de ces trois personnes doit être le gestionnaire divisionnaire approprié du plaignant ou de la plaignante. Le nombre des représentants ou représentantes du Syndicat aux réunions avec le Comité des griefs de la Compagnie est limité à trois personnes, dont deux, au plus, sont des gestionnaires de la Compagnie. De plus, si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant ou la plaignante peut être présent.
- 14.11** La Compagnie peut soumettre un grief aux termes de l'étape 2 de la procédure de

griefs. Le grief doit alors être présenté par le gestionnaire divisionnaire – ressources humaines ou par la personne qui le/la représente. Pour les besoins des griefs de la Compagnie, les dispositions de la section 14.07 seront lues et interprétées avec les modifications nécessaires.

## **Délais**

**14.12** Tout grief qui n'est pas présenté ou traité par le Syndicat dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne peut être poursuivi ou repris.

**14.13** Si la Compagnie omet de donner suite à un grief ou si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus, il peut passer immédiatement à l'étape suivante.

**14.14** Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les deux parties.

## **Généralités**

**14.15** Lorsqu'un représentant ou une représentante du Syndicat prend un grief en main, la Compagnie ne doit pas chercher à régler le différend avec le membre du personnel en cause sans en aviser au préalable le représentant ou la représentante. Quand, à la suite d'un tel préavis, il doit y avoir rencontre entre la direction et la personne, cette dernière a le droit de se faire accompagner d'un représentant ou une représentante. Aucun grief ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment du représentant ou de la représentante de la personne.

**14.16** La présente convention ne restreint pas le droit d'un membre du personnel ou de groupes de personnes de régler un grief personnellement avec la direction de la Compagnie, en suivant la voie hiérarchique normale, jusqu'au gestionnaire divisionnaire, ou son équivalent, inclusivement, sauf s'il s'agit d'un grief qui est pris en main ou a déjà été pris en main par le Syndicat.

## **ARTICLE 15 ARBITRAGE**

**15.01** 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 la section 20.01.

**15.02** Quand un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention survient entre le Syndicat et la Compagnie, il ne doit pas y avoir arrêt de travail, mais l'une ou l'autre partie peut, après avoir suivi intégralement la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention, engager des procédures d'arbitrage dans un délai d'au plus 30 jours après le règlement de la question par la Compagnie, conformément à la sous-section 14.07

de la présente convention, de la manière indiquée ci-après, afin de résoudre le différend en question. Il est expressément convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention.

- 15.03** Si le recours à l'arbitrage s'avère nécessaire, les parties doivent s'efforcer dans chaque cas de s'entendre sur la nomination d'un seul arbitre dans les sept (7) jours qui suivent l'avis écrit de demande d'arbitrage, communiqué par une partie à l'autre. S'il n'y a pas accord à cet égard, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail du Canada, et en donner avis par écrit à l'autre partie, de nommer comme arbitre, une personne experte dans l'interprétation des textes de conventions collectives.
- 15.04** L'arbitre n'est habilité à modifier aucune clause de la présente convention ni à substituer quelque clause nouvelle aux clauses existantes, et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de la présente convention.
- 15.05** Avant la séance d'arbitrage, l'arbitre demande aux représentants ou représentantes des parties de comparaître devant lui pour exposer le cas relatif à l'interprétation, au champ d'application, à l'application ou à la présumée violation et établir la procédure d'audition. Toutes les dispositions relatives à l'arbitrage doivent être prises dans les meilleurs délais possibles.
- 15.06** Les parties doivent assumer à parts égales la rémunération et les frais de l'arbitre et de toute commis ou sténographe dont il pourrait requérir les services. Toutefois, chaque partie doit payer toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et représentants ou représentantes, de même que les frais relatifs à ses pièces justificatives et les autres frais de même nature.
- 15.07** 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.
- 15.08** Nonobstant ce qui précède, les deux parties peuvent, d'un commun accord entre les parties, procéder à la médiation pour toute cause en litige sous réserve des dispositions de l'article 15.02. La décision de procéder à la médiation est sans préjudice aux droits de l'une ou l'autre des parties, en vertu de l'article 15, si une telle médiation est jugée infructueuse par l'une ou l'autre des parties.

### **Procédure expéditive d'arbitrage**

- 15.09** 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 différent, quatre (4) jours par année doivent être fixés à l'avance, à des dates établies d'un commun accord entre les parties, comme étant des jours possibles d'audition pour l'année suivante.
- (c) Le Syndicat transmet à ces arbitres le ou les griefs qui doivent être entendus au plus tard trois semaines 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.
- (d) Nonobstant ce qui précède, tout grief non réglé à l'étape 2 peut être soumis, avec un commun accord entre les parties, à la procédure expéditive d'arbitrage en autant qu'il reste suffisamment de temps à l'intérieur des jours d'audition prévus à la sous-section (b) ci-haut, et que l'avis est fourni d'après la provision de la sous-section (c) ci-haut.

## **ARTICLE 16**

### **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

**16.01** Les parties conviennent de consulter en vue d'aider les membres du personnel touchés par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement et en conséquence, les articles 52, 54 et 55 du Code canadien du travail ne s'appliqueront pas pendant la durée de la présente convention.

## **ARTICLE 17**

### **MODALITÉS SALARIALES**

**17.01** Les taux de salaire de base correspondant aux groupes salariaux auxquels appartiennent les emplois de bureau et les emplois connexes inscrits à l'annexe A sont établis dans l'annexe C. Les taux de salaire de base des emplois de bureau et des emplois connexes qui ne sont pas inscrits à l'annexe A, seront négociés par les parties.

**17.02** Les taux de salaire des membres du personnel dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que le nombre d'heures de base, ne doivent pas être inférieurs au prorata des taux de salaire établis dans les présentes.

### **Augmentations de salaire**

**17.03** Tel que mentionné à l'annexe C de la présente convention, l'intervalle entre les divers échelons des groupes salariaux est de douze (12) mois.

**17.04** La date d'entrée en vigueur d'une augmentation est le premier jour de la période de paie suivant l'atteinte de l'échelon de l'échelle salariale.

- 17.05** (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 la personne font l'objet d'une évaluation.
- (b) Lorsque, de l'avis de la Compagnie, un membre du personnel n'a pas démontré suffisamment d'aptitudes et de qualifications pour que soit justifiée une augmentation de salaire en fonction du rendement, elle doit être avisée par écrit au plus tard 15 jours avant la date où elle recevrait normalement cette augmentation. Une copie de l'avis doit être envoyée au délégué(e) syndical de la personne.
- (c) Lorsqu'un membre du personnel reçoit un avis conformément à la sous-section 17.05 (b) il peut, dans les dix jours de la réception de l'avis, revoir avec son gestionnaire immédiat les raisons pour lesquelles l'augmentation est différée. Si, après cet entretien, la personne croit que la mesure est injustifiée, elle peut présenter un grief.

## **Promotions**

- 17.06** Au moment où un membre du personnel est promu, son salaire est porté au taux du groupe salarial du poste auquel il accède, au même échelon. Les mois de travail accumulés depuis la dernière augmentation avant la promotion s'appliquent au groupe salarial du nouveau poste. Cependant, le nombre de mois ainsi accumulés est limité à l'intervalle de temps prévu pour accéder à l'échelon suivant du groupe salarial tel que décrit à l'annexe C de la présente.

## **Affectations temporaires**

- 17.07** Quand une personne est affectée temporairement à un poste d'un groupe salarial supérieur, pour une (1) semaine ou plus, la rémunération est déterminée suivant la section 17.06.

## **Majorations**

- 17.08** Dans certaines circonstances particulières, dont le Syndicat doit être saisie, la Compagnie peut accorder à certains membres du personnel des salaires supérieurs à ceux qui sont prévus aux groupes salariaux de la présente convention, quand elle le juge à propos.

## **Jours de paie**

- 17.09** Le salaire doit être payé tous les deux mercredis, au taux de base de la personne et

pour les heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période de deux semaines qui se termine le mercredi précédant le jour de paie. Sont déduites du salaire, les absences non payées survenues durant cette période de deux semaines.

## **ARTICLE 18** **HEURES DE TRAVAIL**

### **Personnel à plein temps**

- 18.01** Le nombre d'heures de travail de base du personnel à plein temps est de 7½ heures par jour exception faite des dispositions de la section 18.02.
- 18.02** Le nombre d'heures de travail de base par semaine du personnel à plein temps est de 36 heures pour une semaine de cinq (5) jours. Toutefois, les heures de travail de base peuvent être réparties sur une période de deux (2) semaines, sur la base de dix (10) jours totalisant 72 heures.
- 18.03** Sous réserve des dispositions des sections 18.04 et 18.05, les heures additionnelles que représente l'excédent des heures de base quotidiennes effectuées au cours d'une période désignée de dix (10) semaines sur les heures hebdomadaires de base de la même période, sont accumulées pour donner droit à un congé au cours de la période de dix (10) semaines suivante, conformément aux dispositions ci-dessous:
- (a) aux fins de la détermination du droit au congé, chaque période désignée de dix (10) semaines est divisée en deux (2) demi-périodes de cinq (5) semaines;
  - (b) la personne qui effectue les heures de travail de base au moins 13 jours durant une demi-période (½) de cinq (5) semaines a droit à un congé payé d'une (1) journée complète au cours de la période de dix (10) semaines suivante;
  - (c) la personne qui effectue les heures de travail de base moins de 13 jours durant une demi-période (½) de cinq (5) semaines a droit à un congé payé d'une demi-journée (½) au cours de la période de dix (10) semaines suivante;
  - (d) la Compagnie peut accorder séparément ou consécutivement le temps accumulé au cours des deux (2) demi-périodes de cinq (5) semaines servant à déterminer le droit au congé;
  - (e) la(les) journée(s) ou la(les) demi-journée(s) accordée(s) conformément aux dispositions des sous-sections 18.03 (b), (c), ou (d) est(sont) considérée(s) comme une(des) journée(s) ou une(des) demi-journée(s) de travail aux fins de la détermination du droit du membre du personnel à un congé durant la période de dix (10) semaines suivante.



- (f) pour les besoins de la Compagnie, l'octroi des JCP sera restreint aux mois d'août, septembre et octobre.
  - (g) la Compagnie accordera les jours de congé non prévus dus aux restrictions de (f) ci-dessus avant le 31 mars de l'année suivante.
- 18.04** (a) Nonobstant les dispositions de la section 18.03, la direction peut en tout temps, selon les besoins, décider d'accorder à chaque personne jusqu'à un maximum de quatre (4) congés payés d'une (1) journée complète à prendre en dehors de la période désignée de dix (10) semaines, mais à l'intérieur des cinq (5) périodes d'attribution qui suivent la fin de la période désignée de dix (10) semaines en question.
- (b) Aux fins de la présente section, on entend par "période d'attribution" une période désignée de dix (10) semaines telle qu'apparaissant dans la pratique de la Compagnie en vigueur à cet égard.
- 18.05** La personne qui quitte la Compagnie avant d'avoir accumulé 13 jours de service reconnu reçoit, pour le temps accumulé, la rémunération correspondant à son taux de base.
- 18.06** Quand, à la demande de la Compagnie, la personne qui accepte de travailler un JCP déjà prévu, elle sera payée à son taux de salaire régulier pour les heures travaillées en plus de recevoir la rémunération du JCP.
- 18.07** Lorsqu'un membre du personnel tombe malade ou subit un accident avant de quitter son travail la dernière journée qui précède celle(s) où il était prévu qu'elle devait être en congé de compensation, la Compagnie reporte cette(ces) journée(s) de congé à la période désignée de dix (10) semaines au cours de laquelle la personne revient au travail. La(les) journée(s) n'est(ne sont) pas reportée(s) dans le cas d'une indisposition qui survient après que la personne a quitté son travail la dernière journée qui précède celle(s) où il était prévu qu'elle devait être en congé de compensation.

### **Personnel à temps partiel**

- 18.08** Les heures de travail des membres du personnel appelés à effectuer moins d'heures que le nombre de base sont déterminées par la Compagnie, en accord avec 9.01(f).

### **Répartition et attribution des tours de service**

- 18.09** Un tour de service peut être inscrit à l'horaire n'importe quel jour de la semaine, suivant les exigences du travail.
- 18.10** (a) Lorsque le personnel à plein temps doit travailler un dimanche et qu'il effectue ses heures de travail de base ce jour-là, que ces heures aient été ou non prévues à l'horaire, le tour de service en question est considéré comme faisant partie de la semaine de travail prévue.

- (b) Lorsque le personnel à temps partiel doit travailler un dimanche et qu'il effectue un tour de service ce jour-là, qu'il ait été prévu ou non à l'horaire, le tour de service en question est considéré comme faisant partie de la semaine de travail prévue.

Pour les fins de cette sous-section, "tour de service" désigne la période de temps qui n'excède pas le nombre d'heures de travail de base par jour que le personnel à temps partiel doit effectuer.

**18.11** Le début et la fin des tours de service sont déterminés par la Compagnie.

**18.12** Les tours de service d'un membre du personnel sont assignés par la Compagnie selon les exigences du travail, compte tenu de l'ancienneté de la personne dans le groupe en cause.

### **Repas**

**18.13** La période de repas ne doit pas excéder une (1) heure.

**18.14** Une période de repas de 20 minutes est considérée comme temps de travail effectif lorsque:

- (a) le membre du personnel est appelé à effectuer l'intégralité ou une partie de son tour de service normal prévu durant une période irrégulière ou,
- (b) le membre du personnel est appelé à travailler durant la période de jour le dimanche, si le dimanche fait partie de la semaine de travail prévue ou,
- (c) le membre du personnel est appelé à travailler durant la période de jour un jour férié, si le jour férié fait partie de la semaine de travail prévue.

### **Rémunération différentielle du travail en période irrégulière**

**18.15** (a) Quand une personne doit effectuer un tour de service irrégulier, chaque heure, ou partie d'heure, de travail durant la période irrégulière donne lieu à une rémunération différentielle de 60 cents.

- (b) En sus du paiement reçu en vertu de la sous-section 18.15 (a), une personne a droit à un montant de 60 cents pour chaque heure ou partie d'heure travaillée entre 00h01 et 5h59 n'importe quel jour.

**18.16** Il n'est pas accordé de rémunération différentielle pour:

- (a) les périodes pendant lesquelles le personnel est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires;
- (b) les absences payées.

### **Prime de changement de tour de service**

- 18.17** (a) Si le membre du personnel n'est pas avisée six (6) jours à l'avance du changement de son tour de service, il reçoit, sauf disposition contraire aux sections 18.18 et 18.19, une rémunération supplémentaire équivalant 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 six (6) jours.
- (b) Si le personnel à temps partiel n'est pas avisée six (6) jours à l'avance qu'il va devoir effectuer un tour de service en plus de son horaire hebdomadaire prévu, il reçoit une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour ce tour de service, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de six (6) jours.
- (c) Si le personnel à temps partiel ne reçoit pas un préavis de 48 heures de l'annulation ou de la réduction de ses heures de travail prévues, quelque soit le jour, il doit recevoir un paiement au taux normal de la moitié des heures ainsi prévues mais annulées par la direction.

**18.18** Si le changement est effectué à sa propre demande, il est rémunéré au taux normal.

**18.19** Si le changement est effectué conformément aux dispositions de la section 18.10, aucune prime ne s'applique au changement de tour de service.

### **Prime du dimanche**

- 18.20** Le membre du personnel dont l'horaire normal prévoit un tour de service qui tombe partiellement ou entièrement entre minuit le samedi et minuit le dimanche a droit à la prime du dimanche. Cette prime équivaut au demi-taux du salaire pour les heures effectuées le dimanche, sauf lorsque la personne n'a pas été avisée 48 heures à l'avance, auquel cas elle est rémunérée au taux double pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail de base pour cette journée.
- 18.21** Cette prime n'est pas accordée dans le cas de congés payés ou d'heures de travail pour lesquelles la personne est rémunérée à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle prévue à la section 18.15, et de la prime spéciale prévue à la section 18.22, est supérieur à son taux de salaire de base.

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

**18.22** Lorsque le membre du personnel doit travailler la veille de Noël ou du Jour de l'An, il

reçoit une rémunération supplémentaire équivalent au taux normal pour les heures effectuées entre 18h et minuit.

### **Période de détente**

**18.23** Une période de détente ne devant pas excéder 15 minutes doit être accordée à chaque membre du personnel 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 la personne.

Alternativement, une (1) période de repos de 30 minutes peut être accordée pendant le tour de service du membre du personnel sous réserve d'un accord mutuel entre la personne et le gestionnaire. L'approbation d'une telle option alternative ne sera pas déraisonnablement refusée.

## **ARTICLE 19** **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

### **Rémunération des heures supplémentaires du personnel à plein temps et à temps partiel**

**19.01** Pour le personnel à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail:

- (a) en sus de 7½ heures de travail quel que soit le jour, ou
- (b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue de la personne.

**19.02** Pour le personnel à plein temps les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme il suit:

- (a) au taux horaire de la personne, multiplié par une fois et demie (1½) les heures effectuées;
- (b) pour les heures supplémentaires qui excèdent huit (8) heures au cours d'une (1) semaine, au taux horaire de la personne multiplié par deux (2) fois les heures excédentaires effectuées.

**19.03** Le personnel à temps partiel est rémunérée au taux normal pour toutes les heures de travail effectuées:

- (a) quel que soit le jour, jusqu'à ce qu'il ait travaillé le nombre d'heures de travail de base prévues dans une journée (7½ heures), ou

- (b) quelle que soit la semaine, jusqu'à ce qu'il ait travaillé le nombre d'heures de travail de base prévues dans une semaine (36 heures).

Les heures effectuées en sus des heures de travail de base précisées ci-dessus seront payées selon les modalités de rémunération du travail supplémentaire.

**19.04** Pour le personnel à temps partiel, les heures supplémentaires doivent être rémunérées:

- (a) au taux horaire de la personne multiplié par une fois et demie (1½) les heures effectuées, ou
- (b) au taux horaire de la personne multiplié par deux (2) fois les heures effectuées pour les heures supplémentaires qui excèdent huit (8) heures au cours d'une même semaine, à condition que la personne ait travaillé le nombre d'heures de travail de base pour cette semaine.

**19.05** Lorsque le membre du personnel doit faire du travail supplémentaire (continu) immédiatement avant ou après son tour de service, il doit,

- (a) être rémunéré, sauf dispositions contraires aux sections 19.02 et 19.04, pour toutes les minutes supplémentaires de travail effectuées, suivant le tableau ci-après:

<u>Minutes de travail</u>	<u>Rémunération</u>
1 - 5	Nul
6 - 20	½ hre
21 - 30	¾ hre
31 - 40	1 hre
41 - 50	1¼ hres
51 - 60	1½ hres
61 - 70	1¾ hres
71 - 80	2 hres
81 - 90	2¼ hres
91 - 100	2½ hres
etc.	etc.

et

- (b) recevoir le salaire d'une (1) heure additionnelle lorsqu'il doit effectuer une (1) heure de travail supplémentaire ou plus, et qu'il n'a pas été avisé au moins une (1) heure à l'avance, qu'il devait effectuer du surtemps.

**19.06** La période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais elle n'en interrompt pas la période.

**19.07** Lorsqu'un membre du personnel doit effectuer deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire continu, il a droit, pendant ces heures, à une période de repos payée

d'une durée de 15 minutes.

- 19.08** (a) Lorsque la personne doit faire du travail supplémentaire qui ne suit pas ou ne précède pas immédiatement son tour de service (non-continu), le total des minutes supplémentaires effectuées doit être rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires.
- (b) Si la personne qui doit faire du travail supplémentaire non-continu ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une (1) heure de salaire additionnelle doit lui être versée.
- (c) Si le montant auquel la personne aurait droit en vertu des sous-sections 19.08 (a) ou (b) est inférieur au salaire de 3¾ heures, une rémunération équivalant à 3¾ heures de salaire doit lui être versée.

### **Heures supplémentaires – mises en réserve**

- 19.09** Nonobstant les dispositions du présent article énoncées ci-dessus, lorsqu'un membre du personnel demande d'être rémunéré par des heures mises en réserve au lieu du paiement de ces heures travaillées, les heures ainsi accumulées seront calculées au taux et demi des heures de travail effectué par cette personne et doivent constituer la seule compensation accordée pour ces heures. Le temps compensatoire sera normalement cédulé par entente mutuelle.

Les heures supplémentaires accumulées par une personne individuellement ne dépasseront à aucun moment 72 heures à des fins de mises en réserve.

- 19.10** Si le personnel à temps partiel a un horaire cédulé d'heures de travail qui est réduit à moins de 35 heures par semaine, il peut choisir d'utiliser tout temps mis en réserve en vue d'augmenter ses heures totales jusqu'à un maximum de 35 heures par semaine.

## **ARTICLE 20 JOURS FÉRIÉS**

- 20.01** Les jours suivants sont considérés comme fériés:

le Jour de l'An	la fête du Canada
le congé Albertain (Alberta seulement)	(le 1 <sup>er</sup> juillet)
le Vendredi Saint	le Civic Holiday
la fête de la reine Victoria (toutes les provinces sauf le Québec)	(Ontario seulement)
la journée des patriotes	le 1 <sup>er</sup> lundi d'août (toutes les provinces sauf l'Ontario)
	la fête du Travail
	la fête de l'Action de grâces

(Québec seulement) le 3 <sup>e</sup> lundi de juin (toutes les provinces sauf l'Alberta et le Québec) la fête nationale (le 24 juin - Québec seulement)	Noël le congé du lendemain de Noël (le 26 déc.)
---	---

- 20.02** Le Civic Holiday (en Ontario seulement) et le 1<sup>er</sup> lundi du mois d'août (dans toutes les provinces sauf l'Ontario) remplacent respectivement le Jour du Souvenir.
- 20.03** Tout jour férié ci-dessus peut être remplacé par un autre jour de congé, selon la coutume dans une localité donnée.
- 20.04** Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il est reporté au lendemain.
- 20.05** Lorsqu'un jour férié tombe en semaine, du lundi au vendredi, il est inclus dans l'horaire de tout le personnel pour la semaine en cause.
- 20.06** Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, la Compagnie doit l'inclure dans l'horaire hebdomadaire de la personne ou accorder un congé payé, dont la rémunération est calculée suivant la section 20.12, en dehors de la période de vacances annuelles et à une date déterminée par la Compagnie.
- 20.07** Le congé du lendemain de Noël doit être observé durant le premier tour de service prévu à l'horaire après que le congé de Noël a été observé.

### **Rémunération des heures de travail un jour férié**

- 20.08** (a) Lorsque le personnel à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire,
- (i) il doit être rémunéré à son taux de salaire de base pour cette journée, ou,
  - (ii) un congé payé peut lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie, si il effectue les heures de travail de base pour cette journée.
- (b) De plus, personne doit être rémunérée au taux et demi de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié, exception faite du Jour de Noël et du Jour de l'An alors qu'elle sera rémunérée au taux double pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.
- 20.09** Lorsque le personnel à temps partiel doit travailler un jour férié qui tombe dans son

horaire hebdomadaire, la rémunération est établie comme il suit:

- (a) jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, le montant le plus élevé entre:
  - (i) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour férié;
  - ou
  - (ii) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié;
  - et
- (b) taux et demi de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié, exception faite du Jour de Noël et du Jour de l'An alors qu'il sera rémunéré au taux double pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

**20.10** Si la personne n'a pas été avisée 48 heures à l'avance qu'elle devait travailler un jour férié, elle doit être rémunérée au taux double pour les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures de base pour cette journée, plus une (1) heure de salaire additionnelle au taux normal.

**20.11** Lorsque la personne doit travailler un samedi férié qui ne tombe pas dans son horaire hebdomadaire, elle est payée selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires pour les heures effectuées, et a droit à un (1) jour de congé payé, comme il est prévu à la section 20.06.

### **Rémunération d'un jour férié chômé**

**20.12** Lorsqu'un membre du personnel n'a pas à se présenter au travail un jour férié inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre:

- (a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour férié;

ou



- (b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié.

### **Jours chômés payés**

**20.13** En sus des congés prévus à la section 20.01, tout le personnel au service de la Compagnie le 1er décembre a droit à deux (2) jours chômés payés à des dates déterminées par la Compagnie, au taux de salaire de base pour la journée, ou, s'il est à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre:

- (a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé;

ou

- (b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour chômé payé.

**20.14** (a) Un (1) de ces jours chômés payés sera prévu à l'horaire entre le 1er novembre et le dernier jour de février de l'année suivante.

- (b) (i) Un (1) de ces jours chômés payés devra être accordé, compte tenu des exigences du service, le premier ou le dernier jour d'une (1) semaine de travail prévue à l'horaire de la personne, durant la période du 1er décembre de l'année en cours au 1er décembre de l'année suivante.

- (ii) Pour les membres du personnel de l'Ontario, à la demande de la personne et compte tenu des exigences du service, la Compagnie peut accorder le jour chômé payé prévu à la sous-section 20.14 (b)(i) le troisième lundi de février (c'est-à-dire le jour de la famille selon les normes d'emploi provinciales de l'Ontario). L'octroi de cette demande ne sera pas refusé sans raison valable.

**20.15** Lorsqu'il est impossible d'accorder un jour chômé payé à la personne conformément aux dispositions de la sous-section 20.14 (a), le salaire d'une (1) journée lui sera versé, au taux de base, ou, si elle est à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre:

- (a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé;

ou

- (b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour chômé payé.

## **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 la personne prend un congé autorisé avec crédit de la durée reconnue du service, est déterminé par les modalités du congé autorisé.

**21.01** Le personnel a droit à des vacances payées conformément aux dispositions suivantes du présent article.

#### **Admissibilité durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage**

**21.02** Durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage, la personne a droit à une (1) journée de vacances payée par mois complet de service dans l'année civile en cause, jusqu'à concurrence de dix (10) journées de vacances payées.

Aux fins de la présente section:

- (a) quand une personne est embauchée ou réembauchée 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 une personne est embauchée ou réembauchée entre le seizième et le dernier jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois suivant.

#### **Admissibilité au cours des années subséquentes**

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

Durée reconnue <u>du service</u>	Semaines de <u>vacances</u>
--	-----------------------------------

1	3*
10	4**
18	5***
25	6***

\* Deux (2) semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.

\*\* Trois (3) semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.

\*\*\* Quatre (4) semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.

**21.04** Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux (2) mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. Cette règle s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril, pour l'établissement du calendrier des vacances conformément à la section 21.05 ou pour la modification de ce calendrier conformément à la section 21.11.

**21.05** Les vacances sont établies pour une année civile complète, et peuvent être inscrites au calendrier entre le 1er janvier de l'année en cause 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 21.03, le personnel qui accumule moins d'une année entière de service reconnu au cours d'une année civile a droit à des vacances payées pour cette année civile tel que prévu dans le tableau ci-dessous:

Droit à la période entière de vacances calculée en fonction de la durée reconnue du service	trois sem.	quatre sem.	cinq sem.	six sem.
Nombre de jours de vacances calculé pour chaque mois pendant lequel une personne a accumulé 15 jours de service reconnu ou plus	1.5 jours par mois	2 jours par mois	2.5 jours par mois	3 jours par mois
Nombre de jours de vacances maximum pour l'année	15 jours	20 jours	25 jours	30 jours

**21.07** Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances annuelles, la personne a droit à un jour chômé payé, à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie.

- 21.08** (a) La Compagnie s'engage à établir et afficher chaque année le calendrier des vacances entre le 1er janvier et le 1er février en tenant compte de l'ancienneté, quand elle juge que ce calendrier entrave le moins possible la bonne marche de son exploitation. Cependant, le personnel permanent doit pouvoir choisir ses vacances à partir du calendrier de la Compagnie avant le personnel permanent auxiliaire ou le personnel temporaire. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile, pour autant que les exigences du travail le permettent.
- (b) Aux fins du choix des vacances, toutes les membres du personnel relevant du même gestionnaire immédiat doivent être considérées comme une unité d'ancienneté.
- 21.09** (a) Une personne n'a pas le droit de reporter ses vacances, en entier ou en partie, d'une période de vacances à une autre, ni de prendre successivement des vacances auxquelles elle a droit, rattachées à deux (2) années civiles.
- (b) Cependant, dans la mesure où la Compagnie juge que les circonstances le permettent, compte tenu des exigences de l'exploitation, les demandes des personnes de prendre successivement des vacances auxquelles elles ont droit rattachées à deux (2) années civiles pourront être accordées.
- 21.10** Aux fins du présent article, on entend par "période de vacances" la période allant du 1er janvier d'une année à la fin d'avril de l'année suivante.
- 21.11** Lorsqu'une personne 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 peut reporter ses vacances à une date ultérieure au cours de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, ou à une autre date avant la fin d'avril de l'année suivante.
- 21.12** Les vacances du personnel est rémunéré au taux de salaire de base établi d'après les pratiques de la Compagnie, mais
- (a) dans l'année où il est embauché ou réembauché, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur à 4% de son revenu total dans la période complète de service en cause dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées;
- (b) dans les années qui suivent l'année de son embauche ou de sa réembauche, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur 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 du membre du personnel est inférieure à six (6)

années, la personne recevra également 4% calculé sur toute différence entre son revenu total dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour l'année civile;

ou

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

### **Rémunération en espèces au lieu de vacances**

**21.13** Le personnel a droit, au lieu de vacances, à une rémunération en espèces conformément aux sections suivantes.

**21.14** Lorsqu'une personne démissionne, est licenciée, est congédiée, ou qu'elle 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 sections 21.15 à 21.17 inclusivement.

**21.15** Le personnel dont la durée reconnue du service est inférieure à une (1) année ou dans l'année où il est embauché ou réembauché, a droit à 4% de son revenu total pour toute la période en cause, montant duquel est déduit le salaire correspondant aux jours de vacances pris durant cette période.

**21.16** Le personnel dont la durée reconnue du service est d'une (1) année ou plus dans les années qui suivent l'année de son embauche ou de sa réembauche, a droit à la rémunération en espèces au lieu de vacances selon les dispositions suivantes:

<u>Nombre de semaines de vacances auxquelles la personne a droit compte tenu de sa durée reconnue du service</u>	<u>Rémunération en espèces au lieu de vacances fondée sur le salaire de base au cours de l'année visée par les vacances</u>
3 semaines	6%
4 semaines	8%
5 semaines	10%
6 semaines	12%

et de plus,

(i) si la durée reconnue du service du membre du personnel est inférieure à

six (6) années, la personne recevra également 4% calculé sur toute différence entre son revenu total dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour l'année civile;

ou

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

**21.17** Le montant de la rémunération en espèces au lieu de vacances conformément à la section 21.16 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que la personne ait quitté la Compagnie.

## **ARTICLE 22**

### **MUTATIONS**

**22.01** Le terme « mutation » désigne l'affectation d'un membre du personnel à un lieu de travail différent de son centre de travail.

**22.02** Le terme « mutation temporaire » désigne l'affectation d'un membre du personnel à un lieu de travail différent de son centre de travail pour une période de 90 jours ou moins. En ce qui concerne les mutations temporaires, la Compagnie devra :

- (a) rechercher des volontaires en premier dans le même titre d'emploi et le même lieu de travail où la mutation doit être effectuée;
- (b) s'il n'y pas de volontaires, l'adjoint ou l'adjointe ayant le moins d'ancienneté dans le même département, même titre d'emploi et lieu de travail, où la mutation doit être effectuée, sera sélectionné.

Lorsque la mutation temporaire est complétée, la personne a le droit de retourner à son titre d'emploi et son lieu de travail d'où elle provient.

**22.03** Tout le personnel permanent peut être considéré pour une mutation conformément aux pratiques applicables de la Compagnie présentement en vigueur, ou telles qu'amendées de temps à autre, après consultation avec le Syndicat. La Compagnie comblera les postes vacants en faisant appel à des personnes qualifiées de la Compagnie, dans la mesure du possible.

**22.04** Lorsque, dans les 12 mois de la mutation involontaire d'un membre du personnel d'une localité à une autre, il y a une ouverture dans la localité où il travaillait avant, la personne touchée se verra offrir par ordre d'ancienneté, avant les autres candidats ou

candidates au poste, l'occasion de retourner dans sa localité d'origine, à condition qu'elle ait les qualifications nécessaires pour exécuter le travail.

**22.05** Advenant un excédent de main-d'œuvre ou si un membre du personnel est muté involontairement d'une localité à une autre, la Compagnie rencontrera le Syndicat à la localité affectée et amorcera des réunions locales conjointes afin d'explorer les options disponibles et les alternatives possibles pour traiter de la situation.

Dans de tels cas, la Compagnie donnera au Syndicat un avis d'au moins 3 mois d'une telle mutation.

Quand un excédent de main-d'œuvre ou une mutation involontaire est amorcée, la Compagnie ne sous-traitera pas le travail de l'unité d'accréditation lorsqu'une personne touchée dans cette localité est qualifiée pour exécuter le travail.

### **ARTICLE 23** **DÉPLACEMENTS ET DÉPENSES**

**23.01** Lorsqu'une personne doit, à la demande de la Compagnie, se rendre à l'extérieur de sa localité habituelle, le temps qu'elle consacre aux déplacements en dehors de son tour de service doit être considéré comme temps de déplacement, sauf lorsqu'on pourvoit au coucher durant le trajet. Le cas échéant, le temps entre 22h une journée et 7h, le lendemain, n'est pas considéré comme temps de déplacement.

**23.02** Lorsqu'une personne doit, à la demande de la Compagnie, se rendre temporairement à un autre centre de travail que son centre de travail habituel, mais situé à l'intérieur de sa localité habituelle, la portion de temps qu'elle consacre à se déplacer en dehors de son tour de service, et qui dépasse de 15 minutes ou plus, par déplacement, le temps normalement consacré à se rendre à son centre de travail habituel, sera considérée comme temps de déplacement au sens du présent article.

**23.03** Lorsqu'une personne doit, à la demande de la Compagnie, se rendre sur une base permanente à un autre centre de travail situé à l'intérieur de sa localité, la portion de temps qu'elle consacre à se déplacer en dehors de son tour de service lui sera payée conformément aux dispositions de la section 23.02 durant les 30 jours suivant immédiatement le changement de centre de travail.

**23.04** Le temps de déplacement comprend les périodes d'attente obligatoires des correspondances et est rémunéré aux taux normal.

#### **Frais de déplacement**

**23.05** La Compagnie doit payer les frais des déplacements que le personnel est appelé à

effectuer dans l'exercice de ses fonctions. Lorsque ces frais sont nécessaires, la personne doit être remboursée la somme de \$0.41 par kilomètre pour les premiers 5,000 kilomètres durant l'année civile, et la somme de \$0.35 pour tous autres kilomètres supérieur à 5,000 durant l'année civile.

**23.06** Lorsque le personnel doit travailler à l'extérieur de sa localité, la Compagnie doit payer les frais approuvés qu'il assume pour se déplacer entre son centre de rattachement et l'endroit où il doit travailler.

**23.07** Lorsque le personnel doit travailler à l'extérieur de sa localité, la Compagnie doit payer les frais approuvés qu'il assume pour se déplacer, une fois toutes les semaines si les exigences du travail le permettent, entre l'endroit où il doit travailler et sa localité.

**23.08** Lorsqu'une personne doit se déplacer pour le compte de la Compagnie et s'absenter pour une nuit, elle 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) \$50.00 par jour civil,

si la personne est absente pendant un jour civil complet, ou

(ii) \$9.00 pour la période du déjeuner,  
\$14.00 pour la période du dîner et  
\$27.00 pour la période du souper,

si la personne est absente 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 la personne 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.

### **Frais de séjour**

**23.09** Lorsqu'une personne doit travailler à l'extérieur de sa localité et s'absenter de sa résidence pour une nuit, elle doit être remboursée de ses frais de repas et de logement approuvés.

**23.10** La personne qui tombe malade ou est victime d'un accident lorsque les repas et le logement sont défrayés par la Compagnie peut être ramenée à sa localité aux frais de la Compagnie.



**ARTICLE 24**  
**PROCÉDURE D’AFFICHAGE DES POSTES**

**24.01** Les parties conviennent que toutes les ouvertures de postes permanents à plein temps et de postes permanents à temps partiel seront affichées et que toutes les membres du personnel auront le droit de proposer leur candidature.

**24.02** Pour les besoins de cet article,

« Emploi » désigne un des titres d’emplois contenus dans la liste à l’annexe A de la convention collective.

« Localité » désigne une des localités inscrites à l’annexe B dans laquelle une personne travaille ordinairement.

« Emplacement de travail » signifie l’adresse à laquelle une personne travaille normalement.

**Poste Vacant**

**24.03** (a) Pour les besoins de la procédure d’affichage, le poste vacant se définit comme suit :

(i) Un ajout ou un remplacement permanent dans le personnel permanent à plein temps ou permanent à temps partiel dans un emplacement de travail, incluant toute promotion d’un statut permanent à temps partiel à permanent à temps plein.

(ii) Toute promotion à un groupe salarial plus élevé.

(iii) Lorsqu’un poste est comblé par une mutation temporaire par une ou plus d’une personne, pour une période de 24 mois consécutifs.

(b) Nonobstant les dispositions de la définition ci-haut d’un poste vacant, aucun poste vacant n’est créé lorsque :

(i) les structures de l’entreprise sont fusionnées ou autrement réorganisées, lorsque les fonctions sont remaniées, ou lorsque les personnes suivent leur travail dans un autre emplacement de travail dans le cadre d’une fermeture, d’un regroupement ou d’une centralisation.

(ii) lorsque le personnel permanent à temps partiel, ayant accumulé 3640 heures de travail, est reclassé au statut permanent à plein temps.

### **Promotion temporaire**

- 24.04** (a) Toute promotion d'une personne, dont la durée prévue par la Compagnie ne doit pas excéder 12 mois, sera faite à la discrétion de la Compagnie.
- (b) Toute promotion d'une personne, dont la durée prévue par la Compagnie sera de plus de 12 mois, doit être affichée.
- (c) La Compagnie ne peut se baser sur l'expérience acquise pendant une promotion temporaire pour le critère de « qualification » dans le processus de sélection d'un candidat ou d'une candidate pour un poste qui a été affiché.

### **Procédure d'affichage des postes**

- 24.05** (a) Les parties conviennent que toutes les ouvertures de postes permanents à plein temps et permanents à temps partiel seront affichées et que toutes les membres du personnel auront le droit de proposer leur candidature.
- (b) L'affichage sera disponible pour sept (7) jours ouvrables. Le système mécanisé d'affichage des postes sera utilisé pour cette fin. Le système mécanisé de la procédure d'affichage des postes doit convenir aux parties.
- (c) Un membre du personnel qui veut être considérée par la Compagnie pour le poste affiché doit soumettre sa candidature durant la période d'affichage précisée dans la sous-section (b) ci-dessus. Il est entendu qu'une personne ne peut être considérée pour le poste affiché que si son rendement à son poste actuel répond aux exigences.

### **Ordre de sélection**

**24.06** Les candidats ou candidates doivent être choisis parmi ceux qualifiés dans l'ordre suivant :

- (a) Par ancienneté, parmi le personnel permanent à plein temps postulant:
- (i) Ayant la même désignation d'emploi que le poste vacant; si non,
  - (ii) Ayant une désignation d'emploi différente mais le même groupe salarial que le poste vacant; si non,
  - (iii) Ayant un groupe salarial différent que le poste vacant. Dans le cas où le poste vacant serait du groupe salarial A, les personnes du groupe salarial B seraient considérées avant celles du groupe salarial C.

En ce qui concerne les sous-sections (ii) et (iii), les candidat ou candidates doivent être choisis en fonction de leur ancienneté parmi les personnes qualifiées en mesure d'exécuter le travail exigé dans une période de temps à laquelle on peut raisonnablement s'attendre mais qui dans aucun cas ne doit dépasser trente (30) jours ouvrables de familiarisation.

- (c) Par ancienneté, parmi le personnel permanent à temps partiel postulant, dans l'ordre spécifié à la sous-section (a) ci-dessus;
- (d) Parmi le personnel temporaire à temps partiel postulant, quelle que soit l'ancienneté.

Si l'affichage de poste n'est pas comblé tel qu'entendu précédemment, le poste pourra être comblé par toute autre personne.

### **L'annonce des résultats**

- 24.07** (a) La Compagnie fournira l'information aux dirigeants ou dirigeantes locaux désignés du Syndicat concernant le poste affiché et les résultats de la procédure, tel que convenu mutuellement par les parties.
- (b) Les résultats de l'affichage seront communiqués à toutes les personnes qui ont soumis leur candidature.

### **Exceptions**

- 24.08** Nonobstant les dispositions de la sous-section précédente qui ont tous trait au mouvement du personnel, 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 :

- (a) Santé ou handicap

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

lorsqu'un membre du personnel 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) Personnel excédentaire

Lorsque le gestionnaire divisionnaire – ressources humaines ainsi que le Syndicat National s'entendent qu'un nombre de personnes sont excédentaires.

Lorsqu'une telle entente ne peut être convenue, la Compagnie conserve son droit d'invoquer les dispositions de l'article 11 et/ou les dispositions sous le mémoire d'entente Programme de remaniement du personnel;

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

lorsqu'une personne est rétrogradée involontairement à l'intérieur de l'unité de négociation;

(d) Besoins de l'entreprise

à compter du 22 mars de chaque année, la Compagnie peut, dans chaque période de 6 mois, à l'intérieur de chaque district de la Compagnie, combler jusqu' à un poste vacant, incluant aussi une promotion accordée à la demande de la Compagnie, pour répondre aux « besoins de l'entreprise », tel que définis par la Compagnie;

(e) Retour d'un transfert involontaire tel qu'à l'article 22.02

(f) Affectation d'un ancien gestionnaire

lorsqu'un ancien gestionnaire, à l'exception d'une personne qui a été affectée à un poste de gestionnaire à titre intérimaire ou temporaire, est intégré à l'unité de négociation. Chaque division pourra combler un (1) tel poste par année;

(g) Équité en emploi

lorsqu'une personne est intégrée à l'unité de négociation, à des fins d'équité en matière d'emploi, jusqu'à un maximum de deux (2) postes par province par année;

(h) Redéploiement, nouveau créneau et nouvelle technologie

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

- (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 la direction et le Syndicat pour examiner les options offertes et les solutions de rechange possibles, en vue de régler ces situations. L'accord du Syndicat national et du

gestionnaire divisionnaire – ressources humaines est nécessaire à l'application de cette exception. Le Syndicat convient de ne pas refuser indûment de donner son accord.

(i) Retour d'un congé autorisé

lorsqu'une personne réintègre l'unité de négociation au terme d'un congé autorisé approuvé par la Compagnie;

(j) 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 gestionnaire divisionnaire – ressources humaines et du Syndicat National est nécessaire à l'application de cette exception.

**24.09** La Compagnie s'engage à aviser le représentant ou la représentante syndical local, au moyen d'un formulaire fourni 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.

### **Les exigences du service**

**24.10** (a) Il est entendu que les exigences du travail peuvent être telles que le candidat ou la candidate retenu ne puisse assumer immédiatement l'emploi permanent pour lequel il a soumis sa candidature selon les procédures d'affichage des postes. Néanmoins, la date à laquelle le candidat ou la candidate peut quitter son emploi actuel ne doit pas être un obstacle à sa candidature pour le poste permanent. Les postes vacants peuvent être remplis temporairement en attendant que la personne qui doit remplir le poste soit disponible.

(b) Les procédures d'affichage des postes ne s'appliquent pas :

(i) À une personne qui est dans sa période d'essai, tel que défini à l'article 9.01 (i); ou

(ii) Durant la période de 24 mois suivant son affectation à un poste résultant d'un affichage soit dans « le même groupe salarial » ou « un groupe salarial différent »; ou

(iii) Dans les 12 mois suivant l'affectation dans la même désignation d'emploi sauf que durant cette période de gel, la personne peut appliquer à un affichage pour promotion à un groupe salarial plus élevé à son emplacement de travail, et peut aussi appliquer si son emplacement de travail a été changé à la demande de la compagnie.

- (c) Lorsqu'un déplacement permanent se fait à la suite d'une demande soumise selon l'affichage des postes vacants, le coût en est entièrement assumé par la personne et cet endroit devient son centre d'affectation le premier jour où elle s'y présente.

## **ARTICLE 25**

### **ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX**

**25.01** Le personnel 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) le personnel dont la durée reconnue du service est de six mois mais de moins de quatre années doit être payé à soixante-quinze pourcent (75%) du salaire de base de la personne 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 25.01 (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) le personnel dont la durée reconnue du service est de quatre années ou plus doit être payé à soixante-quinze pourcent (75%) du salaire de base de la personne pour les deux premiers demi-tours de service de l'absence et à son salaire de base pour les jours restants de cette absence.

**25.02** La personne qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine pendant une partie d'un tour de service prévu à son horaire est rémunérée comme il suit:

- (a) si elle a effectué plus de la moitié de son tour de service, elle est rémunérée pour le tour intégral;
- (b) si elle a effectué moins de la moitié de son tour de service, elle est rémunérée pour la moitié du tour.

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

**25.03** La Compagnie maintiendra le niveau des avantages sociaux fournis aux membres du

personnel visés par la présente convention en vertu des régimes suivants :

- le Régime de retraite
- le Programme de protection du revenu
- le Régime d'assurance-vie et DMA
- le Régime de remboursement des frais médicaux (incluant les soins d'optiques)
- le Régime de remboursement des frais dentaires
- le Régime d'assurance-voyage d'affaires

**25.04** Tout changement aux avantages sociaux sera révisé avec le Syndicat et sera sujet à entente entre les parties.

## **ARTICLE 26**

### **CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES**

**26.01** Il est entendu qu'une personne puisse être obligée 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. Il est convenu que ces absences pour cause d'urgence dans la famille visent à permettre à la personne d'assumer ses responsabilités immédiates et que celle-ci fera tout son possible pour retourner au travail dans les meilleurs délais

## **ARTICLE 27**

### **INFORMATION DU PERSONNEL ET DU SYNDICAT**

#### **Information du personnel**

**27.01** La Compagnie convient de fournir un exemplaire de la présente convention à chaque membre du personnel.

#### **Information du Syndicat**

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

**27.03** Le Syndicat doit, au plus tard le 1<sup>er</sup> février de chaque année, faire connaître par écrit aux Ressources humaines le nom, l'emploi et le lieu de travail des membres du personnel 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 membre du personnel, ou au nom d'une personne, ou des personnes, relativement à la divulgation au Syndicat des adresses à domicile.

**27.05** (a) Dès qu'il apprend la possibilité d'un regroupement, d'une centralisation, d'une fermeture de bureaux ou d'une situation d'effectifs excédentaires moins importante que celle dont il est fait état à l'article 11, le service des Ressources humaines prend immédiatement des dispositions en vue de rencontrer le représentant ou la représentante national du Syndicat ou son équivalent le but d'organiser des réunions locales entre la direction et le Syndicat, afin de se consulter au sujet de l'impact d'un regroupement, d'une centralisation, d'une fermeture ou d'une situation d'effectifs excédentaires sur le personnel 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) L'identification d'une situation d'effectifs excédentaires à l'intérieur d'un emploi et d'une localité prendra en considération le rapatriement de tout travail traditionnel en sous-traitance à l'intérieur d'une localité affecté pouvant être effectué par les personnes possédant les qualifications nécessaires.

### **ARTICLE 30** **DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN**

**30.01** Le personnel 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'une personne à temps partiel, au prorata du taux fixé pour son emploi), pour la période d'absence nécessaire.

**30.02** La personne doit se présenter à son travail régulier lorsqu'elle est relevée temporairement ou définitivement de tels devoirs à la Cour.

**30.03** Nonobstant la disposition de section 18.14, lorsqu'un membre du personnel 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 la personne le demande, changer son tour de service pour un tour de service de jour, pour chaque journée où la personne est requise de se présenter en Cour.

**30.04** Quand, avant de quitter son travail le jour précédant ses vacances, un membre du personnel 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 la personne 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.

### **ARTICLE 31** **CONGÉ EN CAS DE DEUIL**

- 31.01** Au décès de son/sa conjoint/conjointe, de son/sa partenaire de fait, de son fils ou de sa fille, la personne a droit à un congé de deuil d'au plus cinq (5) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès.
- 31.02** La personne a droit à un congé de deuil d'au plus trois (3) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès, au décès de:
- son père, sa mère, le/la conjoint/conjointe ou le/la partenaire de fait de son père ou de sa mère
  - son frère, sa soeur
  - son beau-père, sa belle-mère, le/la conjoint/conjointe ou le/la partenaire de fait de son beau-père ou de sa belle-mère
  - le père ou la mère de son/sa partenaire de fait
  - son gendre, sa bru
  - une personne à charge ou un autre parent ayant le même domicile permanent qu'elle.
- 31.03** S'il est nécessaire pour la personne en cause de quitter la ville où elle travaille, la Compagnie peut porter les congés de deuil prévus aux sections 31.01 et 31.02 à un maximum de cinq (5) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les sept (7) jours qui suivent immédiatement le décès.
- 31.04** Au décès d'un de ses grands-parents, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, la personne a droit à un congé de deuil d'au plus trois (3) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès.
- 31.05** Si un membre du personnel ayant droit au congé de deuil est en vacances, ou dont les vacances sont prévues au moment dudit congé, la personne peut reporter ses vacances, en tout ou en partie, à une date ultérieure, en vertu des dispositions de l'article 21.
- 31.06** Nonobstant ce qui précède, la Compagnie peut, lors de circonstances exceptionnelles et à sa discrétion, accorder un congé de deuil et/ou une extension à l'application d'un tel congé, lorsqu'une personne en fait la demande à son gestionnaire. Les circonstances exceptionnelles peuvent inclure, mais ne se limitent pas aux suivantes: un congé de deuil au décès de l'enfant de son/sa partenaire de fait, son beau-frère, sa belle-sœur.

**31.07** Le congé de deuil peut être nécessaire en dehors de la période spécifiée aux sections 31.01 à 31.04. Dans de telles circonstances, la Compagnie peut accorder une demande de reporter le congé.

## **ARTICLE 32** **CONGÉ POUR LE PERSONNEL AYANT DES** **RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

### **Congé de maternité**

**32.01** Le personnel 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**

**32.02** Le personnel 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) la personne 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-cinq (35) 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) la personne qui adopte un enfant a droit à un congé d'au plus trente-cinq (35) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

**32.03** Le personnel qui est admissible à un congé en vertu de la sous-section 32.02 (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**

**32.04** Le personnel 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 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.

- 32.05** Le personnel 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 32.01, 32.02, 32.03 et 32.04, selon le cas, peut, à la discrétion de la Compagnie et en telles circonstances que cette dernière peut déterminer, être autorisé à prendre un congé non payé, mais sans garantie de réembauchage.
- 32.06** Le personnel qui désire retourner au travail à l'expiration d'un congé accordé en vertu de la section 32.01, 32.02 ou 32.03 doit être réintégré dans les fonctions occupées par la personne au moment où a commencé ce congé. Si ces fonctions n'existent plus, la personne se verra offrir des fonctions comparables avec au moins le même salaire et les mêmes avantages. Cependant, pour être admissible au réembauchage, la personne 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.
- 32.07** Dans la mesure où la personne se présente au travail et reprend ses fonctions conformément à la section 32.06, un crédit de service lui sera accordé pour la durée du(des) congé(s).

### **Régime d'indemnité supplémentaire**

- 32.08** Le personnel permanent à qui un congé de maternité a été accordé selon la section 32.01 ou un congé parental selon la sous-section 32.02 et qui fournit à la Compagnie la preuve de sa demande de prestations d'assurance-chômage et de son admissibilité à ces prestations recevra une indemnité supplémentaire, conformément aux dispositions des sections 32.09, 32.10, 32.11 et 32.12.
- 32.09** Pour être admissible la personne doit signer une entente avec la Compagnie stipulant que:
- (a) elle retournera travailler et qu'elle demeurera au service de la Compagnie pendant au moins six (6) mois après son retour au travail,
  - (b) elle retournera travailler à la date d'expiration du congé de maternité prévu à la section 32.01 ou du congé parental prévu à la section 32.02, et
  - (c) 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 32.09 (a) et (b) ne seraient pas respectées.
- 32.10** Pendant le congé de maternité accordé selon la section 32.01, 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 la Pièce B.

**32.11** Pendant le congé parental accordé selon la sous-section 32.02, le paiement de l'indemnité prévue à la Pièce B conformément au régime d'indemnité supplémentaire se fera jusqu'à concurrence de dix (10) semaines.

**32.12** Advenant le cas où une loi est adoptée et qu'elle prévoit le versement de prestations d'assurance-chômage additionnelles (autre qu'une augmentation des prestations standard maximum) ou de tout autre paiement de salaire pendant la période où un membre du personnel reçoit l'indemnité supplémentaire prévue aux sections 32.10 ou 32.11, le montant auquel elle a droit selon la Pièce B sera réduit du montant équivalant à toute prestation d'assurance-chômage additionnelle ou à tout autre paiement auquel elle a droit.

### **ARTICLE 33** **ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

**33.01** (a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité de réaliser l'égalité en milieu de travail et d'accorder au personnel 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.

**33.02** (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 sous-section 24.03 (a), 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 chacune des provinces, pour fins d'équité en matière d'emploi au lieu de remplir le poste vacant par la procédure d'affichage des postes.

(b) La Compagnie avisera le représentant ou la représentante syndical local, à l'aide d'un formulaire fourni par la Compagnie, de tout poste vacant comblé en vertu de

ces dispositions.

### **ARTICLE 34** PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

**34.01** 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 membres négociateurs autorisés du Syndicat, d'une part, et ceux de la Compagnie, d'autre part.

Le nombre de personnes de la Compagnie désignées à titre de membres négociateurs autorisés du Syndicat ne doit pas dépasser deux.

**34.02** 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 membres négociateurs autorisés du Syndicat, d'une part, et ceux désignés de la Compagnie, d'autre part. Une convention aussi conclue entre en vigueur à la date qui y est stipulée.

### **ARTICLE 35** DURÉE DE LA CONVENTION

**35.01** La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 30 novembre 2023 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, Ontario, M2H 0A8. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au Gestionnaire - ressources humaines au 8001 Weston Road, Suite 300, Woodbridge, Ontario, L4L 9C8.

## **ATTESTATION**

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente Convention par l'intermédiaire de leurs représentants ou représentantes dûment autorisés, ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

### **UNIFOR**

\_\_\_\_\_  
Olivier Carrière

\_\_\_\_\_  
Maureen Dawson

\_\_\_\_\_  
Natacha Duquette

\_\_\_\_\_  
Deborah Hyatt

### **Expertech Bâtitseur de réseaux**

\_\_\_\_\_  
Erin Chedd

\_\_\_\_\_  
Geneviève Blanchette

\_\_\_\_\_  
Amanda Stornelli

\_\_\_\_\_  
Rich Tennant

## ANNEXE A

### LISTE DES EMPLOIS DE BUREAU ET DES EMPLOIS CONNEXES

#### **Groupe salarial C**

#### **Groupe salarial B**

Adjoint(e), soutien projets CSC

Adjoint(e), finance

Adjoint(e), ressources humaines

Adjoint(e), soutien SI/TI

Adjoint(e), matériel

Adjoint(e), feuille de paie

Adjoint(e), assurance qualité

Adjoint(e), soutien (ventes et service)

Adjoint(e), soutien administratif

Adjoint(e), soutien régional

#### **Groupe salarial A**

Adjoint(e) principal(e)

## ANNEXE B

### LOCALITÉS

Alma	Kenora	Rivière-du-Loup
Barrie	Kingston	St. Catharines
Belleville	Kitchener	St-Hyacinthe
Brampton	Kuujuuaq	St-Jean
Brantford	La Malbaie	St-Jérôme
Brockville	Lindsay	Sarnia
Calgary	London	S-S-Marie
Chatham	Midland	Sherbrooke
Chicoutimi	Montréal*	Smiths Falls
Cobourg	Newmarket	Stratford
Collingwood	Niagara Falls	Sudbury
Cornwall	North Bay	Thetford Mines
Drummondville	Oakville	Thunder Bay
Dryden	Orangeville	Timmins
Fort Frances	Orillia	Toronto
Gatineau (Hull)	Oshawa	Trois-Rivières
Geraldton	Ottawa	Valleyfield
Granby	Owen Sound	Walkerton
Guelph	Parry Sound	Welland
Hamilton	Pembroke	Windsor
Huntsville	Peterborough	Woodstock
Joliette	Québec	

\* incluant St-Bruno et Laval



**ANNEXE C**  
**Page 1 de 3**

**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES ET HORAIRES**

**GROUPE SALARIAL C**

Éch.	1.50%		1.50%		1.75%		2.00%		2.00%	
	1 avril, 2019		1 avril, 2020		1 avril, 2021		1 avril, 2022		1 avril, 2023	
	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire
1	\$ 633.60	\$ 17.60	\$ 642.96	\$ 17.86	\$ 654.12	\$ 18.17	\$ 667.08	\$ 18.53	\$ 680.40	\$ 18.90
2	\$ 673.56	\$ 18.71	\$ 683.64	\$ 18.99	\$ 695.52	\$ 19.32	\$ 709.56	\$ 19.71	\$ 723.60	\$ 20.10
3	\$ 720.36	\$ 20.01	\$ 731.16	\$ 20.31	\$ 744.12	\$ 20.67	\$ 758.88	\$ 21.08	\$ 774.00	\$ 21.50
4	\$ 774.72	\$ 21.52	\$ 786.24	\$ 21.84	\$ 799.92	\$ 22.22	\$ 815.76	\$ 22.66	\$ 831.96	\$ 23.11
5	\$ 828.72	\$ 23.02	\$ 841.32	\$ 23.37	\$ 856.08	\$ 23.78	\$ 873.36	\$ 24.26	\$ 891.00	\$ 24.75
6	\$ 902.52	\$ 25.07	\$ 916.20	\$ 25.45	\$ 932.40	\$ 25.90	\$ 951.12	\$ 26.42	\$ 970.20	\$ 26.95

Nota : L'intervalle entre les échelons est de douze mois.

**ANNEXE C**  
**Page 2 de 3**

**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES ET HORAIRES**

**GROUPE SALARIAL B**

Éch.	1.50%		1.50%		1.75%		2.00%		2.00%	
	1 avril, 2019		1 avril, 2020		1 avril, 2021		1 avril, 2022		1 avril, 2023	
	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire
1	\$ 721.44	\$ 20.04	\$ 732.24	\$ 20.34	\$ 745.20	\$ 20.70	\$ 759.96	\$ 21.11	\$ 775.08	\$ 21.53
2	\$ 766.08	\$ 21.28	\$ 777.60	\$ 21.60	\$ 791.28	\$ 21.98	\$ 807.12	\$ 22.42	\$ 823.32	\$ 22.87
3	\$ 820.80	\$ 22.80	\$ 833.04	\$ 23.14	\$ 847.44	\$ 23.54	\$ 864.36	\$ 24.01	\$ 881.64	\$ 24.49
4	\$ 882.36	\$ 24.51	\$ 895.68	\$ 24.88	\$ 911.52	\$ 25.32	\$ 929.88	\$ 25.83	\$ 948.60	\$ 26.35
5	\$ 943.56	\$ 26.21	\$ 957.60	\$ 26.60	\$ 974.52	\$ 27.07	\$ 993.96	\$ 27.61	\$ 1,013.76	\$ 28.16
6	\$ 1,026.72	\$ 28.52	\$ 1,042.20	\$ 28.95	\$ 1,060.56	\$ 29.46	\$ 1,081.80	\$ 30.05	\$ 1,103.40	\$ 30.65

Nota : L'intervalle entre les échelons est de douze mois.

**ANNEXE C**  
**Page 3 de 3**

**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES ET HORAIRES**

**GROUPE SALARIAL A**

	1.50%		1.50%		1.75%		2.00%		2.00%	
	1 avril, 2019		1 avril, 2020		1 avril, 2021		1 avril, 2022		1 avril, 2023	
Éch.	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire	Hebdo	horaire
1	\$ 826.20	\$ 22.95	\$ 838.44	\$ 23.29	\$ 853.20	\$ 23.70	\$ 870.12	\$ 24.17	\$ 887.40	\$ 24.65
2	\$ 872.64	\$ 24.24	\$ 885.60	\$ 24.60	\$ 901.08	\$ 25.03	\$ 919.08	\$ 25.53	\$ 937.44	\$ 26.04
3	\$ 929.16	\$ 25.81	\$ 943.20	\$ 26.20	\$ 959.76	\$ 26.66	\$ 978.84	\$ 27.19	\$ 998.28	\$ 27.73
4	\$ 990.72	\$ 27.52	\$ 1,005.48	\$ 27.93	\$ 1,023.12	\$ 28.42	\$ 1,043.64	\$ 28.99	\$ 1,064.52	\$ 29.57
5	\$ 1,059.84	\$ 29.44	\$ 1,075.68	\$ 29.88	\$ 1,094.40	\$ 30.40	\$ 1,116.36	\$ 31.01	\$ 1,138.68	\$ 31.63
6	\$ 1,140.84	\$ 31.69	\$ 1,158.12	\$ 32.17	\$ 1,178.28	\$ 32.73	\$ 1,201.68	\$ 33.38	\$ 1,225.80	\$ 34.05

Nota : L'intervalle entre les échelons est de douze mois.

## **ANNEXE D**

### **CONDITIONS DE TRAVAIL DU PERSONNEL AUX ÉTUDES**

#### **Ancienneté**

L'ancienneté d'une personne aux études sera reconnue seulement à l'intérieur du groupe du personnel aux études. L'ancienneté sera calculée en utilisant le nombre actuel de jours travaillés durant chaque année civile. Une journée, pour les besoins d'une personne aux études, est tout temps travaillé supérieur à 3.5 heures jusqu'à 7 heures par jour.

La personne recevra plein crédit pour l'ancienneté une fois qu'elle sera reclassifiée à un emploi temporaire ou permanent.

#### **Rémunération en espèces au lieu de vacances**

La personne aura droit à la rémunération en espèces au lieu de vacances selon les lois du travail applicables.

#### **Jours fériés**

La personne sera rémunérée pour les jours fériés selon les dispositions de l'Article 20.

#### **Congé en cas de deuil**

En cas de deuil, la personne aura droit à un congé sans paie pour le nombre de jours appropriés, selon les dispositions de l'Article 31.

#### **Taux de salaire**

Le taux horaire de la personne sera en conformité avec l'Annexe C.

Toutes les autres dispositions de la convention collective s'appliquant au personnel temporaire temps partiel, s'appliqueront au personnel aux études.

### RÉGIME D'INDEMNISATION EN CAS DE MISE À PIED

Un membre du personnel au statut permanent mis à pied recevra une indemnisation conformément au régime d'indemnisation en cas de mise à pied, comme suit :

1. L'indemnisation totale à laquelle le personnel permanent a droit durant une période de mise à pied est la suivante :

<b>Durée reconnue de service à la date de mise à pied.</b>	<b>Droit à l'indemnisation de mise à pied</b>
Moins de 1 an	0
1 an mais moins de 2 ans	3 semaines
2 ans mais moins de 3 ans	4 semaines
3 ans mais moins de 4 ans	5 semaines
4 ans mais moins de 5 ans	6 semaines
5 ans mais moins de 6 ans	7 semaines
6 ans mais moins de 7 ans	8 semaines
7 ans mais moins de 8 ans	9 semaines
8 ans mais moins de 9 ans	10 semaines
9 ans mais moins de 10 ans	11 semaines
10 ans mais moins de 11 ans	13 semaines
11 ans mais moins de 12 ans	14 semaines
12 ans mais moins de 13 ans	15 semaines
13 ans mais moins de 14 ans	16 semaines
14 ans mais moins de 15 ans	17 semaines

Trois semaines de salaire supplémentaire par année complète de service en excédent d'une durée reconnue de service de plus de 15 ans.

2. Les indemnités de mise à pied sont basées sur le taux de salaire hebdomadaire de base de la personne en vigueur à la date mise à pied et versées toutes les deux semaines.
3.
  - a) Le Régime d'Indemnisation de mise à pied s'applique à partir du moment où la personne fait une demande d'assurance-emploi, se qualifie pour les prestations d'assurance-emploi et présente une preuve qu'elle reçoit ces prestations.
  - b) La prestation hebdomadaire équivaldra à 90% du taux de salaire de base de la personne à la date de sa mise à pied s'il s'agit du personnel permanent à temps plein, et à 90% du taux de salaire de base des quatre périodes de paye qui ont précédé la date de mise à pied du personnel permanent à temps partiel, moins les

prestations d'assurance emploi auxquelles elle a droit, le revenu provenant d'un autre emploi et les déductions statutaires.

4. Le droit à l'indemnisation de mise à pied cessera comme suit :
  - a) Quand le droit à l'indemnité de mise est épuisé;
  - b) Quand la personne se rapporte pas au travail après un rappel;
  - c) Quand la personne se rapporte au travail après un rappel;
  - d) Quand la personne n'a pas été rappelée au travail dans les 52 semaines de la date de mise à pied établie à l'alinéa 5 de la procédure de rappel de la présente Pièce;
  - e) Quand la personne perd ses droits aux prestations d'assurance emploi ou est disqualifiée par rapport à ces prestations;
  - f) Quand la personne occupe un autre travail qui lui fait perdre ses droits ou la disqualifie des prestations d'assurance emploi.
  - g) Si la personne démissionne.
5. Un membre du personnel rappelé après une mise à pied, et de nouveau mise à pied avant d'avoir complété 52 semaines de service continu après son retour au travail, recevra une indemnité de mise à pied conformément à l'alinéa 1 ci-dessus, basée sur sa durée totale reconnue de service après déduction de l'indemnité de mise à pied qu'il a reçu durant sa mise à pied précédente.

### **Couverture des avantages**

1. La Compagnie convient de traiter les 30 premiers jours civils d'une mise à pied comme un congé autorisé non payé et de maintenir l'admissibilité d'une personne mise à pied durant cette période pour :
  - a) le crédit du service
  - b) la participation, sans paiement de prime, au :
    - (i) Régime de remboursement des frais médicaux (incluant les soins d'optiques)
    - (ii) Régime de remboursement des frais dentaires

- c) Le Régime d'assurance-vie et DMA, à condition que la personne paye à l'avance les primes applicables avant le début de sa mise à pied.

### **Procédures de rappel**

1.
  - a) Les personnes mises à pied figureront sur une liste de rappel par département et par localité. Où la personne est mise à pied dans une localité où toutes les opérations du département ont cessé, ou l'on prévoit qu'elles cesseront durant l'année suivant sa mise à pied, la personne peut, à la date de sa mise à pied, inscrire son nom sur la liste de rappel d'une (1) autre localité dans le territoire des opérations du département.
  - b) Quand un poste devient vacant au département et dans la localité, et qu'un rappel est justifié, les personnes admissibles seront rappelées dans l'ordre inverse de leur mise à pied (selon leur ancienneté quand 2 ou plusieurs personnes ont la même date de mise à pied) à condition qu'elles soient capables de faire le travail disponible immédiatement. S'il n'y a pas de personnes sur la liste de rappel qui peuvent immédiatement exécuter le travail disponible, on suivra le même processus pour rappeler les personnes admissibles, pourvu qu'elles soient qualifiées pour exécuter le travail disponible. Quand une personne accepte un rappel au travail, on lui paiera immédiatement le taux du salaire de base de ce poste. Si la personne accepte un rappel à un centre d'affectation autre que son lieu de travail habituel au moment de sa mise à pied, elle ne sera pas admissible au temps et aux frais de déplacement prévue à l'Article 23 de la convention collective.
2. La personne mise à pied qui souhaite être rappelée selon les modalités ci-dessus a la responsabilité de tenir la Compagnie au courant de son adresse exacte et d'informer la Compagnie de son acceptation dans les jours suivant la date de son rappel.
3. La Compagnie peut présumer qu'une personne mise à pied qui n'avertit pas la Compagnie dans les 10 jours civils suivant la date de l'offre de son rappel qu'elle accepte l'offre, ou qui ne se rapporte pas au travail dans les 15 jours civils de la date de l'offre ou à une date mutuellement convenue par la personne et la Compagnie, refuse l'offre et la personne sera considérée comme ayant démissionné.
4. La date de mise à la poste d'une lettre recommandée à la dernière adresse au dossier du personnel sera la date de l'offre de rappel.
5.
  - a) Une personne mise à pied qui n'a pas été rappelée au travail dans les 52 semaines de la date de sa mise à pied ne sera plus considérée comme étant à l'emploi de la Compagnie.
  - b) Dans le calcul de la période de mise à pied à l'alinéa 5 a) ci-dessus, une personne rappelée à la suite d'une période de mise à pied et qui est à nouveau

mise à pied avant de compléter 52 semaines de service continu après sa date de retour au travail ne sera pas considérée comme ayant interrompu la continuité de sa mise à pied; cependant, la période de réembauche ne sera pas incluse dans la période de mise à pied. Il est entendu que jusqu'à ce qu'elle ait complété 52 semaines de service continu après la date de son retour au travail, une personne rappelée est assujettie à une mise à pied directe et n'aura pas accès à une indemnité de départ ou à la procédure de déplacement établie dans le présent mémoire d'entente.

### **Listes d'information**

1. La Compagnie convient de fournir chaque mois au Syndicat la liste des membres du personnel mis à pied, par département et par localité, indiquant pour chaque personne la date de mise à pied, de durée reconnue du service et son centre d'affectation/lieu de travail d'origine.



RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIREÉCHELLE SALARIALE

<u>* SALAIRE DE BASE</u> <u>HEBDOMADAIRE -</u> <u>PERSONNEL À PLEIN TEMPS</u> \$	<u>VERSEMENT</u> <u>HEBDOMADAIRE</u> \$
	1.80
00.01 - 10.00	3.60
10.01 - 20.00	5.40
20.01 - 30.00	7.20
30.01 - 40.00	9.00
40.01 - 50.00	10.80
50.01 - 60.00	12.60
60.01 - 70.00	14.40
70.01 - 80.00	16.20
80.01 - 90.00	18.00
90.01 - 100.00	19.80
100.01 - 110.00	21.60
110.01 - 120.00	23.40
120.01 - 130.00	25.20
130.01 - 140.00	27.00
140.01 - 150.00	28.80
150.01 - 160.00	30.60
160.01 - 170.00	32.40
170.01 - 180.00	34.20
180.01 - 190.00	36.00
190.01 - 200.00	37.80
200.01 - 210.00	39.60
210.01 - 220.00	41.40
220.01 - 230.00	43.20
230.01 - 240.00	45.00
240.01 - 250.00	

Nota : \*Salaire hebdomadaire moyen pour le personnel  
à temps partiel

**Indemnité supplémentaire**

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIREÉCHELLE SALARIALE

<u>* SALAIRE DE BASE</u> <u>HEBDOMADAIRE -</u> <u>PERSONNEL À PLEIN TEMPS</u>	<u>Indemnité supplémentaire</u> <u>VERSEMENT</u> <u>HEBDOMADAIRE</u>
\$	\$
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
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

Nota : \*Salaire hebdomadaire moyen pour le personnel à temps partiel

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIREÉCHELLE SALARIALE

<u>* SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE - PERSONNEL À PLEIN TEMPS</u>	<u>Indemnité supplémentaire VERSEMENT HEBDOMADAIRE</u>
\$	\$
	91.80
500.01 - 510.00	93.60
510.01 - 520.00	95.40
520.01 - 530.00	97.20
530.01 - 540.00	99.00
540.01 - 550.00	100.80
550.01 - 560.00	102.60
560.01 - 570.00	104.40
570.01 - 580.00	106.20
580.01 - 590.00	108.00
590.01 - 600.00	109.80
600.01 - 610.00	111.60
610.01 - 620.00	113.40
620.01 - 630.00	115.20
630.01 - 640.00	117.00
640.01 - 650.00	118.80
650.01 - 660.00	120.60
660.01 - 670.00	122.40
670.01 - 680.00	124.20
680.01 - 690.00	126.00
690.01 - 700.00	127.80
700.01 - 710.00	129.60
710.01 - 720.00	131.40
720.01 - 730.00	133.20
730.01 - 740.00	137.85
740.01 - 750.00	

Nota : \*Salaire hebdomadaire moyen pour le personnel à temps partiel

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIREÉCHELLE SALARIALE

<u>* SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE - PERSONNEL À PLEIN TEMPS</u>	<u>Indemnité supplémentaire VERSEMENT HEBDOMADAIRE</u>
\$	\$
	145.35
750.01 - 760.00	152.85
760.01 - 770.00	160.35
770.01 - 780.00	167.85
780.01 - 790.00	175.35
790.01 - 800.00	182.85
800.01 - 810.00	190.35
810.01 - 820.00	197.85
820.01 - 830.00	205.35
830.01 - 840.00	212.85
840.01 - 850.00	220.35
850.01 - 860.00	227.85
860.01 - 870.00	235.35
870.01 - 880.00	242.85
880.01 - 890.00	250.35
890.01 - 900.00	257.85
900.01 - 910.00	265.35
910.01 - 920.00	272.85
920.01 - 930.00	280.35
930.01 - 940.00	287.85
940.01 - 950.00	295.35
950.01 - 960.00	302.85
960.01 - 970.00	310.35
970.01 - 980.00	317.85
980.01 - 990.00	325.35
990.01 - 1000.00	

Nota : \*Salaire hebdomadaire moyen pour le personnel à temps partiel

## **INDEX**

<b>Mémoires d'entente</b>	<b>Page</b>
La semaine de travail alternative	66
Programmes de réduction volontaires des heures de travail	73
Programme de remaniement du personnel	76
Ancienneté – Bris d'égalité	79
Affectations à l'étranger	80
Procédure d'affichage des postes, procédure administrative	83
Rencontres syndicat-direction	84
Projet diversité de l'effectif	85
Vente d'entreprise potentielle entraînant le transfert du personnel de bureau et groupe connexe	90
Changements de l'Article 25 Absences pour cause de maladie et avantages sociaux	91
Heures travaillées	92
Protocole d'évaluation	93
Abus ou violence dans la vie personnelle	94
Intervenant/Intervenante de soutien aux femmes	95
Révision du texte – neutralité du genre	96
Emploi et description des postes	97
Changements concernant le droit aux vacances	98

## **LA SEMAINE DE TRAVAIL ALTERNATIVE**

### **MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Le présent mémoire confirme l'entente conclue au sujet de l'établissement des options de la semaine de travail alternative pour le personnel à temps plein visé par la convention collective du personnel de bureau et groupe connexe.

### **Approbation**

Compte tenu des directives du service concerné établies en fonction des besoins d'exploitation de la Compagnie, c'est le gestionnaire qui approuvera la semaine de travail alternative. Cette option peut être implantée pour une personne individuellement, ou pour un groupe de personnes, en autant que la participation du personnel est volontaire. La Compagnie convient que l'approbation d'établir une semaine de travail alternative ne sera pas déraisonnablement refusée.

### **Horaires de travail – Options**

Lorsque l'établissement de la semaine de travail alternative a été approuvée, les parties doivent s'entendre sur les conditions de l'horaire de travail de la semaine de travail alternative avant la mise en œuvre de l'horaire.

#### **Semaine de travail de quatre (4) jours**

Les heures de travail de base par jour doivent être de neuf (9) heures. Le nombre d'heures de travail de base par semaine est de 36 heures pour une semaine de travail de quatre (4) jours.

#### **Semaine de travail de cinq-quatre (5-4) jours**

Les heures de travail de base par jour doivent être de huit (8) heures. Le nombre d'heures de travail de base par semaine sera réparti sur une période de paie de deux semaines, sur la base de neuf (9) jours totalisant 72 heures (selon un horaire de deux (2) semaines comportant cinq (5) jours dans une semaine et quatre (4) jours dans l'autre).

### **Conditions de travail**

Les conditions de travail visant les membres du personnel qui adopteront la semaine de travail alternative sont contenues dans la convention collective actuellement en vigueur entre les parties, sauf dans les cas où ces conditions sont régies par les dispositions du présent mémoire d'entente.

Lors du traitement d'une journée de congé dans une semaine de travail alternative, différentes options pour le traitement salarial peuvent être considérées et l'option choisie parmi les différentes options devra faire l'objet d'une entente mutuelle.

### **Durée**

La durée de l'horaire de la semaine de travail comprimée sera déterminée par une entente mutuelle entre les parties.

### **Droit de mettre fin à l'entente**

La participation peut se terminer soit par la Compagnie ou le membre du personnel moyennant un avis de quatorze (14) jours.

## SEMAINE DE TRAVAIL ALTERNATIVE

### PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les modifications suivantes apportées aux dispositions de la convention collective actuellement en vigueur s'appliquent exclusivement au personnel à plein temps qui travaille une semaine de travail alternative.

<b>SEMAINE DE TRAVAIL ALTERNATIVE - OPTIONS</b>		
<b>DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>MODALITÉS D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS</b>	<b>MODALITÉS D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE CINQ-QUATRE (5,4) JOURS</b>
<p><b><u>DÉFINITIONS - ARTICLE 9</u></b></p> <p><b><u>Période de jour</u></b> 9.01 (n)</p> <p>Le terme "période du jour" désigne l'intervalle entre 6 h et 18 h, tous les jours de la semaine.</p> <p><b><u>Période irrégulière</u></b> 9.01 (o)</p> <p>Le terme "période irrégulière" désigne l'intervalle entre 18 h une journée et 6 h le lendemain, tous les jours de la semaine.</p>	<p>Le terme "période de jour" désigne l'intervalle entre 6 h et 21 h, tous les jours de la semaine.</p> <p>Le terme "période irrégulière" désigne l'intervalle entre 21 h une journée et 6 h le lendemain, tous les jours de la semaine.</p>	<p>" Le terme "période de jour" désigne l'intervalle entre 6 h et 21h, tous les jours de la semaine</p> <p>Le terme "période irrégulière" désigne l'intervalle entre 21 h une journée et 6 h le lendemain, tous les jours de la semaine.</p>



**SEMAINE DE TRAVAIL ALTERNATIVE - OPTIONS**

<b>DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>MODALITÉS D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS</b>	<b>MODALITÉS D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE CINQ-QUATRE (5,4) JOURS</b>
<p><b><u>HEURES DE TRAVAIL – ARTICLE 18</u></b></p> <p><b><u>Prime de changement de tour de service</u></b> 18.17 (a)</p> <p>Si la personne n'est pas avisée six (6) jours à l'avance du changement de son tour de service, elle reçoit, sauf disposition contraire aux sections 18.18 et 18.19, une rémunération supplémentaire équivalent 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 six (6) jours.</p>	<p>Aucun changement.</p> <p><u>Nota:</u> Cette disposition s'appliquera uniquement pendant la semaine de travail alternative et non au moment de la transition entre la semaine de travail ordinaire et la semaine de travail alternative, ou vice versa.</p>	<p>Aucun changement.</p> <p><u>Nota:</u> Cette disposition s'appliquera uniquement pendant la semaine de travail alternative et non au moment de la transition entre la semaine de travail ordinaire et la semaine de travail alternative, ou vice versa.</p>

**SEMAINE DE TRAVAIL ALTERNATIVE - OPTIONS**

<b>DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>MODALITÉS D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS</b>	<b>MODALITÉS D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE CINQ-QUATRE (5,4) JOURS</b>
<p><b><u>HEURES DE TRAVAIL - ARTICLE 18 (SUITE)</u></b></p> <p><b><u>Heures de base par jour - personnel à plein temps</u></b> 18.01</p> <p>Le nombre d'heures de travail de base du personnel à plein temps est de 7 ½ heures par jour exception faite des dispositions de la section 18.02.</p> <p><b><u>Heures de base par jour - personnel à plein temps</u></b> 18.02</p> <p>Le nombre d'heures de travail de base par semaine du personnel à plein temps est de 36 heures pour une semaine de cinq (5) jours. Toutefois, les heures de travail de base peuvent être réparties sur une période de deux (2) semaines, sur la base de dix (10) jours totalisant 72 heures.</p> <p><b><u>JCP - personnel à plein temps</u></b> 18.03 - 18.07</p> <p>Dispositions relatives aux jours de congé de compensation (JCP).</p>	<p>Le nombre d'heures de travail de base du personnel à plein temps est de neuf (9) heures par jour.</p> <p>Le nombre d'heures de travail de base par semaine du personnel à plein temps est de 36 heures pour une semaine de travail alternative.</p> <p>Ces articles ne s'appliquent pas puisque le personnel à plein temps qui travaille une semaine de travail alternative n'aura pas droit au JCP.</p> <p><u>Nota:</u> Conséquemment, avant l'adoption de la semaine de travail alternative, la personne devra inscrire au calendrier les jours de congé prévus auxquels elle a droit, pour la période précédente, celle en cours ou les deux.</p>	<p>Le nombre d'heures de travail de base du personnel à plein temps est de huit(8) heures par jour.</p> <p>Le nombre d'heures de travail de base par période de deux (2) semaines du personnel à plein temps est de 72 heures, sur la base de neuf (9) jours pour une période de deux (2) semaines.</p> <p>Ces articles ne s'appliquent pas puisque le personnel à plein temps qui travaille une semaine de travail alternative n'auront pas droit aux JCP.</p> <p><u>Nota:</u> Conséquemment, avant l'adoption de la semaine de travail alternative, la personne devra inscrire au calendrier les jours de congé prévus auxquels elle a droit, pour la période précédente, celle en cours ou les deux.</p>

**SEMAINE DE TRAVAIL ALTERNATIVE - OPTIONS**

<b>DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b>	<b>MODALITÉS D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS</b>	<b>MODALITÉS D'APPLICATION DE LA SEMAINE DE CINQ-QUATRE (5,4) JOURS</b>
<p><b><u>HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUOTIDIENNES/HEBDOMADAIRES- DU PERSONNEL À PLEIN TEMPS</u></b> <b><u>ARTICLE 19</u></b></p> <p>19.01</p> <p>Pour le personnel à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail:</p> <p>(a) en sus de 7 ½ de travail quel que soit le jour;</p> <p align="center">ou</p> <p>(b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue de la personne.</p> <p><b><u>JOURS FÉRIÉS (Jours chômés payés) - ARTICLE 20</u></b></p> <p>20.13- 20.15</p> <p>(Deux (2) jours chômés payés)</p>	<p>Pour le personnel à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail:</p> <p>(a) en sus de neuf (9) de travail quel que soit le jour;</p> <p align="center">ou</p> <p>(b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue de la personne.</p> <p>Ces articles ne s'appliquent pas aux personnes travaillant la semaine de travail alternative.</p>	<p>Pour le personnel à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail:</p> <p>(a) en sus de huit(8) de travail quel que soit le jour;</p> <p align="center">ou</p> <p>(b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue de la personne.</p> <p>En vertu de ces articles les personnes auront droit à un (1) jour chômé payé. Ce jour chômé payé doit être prévu selon les dispositions de la sous-section 20.14 (a).</p>

Les changements suivants aux dispositions de la convention collective actuellement en vigueur entre les deux parties doivent s'appliquer exclusivement au personnel sous la catégorie plein temps travaillant une semaine de travail alternative.

### **Généralités**

Les parties conviennent que les dispositions des articles 14 et 15 de la convention collective actuellement en vigueur entre elles doivent servir à traiter tout litige lié à l'interprétation et à l'administration des modalités applicables aux personnes qui ont adopté la semaine de travail alternative. Les parties conviennent également que tout litige de ce genre doit être fondé sur les modalités énoncées dans le présent mémoire d'entente, le cas échéant.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

---

## **PROGRAMMES DE RÉDUCTION VOLONTAIRES DES HEURES DE TRAVAIL**

### **MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Les parties conviennent que lorsqu'un programme de réduction volontaire des heures de travail existe, une personne classée comme personnel permanent à plein temps peut, sous réserve des conditions énoncées dans la présente entente et des conditions prévues dans toute pratique applicable de la Compagnie, choisir d'être reclassée comme personnel permanent à temps partiel pendant une période convenue entre la personne et son gestionnaire, avec garantie de reclassement au titre de personnel permanent à plein temps à l'expiration de la période convenue.

#### **Adoption d'un programme**

Lorsque la Compagnie juge qu'il convient d'adopter un tel programme, le gestionnaire régional concerné devra, après notification faite au Syndicat, faire circuler aux groupes concernés un avis aux personnes admissibles qui désirent être reclassées à présenter une demande dans un délai donné.

Un membre du personnel admissible qui opte pour un reclassement volontaire doit s'entendre avec son gestionnaire immédiat sur la durée, l'emplacement, l'affectation et les conditions de ce reclassement à un emploi à temps partiel. Le directeur ou la directrice des opérations d'origine ou son équivalent demeure responsable de l'administration du programme, peu importe l'endroit où le poste est offert à la personne. Une fois que le gestionnaire et la personne se sont entendus, une confirmation écrite des modalités de l'entente doit être remise à la personne avec copie au représentant ou à la représentante du Syndicat.

#### **Option à court terme ou à long terme**

La participation d'un membre du personnel à un programme de réduction volontaire des heures de travail doit être pour la durée prévue au programme en question. Cependant, lorsqu'une personne a été déclarée excédentaire, sa participation au programme prend fin au moment de sa réaffectation.

Un programme peut comprendre des options à court terme, des options à long terme, ou une combinaison des deux.

L'adhésion à un programme où le retrait d'un programme ne pourra se faire que par consentement mutuel.

La sélection des personnes sera effectuée en fonction de la date de calcul de la durée reconnue du service.

### **Option à court terme**

La durée de l'option à court terme est d'au moins un (1) mois et d'au plus 12 mois.

À l'expiration de la période convenue, la personne participant à un programme doit être reclassée à son statut antérieur permanent à plein temps.

### **Option à long terme**

La durée de l'option à long terme excède 12 mois.

La personne reclassée peut, chaque année, durant la période couverte par cette option, demander par écrit à être reclassée à son statut antérieur permanent à plein temps.

La Compagnie aura jusqu'à six (6) mois pour donner suite à la demande de la personne.

### **Salaire et conditions de travail**

Un membre du personnel qui est reclassé en vertu d'un programme de réduction volontaire des heures de travail est rémunéré comme personnel permanent à temps partiel et est assujéti aux conditions de travail normalement accordées au personnel permanent à temps partiel, à l'exception des conditions qui avaient été confirmées par écrit à la personne. En outre, lorsqu'un membre du personnel change de centre d'affectation à cause de sa participation à un programme, les dispositions de l'Article 23 ne s'appliquent pas.

Avant le reclassement d'un membre du personnel au statut permanent à temps partiel selon un programme volontaire de réduction des heures de travail, la direction inscrira à l'horaire toute portion restante des jours de congé prévus (JCP) auxquels il a droit.

### **Généralités**

Les parties conviennent que toute contestation concernant l'interprétation où l'administration de la présente entente sera traitée conformément aux sections 14.06 et 14.07 et sous-section 14.07 (b) de la procédure de griefs contenue à la convention collective. L'exposé écrit de la position fourni par le comité de griefs, en vertu de la sous-section 14.07 (b) constitue le règlement final et irrévocable du problème.

Cette entente demeurera en vigueur pendant la durée de la convention collective.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

---

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

## **PROGRAMME DE REMANIEMENT DU PERSONNEL**

### **MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU**

**ET GROUPE CONNEXE**

La présente vise à confirmer notre accord et à refléter nos discussions sur le remaniement du personnel et les dispositions de mises à pied de la convention collective, relativement au processus d'implantation pour traiter des questions touchant le personnel pendant la durée de la convention collective.

Ce programme de remaniement du personnel est un outil à utiliser lorsqu'il est nécessaire de réduire les effectifs et de relever les défis d'un marché de plus en plus concurrentiel. Afin de réagir à l'impact du remaniement du personnel, les parties conviennent d'un traitement juste et équitable du personnel excédentaire.

Principales caractéristiques du plan de remaniement du personnel:

#### **Gestion du personnel excédentaire**

Les lignes directrices du programme de remaniement du personnel établies pendant les négociations prévoient ce qui suit; des contrôles sur l'embauchage, sur le reclassement au statut permanent, sur l'emploi continu du personnel temporaire et du personnel permanent auxiliaire et sur l'affectation personnes de la compagnie provenant de l'extérieur de l'unité de négociation personnel de bureau et groupe connexe; et l'offre d'autant de mesures volontaires que possible.

Si, à la suite de l'application des lignes directrices du plan de remaniement du personnel il reste du personnel permanent excédentaire, la Compagnie offrira le processus de déplacement décrit dans le présent mémoire d'entente à tout le personnel permanent excédentaire.

#### **Cessation d'emploi**

Lorsqu'il reste du personnel excédentaire après l'application du processus décrit ci-dessus, il sera traité de la façon suivante :

1) Tout personnel excédentaire peut choisir une des options suivantes :

- a) Une mise à pied avec droits de rappel durant 52 semaines et indemnisation de mise à pied telle que prévue à la Pièce « A » du présent mémoire.



- b) Un montant forfaitaire à la cessation d'emploi équivalent à la valeur de la contribution de la Compagnie, si la personne a reçu une indemnisation de mise à pied telle que prévue à la Pièce « A » du présent mémoire.

2) Tout personnel excédentaire ayant une durée reconnue de service de 15 ans ou plus qui a choisi de se prévaloir du processus de déplacement et qui n'a pas trouvé un autre poste pourra choisir une des options énumérées à 1 a) ou b).

Lorsqu'une personne ne choisit pas l'une des options ci-dessus, elle sera mise à pied conformément à 1 a).

- Les montants forfaitaires offerts au personnel à temps partiel seront établis au prorata.

La Compagnie fournira chaque mois au Syndicat la liste des personnes qui optent pour une offre de départ par département et par localité, indiquant pour chaque personne et son centre d'affectation d'origine.

### **Procédure de déplacement**

Dans le cas du personnel permanent excédentaire, la Compagnie tentera de placer la personne à un poste de la façon suivante et dans la séquence qui suit :

À condition que la personne soit qualifiée pour exécuter le travail requis dans le délai raisonnable requis, et dans tous les cas dans un délai ne dépassant pas 21 jours civils de familiarisation, et à condition qu'une telle affectation puisse être faite sans déplacer un membre du personnel ayant plus d'ancienneté.

En déplaçant la personne ayant le moins d'ancienneté dans le même département dans la même ou d'autres localités dans l'ordre suivant:

Étape 1	Même groupe salarial	Même département	Même localité
Étape 2	Autre groupe salarial	Même département	Même localité
Étape 3	Même groupe salarial	Autre département	Même localité
Étape 4	Autre groupe salarial	Autre département	Même localité
Étape 5	Même groupe salarial	Même département	Autre localité
Étape 6	Autre groupe salarial	Même département	Autre localité

### **Notes**

1. Le personnel permanent, qui a été déplacé aux étapes 1, 2, 5, et 6 du processus ci-dessus peut déplacer la personne au statut permanent ayant le moins d'ancienneté et le même titre de poste dans le même département à la même localité, pourvu que cette affectation puisse se faire sans déplacer une personne ayant plus d'ancienneté.

2. Une personne qui refuse d'être placée à un poste tel que prévu par le processus ci-dessus se verra offrir une indemnité de mise à pied telle que décrite à la Pièce « A ».

### **Aide au relogement**

Sous réserve du programme d'aide au relogement disponible à ce moment-là par l'intermédiaire du service des Ressources humaines, Expertech offrira de l'aide aux personnes mises à pied.

### **Généralités**

Il est entendu que lorsqu'une personne est placée à un poste dont le salaire est inférieur à la suite des mesures envisagées dans cette entente, elle sera immédiatement payée au taux du salaire de base de ce poste.

Les parties conviennent que toute divergence concernant l'interprétation ou l'administration des dispositions de la Pièce « A » de la présente entente pourra être traitée conformément aux dispositions des Articles 14 et 15 de la Convention collective.

### **Durée**

Cette entente doit prendre effet le 25 janvier 2021 et doit demeurer pendant la durée de la convention collective.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

---

**ANCIENNETÉ – BRIS D'ÉGALITÉ**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Les parties conviennent de ce qui suit en cas de bris d'égalité pour l'ancienneté, basé sur l'article 10.01. Si deux membres du personnel ou plus ont la même date de durée reconnue du service, les parties conviennent de déterminer l'ancienneté comme suit:

- La personne possédant le plus petit « numéro d'employé(e) » (débutant avec les trois (3) derniers chiffres\*) sera considérée comme étant celle ayant accumulé le plus d'ancienneté.

\* Dans l'éventualité qu'un bris d'égalité survienne en utilisant les trois (3) derniers chiffres du « numéro d'employé(e) », alors les quatre (4) derniers chiffres du « numéro d'employé(e) » seront utilisés.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

**Pour le Syndicat**

Erin Chedd

Olivier Carrière

---

---

## **AFFECTATIONS À L'ÉTRANGER**

### **MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

#### **EXPERTECH**

#### **ET**

#### **UNIFOR**

### **REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

ATTENDU QUE les parties reconnaissent les défis en matière de concurrence liés à la capacité de la Compagnie de rechercher et d'obtenir de nouvelles occasions d'affaires à l'extérieur du Canada;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent aussi que la Compagnie doit avoir la flexibilité nécessaire pour déterminer la méthode de prestation de services appropriée dans de telles circonstances, les parties ci-haut mentionnées conviennent de ce qui suit:

1. Lorsque la Compagnie décide d'utiliser des membres de l'unité d'accréditation pour offrir des services à l'extérieur du Canada, ces affectations se feront strictement de manière volontaire.
2. Lors de la sélection des personnes volontaires, la Compagnie accordera la priorité au personnel ayant le plus d'ancienneté dans les groupes fonctionnels de l'unité d'ancienneté du(des) lieu(x) de travail à partir duquel(desquels) les mutations doivent être effectuées, et qui possèdent les qualifications nécessaires, pourvu que les membres du personnel restants au centre d'affectation aient les qualifications nécessaires pour s'acquitter du travail requis.
3. L'affectation à l'extérieur du Canada d'un membre du personnel se portant volontaire à l'égard d'un projet spécial doit être considérée comme une mutation temporaire, pour la durée du projet. La Compagnie entend faire reprendre à la personne son ancien poste, à son ancien lieu de travail, à la fin de la mutation temporaire. Il est toutefois entendu que le retour de la personne ne sera pas possible s'il se présente une situation d'urgence ou si, en raison de situations non planifiées ou imprévues, il n'y a pas suffisamment de travail et que, pour cette raison, son ancien poste à son ancien lieu de travail n'est plus disponible. Toutefois, afin de permettre à une personne ayant plus d'ancienneté de retourner à son ancien lieu de travail à la fin de sa mutation temporaire, la Compagnie consent à déplacer une personne ayant moins d'ancienneté qui fait partie du même groupe fonctionnel au lieu de travail en cause.
4. Lors de telles affectations, les membres du personnel sont soumis à toutes les dispositions de la convention collective, à l'exception des articles 18, 19, 22 et 23 et du mémoire d'entente sur le programme de remaniement du personnel qui ne

s'appliquent pas, et des articles 5, 11, 13, 14, 20 et 21 qui s'appliquent seulement selon les modifications décrites ci-dessous.

5. En regard de l'article 5, le paragraphe 5.01 (a) s'applique en autant qu'un délégué ou qu'une déléguée syndical soit sur les lieux. Si il ou elle n'est pas disponible sur les lieux, la personne peut communiquer avec son délégué ou sa déléguée syndical par appel téléphonique d'une durée raisonnable.
6. En regard de l'article 11 et le mémoire d'entente sur le programme de remaniement du personnel, si un remaniement ou une mise à pied a lieu, les personnes sont considérées comme étant affectées au poste qu'ils occupaient dans leur ancien lieu de travail avant leur mutation temporaire.
7. En regard de l'article 13, le paragraphe 13.02 (a) s'applique pourvu qu'un représentant ou qu'une représentante syndical soit sur les lieux. Si il ou elle n'est pas disponible sur les lieux, la Compagnie s'engage à aviser le délégué ou la déléguée syndical de la personne le plus tôt possible par la suite, conformément au paragraphe 13.02 (b).
8. En regard de l'article 14, les délais prévus au paragraphe 14.01 relatifs au dépôt d'un grief sont prolongés jusqu'à 30 jours après la date prévue du retour de la personne à son ancien poste.
9. Les dispositions de l'article 20 ne s'appliquent que dans la mesure où la personne continue à avoir droit aux jours fériés et aux jours chômés payés; toutefois, de tels jours peuvent être accordés plus tard et reportés à des dates qui conviennent à la personne et à la Compagnie, suite au retour de la personne une fois sa mutation temporaire terminée.
10. En regard de l'article 21, la personne ne peut pas prendre de vacances durant sa mutation temporaire, peu importe la date à laquelle ses vacances avaient été prévues à l'origine. Les vacances ainsi manquées seront remises à la date la plus rapprochée qui convienne à la personne, pourvu que les exigences du travail le permettent.
11. Les heures de travail de base d'un membre du personnel en mutation temporaire sont celles qui sont prévues à la convention collective.
12. La couverture d'avantages sociaux est offerte par la Compagnie si cela est requis pour assurer que les personnes ne souffrent pas d'une couverture amoindrie durant une mutation temporaire.
13. Toutes les conditions de travail s'appliquant à un projet particulier qui ne sont pas couvertes dans le présent mémoire d'entente doivent être identifiées avant de demander des volontaires. La Compagnie convient d'organiser une réunion avec le représentant ou la représentante national approprié du Syndicat, ou son équivalent désigné, afin de le consulter à l'égard des conditions de travail applicables au projet

en question. La Compagnie rencontrera le représentant ou la représentante national approprié du Syndicat, ou son équivalent, durant les mois de janvier, avril, juillet et octobre de chaque année afin de revoir les conditions de travail en prévision des projets pouvant avoir lieu au cours du trimestre. Le Syndicat convient d'exprimer rapidement ses points de vue à la Compagnie.

14. Une affectation à l'extérieur du Canada de moins de cinq jours n'est pas régie par les termes du présent mémoire d'entente mais demeure sujette à toutes les dispositions de la convention collective.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

---

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

**PROCÉDURE D’AFFICHAGE DES POSTES, PROCÉDURE ADMINISTRATIVE**

**MÉMOIRE D’ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Les parties ont convenu que le système mécanisé d’affichage des postes, les courriels et l’intranet de la Compagnie seront utilisés pour la procédure d’affichage des postes de la Compagnie comme suit :

- Les représentants ou représentantes syndicaux désignés seront informés de tout affichage de poste au moins 24 heures avant l’affichage;
- L’affichage sera envoyé, le mercredi, à tout le personnel par le système de courriels de la Compagnie;
- L’affichage sera mis sur le système Intranet de la Compagnie le mercredi où l’affichage a été envoyé à tout le personnel par le système de courriels de la Compagnie.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

---

## **RENCONTRES SYNDICAT-DIRECTION**

### **MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Les parties conviennent de l'instauration de rencontres semestrielles entre la direction et le Syndicat pour discuter de différents sujets pertinents pour les parties. Parmi ces sujets, certains points devront figurer régulièrement à l'ordre du jour, notamment l'état des griefs, la facturation croisée du temps alloué pour affaires syndicales, etc.

La Compagnie et le Syndicat seront, chacun, représentés à ces rencontres par un maximum de trois (3) personnes. Un des représentants ou représentantes syndicaux devra être un Représentant ou une Représentante national.

Les modalités de ces rencontres semestrielles seront définies à la première rencontre, notamment la préparation de l'ordre du jour, la nécessité d'un procès-verbal, les dates et lieux des rencontres, etc.

Les dépenses raisonnables des représentants ou représentantes du personnel pour le travail relié à ces rencontres seront assumées par la Compagnie, à condition que l'autorisation de contracter ces dépenses ait été accordée au préalable.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

---



## **PROJET DIVERSITÉ DE L'EFFECTIF**

### **MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

1. La Compagnie accepte d'offrir 12 postes temporaires, chacun pour une durée de six mois, dans la catégorie des « Techniciens et employés auxiliaires » afin de diversifier la main-d'œuvre des « Techniciens et employés auxiliaires » et d'accroître les opportunités de carrière offertes aux membres du personnel de sexe féminin de l'unité de négociation du personnel de bureau et groupe connexe.
2. La Compagnie accepte :
  - a. qu'aucune personne au statut permanent à plein temps des « Techniciens et employés auxiliaires » ne sera en mise à pied dans le centre de rattachement où ces postes sont situés; et
  - b. qu'il n'y aura pas de personnel temporaire à temps partiel des « Techniciens et employés auxiliaires » sur une liste de réembauchage, conformément à l'article 9.04 (a) des « Techniciens et employés auxiliaires », dans le centre de rattachement où ces postes temporaires sont situés.
3. La Compagnie cherchera à combler ces postes temporaires auprès de femmes volontaires de participer au projet et qui appartiennent à l'unité de négociation du personnel de bureau et groupe connexe. Là où il n'y a pas de femmes volontaires pour participer, les hommes ou personnes non binaires qui appartiennent à l'unité de négociation du personnel de bureau et groupe connexe peuvent se porter volontaires.
4. Les candidatures sous l'unité du personnel de bureau devront satisfaire aux exigences de base de leur emploi actuel.
5. En vue de se qualifier pour ce projet, les candidats ou candidates devront satisfaire aux critères de base qui s'appliquent au poste ou aux postes qu'ils postulent, tels que décrits à l'Annexe A.
6. S'il y a plus de candidats ou candidates qui rencontrent les critères de base qu'il n'y a de postes temporaires offerts, les personnes seront choisies selon leur ancienneté.
7. À la fin de la période de six mois, la personne qui pourra démontrer qu'elle possède les habiletés décrites à l'annexe B relativement au poste qu'elle a occupé, sera réputée avoir réussi le projet. De plus, elle sera considérée comme possédant les

compétences requises dans l'éventualité où elle postulerait sur cet emploi sur une base permanente au cours des trois années suivant la fin du projet.

8. La Compagnie accepte de fournir les locaux de formation et/ou la formation sur place et/ou l'encadrement nécessaire au cours des six mois du projet, en vue de donner aux personnes ayant des aptitudes pour apprendre une chance égale de réussir.
9. Le gestionnaire et le délégué ou la déléguée syndical rencontreront la personne au bout de deux mois et quatre mois après le début du projet, ainsi qu'à la fin de celui-ci, pour s'assurer qu'elle comprend clairement les progrès accomplis et les objectifs visés.
10. À la fin du projet, une personne retournera à son poste et lieu de travail dans l'unité de négociation du personnel de bureau et groupe connexe, sans aucune perte d'ancienneté, à moins qu'elle n'ait les compétences et qu'elle ne soit en mesure d'occuper immédiatement un poste permanent dans un poste sous l'unité des « Techniciens et employés auxiliaires », conformément à la convention collective des « Techniciens et employés auxiliaires ».
11. Pendant les six mois que durera le projet, les personnes seront régies par les conditions de la convention collective des « Techniciens et employés auxiliaires ». Leur salaire sera porté au prochain taux horaire plus élevé dans l'annexe C de la convention collective des « Techniciens et employés auxiliaires ».
12. Dans le cas d'un mouvement relié à l'équité en emploi, tel que stipulé dans la convention collective des « Techniciens et employés auxiliaires », le traitement salarial sera en accord avec le paragraphe 11 ci-dessus, et les conditions du paragraphe 2 ci-dessus s'appliqueront également.

## **ANNEXE A**

### **Qualifications de base requises pour le personnel de bureau intéressé à postuler sur un emploi de la catégorie « Techniciens et employés auxiliaires »**

#### **Centraux :**

- Avoir une vision normale des couleurs
- Avoir des aptitudes pour manier des petits outils comme des perceuses mécaniques
- Pouvoir travailler à l'extérieur de temps en temps. P. ex. : DMS1U, nœuds d'accès (cabinet 900)
- Être capable de travailler dans les hauteurs (échelles, supports de câbles)
- Être capable de travailler dans des espaces clos souterrains, à l'occasion. P.ex. : les CME
- Être capable de travailler avec des collègues (note : le travail s'effectue souvent en équipes de deux sur de longues périodes)
- Savoir interagir avec la clientèle d'Expertech
- Pouvoir travailler selon divers quarts de travail, à l'occasion

- Pouvoir se déplacer à l'extérieur du bureau central, si requis
- Posséder des compétences de base en informatique
- Savoir lire des instructions et être capable de suivre des instructions écrites et verbales
- Détenir un permis de conduire valide

### **Épisseur :**

- Avoir une vision normale des couleurs et une échelle des fréquences audibles normale (capable d'écouter la tonalité tout en vérifiant le matériel)
- Avoir des aptitudes pour utiliser des outils
- Pouvoir travailler à l'extérieur en toute saison
- Être en bonne condition physique pour pouvoir, notamment, soulever des outils et des boîtes pesant jusqu'à 50 livres et des échelles pesant jusqu'à 75 livres, tirer des objets, pelleter de la neige, etc.
- Être capable de travailler dans les hauteurs et dans des espaces clos souterrains et ce, sous des conditions de travail extrêmement variées
- Être capable de travailler avec des collègues (note : le travail s'effectue souvent en équipes de deux pendant de longues périodes), parfois dans des espaces clos
- Savoir lire des instructions et être capable de suivre des instructions écrites et verbales
- Détenir un permis de conduire valide
- Posséder des compétences de base en informatique
- Pouvoir se déplacer à l'extérieur du bureau central, si requis

### **Monteur de lignes :**

- Posséder un niveau adéquat d'aptitude physique, y compris une force suffisante des membres supérieurs pour pouvoir, par exemple, creuser des trous avec une pelle, déplacer un « lasher » pesant de 40 à 50 livres, etc.
- Être capable de travailler continuellement à l'extérieur, en toutes saisons, et sous des conditions variées
- Détenir un permis de conduire valide et pouvoir se qualifier pour obtenir un permis de catégorie D permettant de conduire des véhicules à système de freinage pneumatique et l'obtenir ultérieurement
- Être capable de travailler dans les hauteurs et d'apprendre à travailler avec des grappins
- Savoir lire des instructions et être capable de suivre des instructions écrites et verbales
- Être capable de travailler avec des collègues (note : le travail s'effectue souvent en équipes de deux ou plus sur les lieux)
- Être capable de travailler dans des espaces clos, s'il y a lieu
- Avoir des aptitudes pour utiliser des outils
- Être capable d'apprendre, de comprendre et d'appliquer des procédures de sécurité
- Avoir une vision normale des couleurs et une échelle des fréquences audibles normale (être capable d'écouter des intervenants extérieurs)
- Pouvoir se déplacer à l'extérieur du bureau central, si requis

## ANNEXE B

### Compétences et aptitudes requises à la fin de la période de six mois :

#### Centraux :

- Savoir lire et comprendre des documents techniques et des plans de travail
- Être capable de fixer des baies au sol, de monter l'équipement, d'installer une superstructure
- Savoir passer des câbles et les fixer conformément aux pratiques approuvées
- Pouvoir apprendre un code de couleurs et raccorder des fils, y compris poinçonner, souder, faire des connexions enroulées et des raccords BNC
- Pouvoir accomplir de manière satisfaisante, sécuritaire et autonome certaines tâches de base comme câbler le DSLAM jusqu'au répartiteur, jusqu'au panneau DSX et jusqu'aux compartiments d'alimentation
- Démontrer la capacité de travailler dans les hauteurs, sur des échelles et des supports de câbles, ou dans des espaces souterrains, et d'y être confortable
- Être disponible pour travailler selon des quarts de travail variés et pouvoir s'absenter de la maison pendant la nuit
- Démontrer la capacité de s'installer de manière sécuritaire avant le travail, c.-à-d. utiliser les cônes, la signalisation, les testeurs atmosphériques, etc.
- Posséder des compétences de base en informatique
- Démontrer la capacité de produire des feuilles de temps précises, des feuillets de facturation, des rapports et qualité, etc.

#### Épisseur :

- Savoir lire et comprendre des documents techniques et des plans de travail
- Avoir acquis les habiletés de base de l'épissure (joindre les câbles de télécommunication) et être capable de terminer le travail « c » (ligne morte), de manière autonome
- Démontrer la capacité de s'installer de manière sécuritaire avant le travail, c.-à-d. utiliser les cônes, la signalisation, les testeurs atmosphériques, etc.
- Faire preuve d'initiative c.-à-d. commander les matériaux pour le travail, charger le matériel dans le camion, savoir s'installer pour le travail et comprendre les séquences de travail
- Démontrer la capacité de produire des feuilles de temps précises, des feuillets de facturation, des rapports et qualité, etc.
- Transporter sa part de matériel dans l'équipe, comme par exemple, transporter seule une échelle
- Pouvoir apprendre un code de couleurs et raccorder des fils, y compris poinçonner, souder, faire des connexions enroulées et des raccords BNC
- Démontrer la capacité de travailler dans les hauteurs, sur des échelles, avec des grappins et sur des supports de câbles, ou dans des espaces clos souterrains, et d'y être confortable

- Être disponible pour travailler sur des quarts de travail variés et pouvoir s'absenter de la maison pendant la nuit

**Monteur de lignes :**

- Transporter sa part de matériel dans l'équipe, comme par exemple, transporter seule une échelle, déplacer le « lasher » de manière autonome, lorsqu'il le faut, etc.
- Appliquer les procédures de travail de manière sécuritaire
- Savoir lire et comprendre des documents techniques et des plans de travail
- Démontrer la capacité de s'installer de manière sécuritaire avant le travail, c.-à-d. utiliser les cônes, la signalisation, les testeurs atmosphériques, etc.
- Faire preuve d'initiative c.-à-d. commander les matériaux de base pour le travail, charger le matériel dans le camion, savoir s'installer pour le travail et comprendre les séquences de travail
- Démontrer la capacité de produire des feuilles de temps précises, des feuillets de facturation, des rapports et qualité, etc.
- Démontrer la capacité de travailler dans les hauteurs, sur des échelles, avec des grappins et sur des supports de câbles, ou dans des espaces clos souterrains et d'y être confortable
- Être disponible pour travailler sur des quarts de travail variés et pouvoir s'absenter de la maison pendant la nuit

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

---

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

**VENTE D'ENTREPRISE POTENTIELLE ENTRAÎNANT  
LE TRANSFERT DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Les parties conviennent de ce qui suit :

Expertech n'a aucun projet prévu concernant une vente d'entreprise qui entraînerait le transfert du personnel de bureau et groupe connexe. Cependant dans le cas d'une vente d'entreprise, tel que défini dans la législation appropriée, où une partie ou la totalité de Expertech est cédée à titre d'entité en exploitation et que cette vente entraîne le transfert du personnel de bureau et groupe connexe, la Compagnie inclura dans les conditions de vente l'obligation pour l'acquéreur de reconnaître Unifor comme agent négociateur des membres du personnel transférés, ainsi que les conditions de la présente convention collective. Si, par suite d'une vente d'entreprise, le personnel de bureau et groupe connexe est intégré au personnel de l'acquéreur, les critères servant à déterminer les droits de succession seront ceux énoncés dans la loi appropriée.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

---

**CHANGEMENTS À L'ARTICLE 25 ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET  
AVANTAGES SOCIAUX**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Les parties conviennent que les améliorations potentielles faites à l'article 25 Absence pour cause de maladie et avantages sociaux durant les négociations de 2020 pour le renouvellement de la convention collective des « Techniciens et employés auxiliaires » seront appliquées dans la présente convention collective du personnel de bureau et groupe connexe.

Pour cette raison, deux (2) représentants ou représentantes autorisés du comité de négociation de l'unité de négociation du personnel de bureau et groupe connexe, un(e) (1) de l'Ontario et un(e) (1) du Québec, se verront accorder un maximum d'une (1) journée hors travail au cours des heures de travail normales, sans perte de salaire, pour assister à la réunion de préparation en vue de la négociation des « Techniciens et employés auxiliaires » de 2020 lorsque l'article 25 sera révisé.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

---

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

**HEURES TRAVAILLÉES**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**EXPERTECH**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU**  
**ET GROUPE CONNEXE**

Ceci confirme notre accord intervenu pendant la négociation du renouvellement de la convention collective du personnel de bureau et groupe connexe concernant les heures qui seront considérées dans le calcul des heures travaillées en vue de la reclassification des personnes au statut permanent à temps partiel à permanent à plein temps

Les heures travaillées devraient inclure toutes les heures calculées comme heures régulières, vacances, et les congés fériés. Pour plus de clarté, les codes de temps compris dans ce calcul sont les suivants :

REG, V##, HMP, HDP, PGP, POP, TGP, OSP, OBP, OEP, OGP, OUP, OXP,  
OZP, WOP, WOU, MAP, MLP

À des fins administratives ou autres, les codes actuels énumérés ci-dessus peuvent être modifiés en tout temps, cependant, les activités qu'ils représentent seront inclus dans le calcul des heures travaillées.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

---



**PROTOCOLE D'ÉVALUATION**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**EXPERTECH**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU**  
**ET GROUPE CONNEXE**

Les parties conviennent de créer un comité pour développer un protocole standard d'évaluation lorsqu'un membre du personnel de bureau et groupe connexe postule au programme de diversité de la main-d'œuvre.

Chacune des parties aura un maximum de deux (2) personnes sur le comité. Ce comité convient de travailler à l'identification et/ou au développement de mesures d'évaluation justes et raisonnables qui sont pertinentes au poste pour lequel postule le membre du personnel. Le comité pourra inviter des spécialistes en la matière afin de le conseiller au besoin.

Ce processus débutera dans un délai de 60 jours suivant la signature du renouvellement de la convention collective, à moins que les parties conviennent mutuellement de prolonger ce délai. Le nouveau protocole standard sera rédigé en tant que Mémoire d'entente et sera considéré comme faisant partie de la convention collective.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

---

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

**ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE PERSONNELLE**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

La Compagnie reconnaît que les membres du personnel peuvent parfois faire face à des situations d'abus ou de violence dans leur vie personnelle qui pourraient affecter leur présence ou performance au travail. Pour ces raisons, la Compagnie convient, suivant une démonstration prompte et adéquate d'un spécialiste reconnu (p.ex. : un médecin, un avocat/avocate, un conseiller/conseillère certifié(e)), qu'une personne qui se trouve en situation d'abus ou de violence ne fera pas l'objet de discipline si l'absence peut être liée à la situation d'abus ou de violence.

Les absences non couvertes par les dispositions de l'article 25 seront accordées comme absences rémunérées, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année civile.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

**Pour le Syndicat**

Erin Chedd

Olivier Carrière

---

---

**INTERVENANT/INTERVENANTE DE SOUTIEN AUX FEMMES**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les femmes de l'unité de négociation du Personnel de bureau et groupe connexe qui font face à des situations de violence ou d'abus domestiques peuvent conférer avec un intervenant ou une intervenante de soutien auprès des femmes du Syndicat qui pourra diriger la personne vers les mécanismes de support appropriés.
2. Lorsque le temps nécessaire pour l'intervenant ou l'intervenante de soutien aux femmes pour assurer son rôle survient pendant son tour de service prévu, le temps requis sera payé par la Compagnie. Dans de tels cas, la demande de temps nécessaire doit être faite à l'avance par l'intervenant ou l'intervenante. Une femme salariée nécessitant de l'assistance de l'intervenante auprès des femmes pendant son tour de service prévu sera aussi tenue de demander le temps nécessaire à l'avance.
3. Le nombre d'intervenant ou d'intervenantes de soutien auprès des femmes ne doit pas dépasser un(e) (1) en Ontario et un(e) (1) au Québec.
4. La Compagnie veillera à ce que les intervenants ou intervenantes de soutien auprès des femmes aient le temps nécessaire pour suivre une formation, tous les coûts qui y sont associés seront payés par le Syndicat.
5. La Compagnie et le Syndicat devront s'entendre sur tout autres principes raisonnables dans les trente (30) jours suivant la signature du présent Mémoire d'entente

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

**Pour le Syndicat**

Erin Chedd

Olivier Carrière

---

---

**RÉVISION LINGUISTIQUE – NEUTRALITÉ DU GENRE**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Les parties acceptent la création d'un comité afin de revoir le libellé de la convention collective dans le seul but d'assurer la neutralité du genre dans l'ensemble.

Chacune des parties aura un maximum de deux (2) personnes sur le comité. Ce comité conviendra des modifications linguistiques nécessaires, et aucun changement ne sera mis en œuvre à moins qu'il ne soit mutuellement accepté par les deux parties.

Il est convenu que la révision de la version anglaise et française pourra être faite séparément mais doit impliquer au moins une personne de chaque partie.

Ce processus doit être complété dans un délai de 30 jours suivant la signature du renouvellement de la convention collective afin que les changements linguistiques approuvés soient inclus dans la version imprimée de la nouvelle convention collective.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

**Pour le Syndicat**

Erin Chedd

Olivier Carrière

---

---

## **EMPLOIS ET DESCRIPTIONS DE POSTES**

### **MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Les parties conviennent de la mise en place d'un comité dans le but de discuter des questions relatives aux emplois et descriptions de postes du personnel de bureau.

Les sujets de discussion peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, la clarification des fonctions effectuées dans les différents emplois, la mise en commun des ressources du personnel entre plus d'un emploi sur une base temporaire ou permanente, la possibilité de regrouper certains emplois, etc...

Chaque partie aura un maximum de deux (2) personnes sur le comité.

La première rencontre sera fixée pendant le deuxième trimestre de 2021, à moins que les parties conviennent mutuellement de prolonger ce délai. Toutes autres rencontres seront fixées à des dates mutuellement acceptables.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

Erin Chedd

**Pour le Syndicat**

Olivier Carrière

---

---

**CHANGEMENTS - DROIT AUX VACANCES**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

Les parties conviennent que toutes améliorations potentielles, au nombre de semaines pour le droit aux vacances ou années de service devant être complétées pour avoir droit à des vacances supplémentaires, durant les négociations 2020 pour le renouvellement de la convention collective des « Techniciens et employés auxiliaires », seront appliquées dans la présente convention collective du personnel de bureau et groupe connexe.

Signé à Port Elgin ce 25<sup>e</sup> jour de janvier 2021.

**Pour la Compagnie**

**Pour le Syndicat**

Erin Chedd

Olivier Carrière

---

---

Les lettres d'entente suivantes ne sont présentées qu'à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme faisant partie de la convention collective.

## INDEX

<b>Lettres d'entente</b>	<b>Page</b>
Utilisation des ressources humaines externes	101
Diversité de l'effectif	103
Procédures d'affichage des postes	105
Comité de révision conjoint (Procédure d'affichage des postes)	106
Régime d'avantages sociaux	108
Régime de retraite	109
Retour au travail approprié et sécuritaire	110
Modifications aux politiques de l'entreprise	111
Congé saisonnier avec salaire étalé	112
Reclassifications	113



Le 25 janvier 2021

Monsieur Olivier Carrière  
Représentant national  
UNIFOR

**Objet : Utilisation des ressources humaines externes**

Monsieur Carrière,

La présente a pour but de renouveler notre entente relative à l'unité de négociation du Personnel de bureau et groupe connexe en ce qui concerne le recours à des ressources humaines externes.

Selon la politique de la Compagnie, lorsqu'il y a des besoins :

- en matière de compétences, d'équipement ou d'expertises spécialisées, lesquels ne sont pas habituellement exécutés ou disponibles au sein de la Compagnie, ni à notre disposition au moment où c'est nécessaire,
- relativement à l'exécution de travaux, qui pourraient résulter en une situation non rentable si des personnes qualifiées existantes devaient s'en charger, ou
- voulant qu'on ajoute ou remplace temporairement du travail ou des services généralement effectués ou rendus par des membres du personnel existants,

il convient d'avoir recours à des ressources humaines externes pour effectuer du travail ou rendre des services nécessaires pour satisfaire nos engagements et nos responsabilités à l'égard du public.

Chaque trimestre, le directeur ou la directrice des opérations de chacune des régions devra rencontrer le représentant ou la représentante national de sa région et un membre de l'unité de négociation choisi par le syndicat de cette région afin de discuter de l'utilisation de ressources humaines externes aux tâches administratives et de revoir cette pratique; il devra également être question, au cours de ces réunions, des problèmes liés à l'utilisation de ressources humaines externes qui existent au sein de

l'organisation. La Compagnie remboursera aux personnes qui agissent à titre de représentants ou représentantes des frais raisonnables liés aux dépenses et aux heures de travail afin qu'ils puissent participer à ces réunions.

Veillez agréer, Monsieur Carrière, l'expression de nos salutations distinguées.

Erin Chedd  
Directrice – ressources humaines

Le 25 janvier 2021

Monsieur Olivier Carrière  
Représentant national  
UNIFOR

**Objet : Diversité de l'effectif**

Monsieur Carrière,

La présente a pour but de renouveler l'entente conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la Convention Collective du Personnel de bureau et groupe connexe concernant l'équité en matière d'emploi et diversité.

**Vision**

La Compagnie et le Syndicat s'engagent à favoriser la diversité et l'équité au travail de façon à ce que tous les membres du personnel soient traités avec respect et dignité, ne fassent pas l'objet de harcèlement et aient l'occasion de réaliser leur plein potentiel. Expertech vise à atteindre un effectif diversifié qui reflète la communauté d'où il provient et à donner à notre Compagnie un avantage concurrentiel distinct.

**Comité mixte**

Les parties acceptent de maintenir le comité mixte sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, dont le but doit prévoir, notamment mais non exclusivement, ce qui suit :

- a) Parrainer et soutenir les activités qui aident à atteindre la vision.
- b) Aider toutes les personnes à comprendre qu'il leur incombe de traiter les autres d'une manière équitable et non discriminatoire.
- c) Faire des recommandations aux divers forums ou services de la Compagnie.

- d) Identifier et recommander des méthodes visant à accroître la diversité de façon à travailler en vue d'établir un effectif qui reflète la communauté d'où il provient.
- e) Faire part aux personnes des activités du comité.

Il est entendu que certains renseignements confidentiels divulgués par la Compagnie et identifiés comme tels au comité doivent demeurer confidentiels et ne peuvent servir qu'aux fins des activités du comité.

La composition du comité doit demeurer ce qu'elle est actuellement. Toute modification doit se faire par accord des parties. Les rencontres du comité seront tenues en fonction de l'horaire identifiée dans la lettre d'entente sur la Diversité de l'effectif de la Convention collective des « Techniciens et employés auxiliaires ».

Veillez agréer, Monsieur Carrière, l'expression de mes sentiments distingués.

Erin Chedd  
Directrice – ressources humaines

Le 25 janvier 2021

Monsieur Olivier Carrière  
Représentant national  
UNIFOR

**Objet: Procédures d'affichage des postes**

Monsieur Carrière,

La présente confirme l'entente à laquelle nous sommes parvenus au cours des réunions du Comité conjoint pour les procédures d'affichage des postes pour le personnel de bureau et groupe connexe, en ce qui concerne le sujet précité.

1. Pour ce qui est du mémoire d'entente sur les procédures d'affichage des postes, qui a été incorporé dans cette entente à l'article 24, « satisfait aux exigences du poste » doit signifier que le membre du personnel satisfait les exigences de base propres à sa tâche, qu'il ne fait pas l'objet d'une évaluation provisoire et que son rendement général est satisfaisant. Une personne, par exemple, ne pourra être disqualifiée 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. Il est entendu que les qualifications doivent être raisonnablement liées aux exigences de base du poste vacant, et il est de plus entendu que les qualifications pour les postes du même genre seront similaires.

Veillez agréer, Monsieur Carrière, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Erin Chedd  
Directrice – ressources humaines

Le 25 janvier 2021

Monsieur Olivier Carrière  
Représentant national  
UNIFOR

**Objet: Comité de révision conjoint (Procédure d'affichage des postes)**

Monsieur Carrière,

La présente confirme l'entente intervenue au cours des réunions du comité conjoint pour les procédures d'affichage des postes pour le personnel de bureau et groupe connexe, qui porte sur l'établissement d'un comité de révision conjoint.

Les parties conviennent d'établir un comité de révision conjoint de deux (2) personnes de la Compagnie et de deux (2) personnes du Syndicat. De plus, un gestionnaire de la Compagnie et un représentant ou une représentante national auront le droit de participer à ces rencontres. Ce comité aura le mandat suivant :

- Consulter les représentants ou représentantes de l'unité d'accréditation et de la Compagnie, sur demande, au sujet des griefs à l'étape 2 liés à l'application et à l'interprétation du mémoire d'entente sur les procédures d'affichage des postes, qui a été incorporé dans cette entente à l'article 24;
- Superviser les procédures d'affichage des postes et les adapter au besoin. Il est entendu que le comité conjoint n'est pas habilité à modifier quelque disposition que ce soit de la convention collective ou au mémoire d'entente, ni à remplacer une disposition existante par une nouvelle disposition;
- Recommander toute modification qu'il considère nécessaire aux dispositions existantes de la convention collective, pour discussion par les parties au cours des négociations.

Le comité établira son propre calendrier de réunions. Les frais raisonnables engagés par les représentants ou représentantes des membres du personnel et nécessaires à leur travail au comité seront assumés par la Compagnie.

Il est convenu que les parties peuvent, une fois qu'il a été entendu à l'étape 2 de la procédure de grief, soumettre un litige en matière d'aménagement raisonnable tel que mentionné dans le mémoire d'entente sur les procédures d'affichage des postes, au comité de révision conjoint à des fins d'examen et de discussion. Le comité de révision conjoint communiquera aux parties intéressées ses recommandations quant à la façon de résoudre le litige.

Veillez agréer, Monsieur Carrière, l'expression de nos salutations distinguées.

Erin Chedd  
Directrice – ressources humaines



Le 25 janvier 2021

Monsieur Olivier Carrière  
Représentant national  
UNIFOR

OBJET: **Régime d'avantages sociaux**

Monsieur Carrière,

La présente confirme que toute autre modification au régime de base des avantages sociaux pour les soins médicaux et dentaires se fera en consultation avec le Syndicat et avec son consentement, et ne fera pas l'objet d'intentions déraisonnables.

La Compagnie prend l'engagement que les ajustements ne réduiront pas le niveau global des avantages sociaux accessibles aux membres du personnel régis par la convention collective.

Veillez agréer, Monsieur Carrière, l'expression de nos salutations distinguées.

Erin Chedd  
Directrice – ressources humaines





Le 25 janvier 2021

Monsieur Olivier Carrière  
Représentant national  
UNIFOR

Objet: **Régime de retraite**

Monsieur Carrière,

### **RÉGIME DE RETRAITE**

Une personne embauchée ou réembauchée après le 26 février 2007, devra participer au Régime de retraite à cotisation déterminée.

### **DISCUSSIONS SUR LE RÉGIME DE RETRAITE**

Nonobstant les dispositions de l'article 25.03 de la convention collective, le Syndicat et la Compagnie s'engagent à discuter différentes options relatives au régime de retraite, incluant les avantages sociaux à la retraite suite à tout changement potentiel au régime de pension de Bell.

Tout changement aux avantages sociaux sera revu avec le Syndicat et doit être sujet à une entente mutuelle entre les parties.

Veuillez agréer, Monsieur Carrière, l'expression de nos salutations distinguées.

Erin Chedd  
Directrice – ressources humaines



Le 25 janvier 2021

Monsieur Olivier Carrière  
Représentant national  
UNIFOR

Objet: **Retour au travail approprié et sécuritaire**

Monsieur Carrière,

Suite à la proposition présentée par le Syndicat durant les négociations, les parties ont convenu de mettre sur pied un comité conjoint dont le mandat sera de surveiller le retour au travail des membres du personnel conformément au document présenté par le Syndicat durant les négociations et reconnaissant l'implication potentielle de tierces parties impliquées dans les aspects de la gestion des réclamations

Veuillez agréer, Monsieur Carrière, l'expression de mes sentiments distingués.

Erin Chedd  
Directrice – ressources humaines



Le 25 janvier 2021

Monsieur Olivier Carrière  
Représentant national  
UNIFOR

Objet: **Modifications aux politiques de l'entreprise**

Monsieur Carrière,

Suite à la proposition présentée par le Syndicat durant les négociations, la Compagnie reconnaît l'avantage de maintenir les canaux de communication ouverts avec nos membres du personnel et le syndicat concernant les changements aux politiques écrites de la Compagnie. Dans cet esprit, la Compagnie s'efforcera d'informer par écrit le syndicat et nos membres du personnel des changements aux politiques écrites de la Compagnie, avant que de tels changements entrent en vigueur.

Je vous prie d'agréer, Monsieur Carrière, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Erin Chedd  
Directrice - ressources humaines

Le 25 janvier 2021

Monsieur Olivier Carrière  
Représentant national  
UNIFOR

Objet: **Congé saisonnier avec salaire étalé**

Monsieur Carrière,

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

Le personnel à plein temps sera admissible à un congé saisonnier avec salaire étalé, sous réserve d'une entente mutuelle entre la Compagnie et la personne. Les conditions suivantes s'appliquent:

OPTION A - Congé saisonnier 90/10

- le congé sera de 5 semaines et 1 jour.

OPTION B - Congé saisonnier 80/20

- le congé sera de 10 semaines et 2 jours.

## GÉNÉRALITÉS

Le congé pourra être pris en une ou deux fois 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.

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 la personne pendant son congé.

Je vous prie d'agréer, Monsieur Carrière, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Erin Chedd  
Directrice - ressources humaines



Le 25 janvier 2021

Monsieur Olivier Carrière  
Représentant national  
UNIFOR

Objet: **Reclassifications**

Monsieur Carrière,

Ceci confirme notre accord intervenu pendant la négociation du renouvellement de la convention collective du personnel de bureau et groupe connexe concernant le processus de reclassification d'une liste spécifique de personnes du statut permanent temps partiel à permanent plein temps.

Les quatre (4) personnes à temps partiel suivants se verront offrir l'option d'être reclassé au statut permanent plein temps dans leur emploi et centre de travail après avoir accumulé 1820 heures de travail, tel que défini dans le mémoire d'entente sur les heures travaillées, suivant la date de signature :

- |                                |                       |          |
|--------------------------------|-----------------------|----------|
| 1. Philip Trépanier Di Fruscia | Matériel              | Montréal |
| 2. Christian Zuccarini         | Matériel              | Toronto  |
| 3. Katherine Sutherland        | Soutien administratif | Hamilton |
| 4. Hazel Giallo                | Soutien administratif | Toronto  |

Je vous prie d'agréer, Monsieur Carrière, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Erin Chedd  
Directrice - ressources humaines

Le mémoire d'entente suivant sera joint à la présente convention collective uniquement pour des raisons de référence historique.

**RÉGIME DE RETRAITE (EX-EMPLOYÉES DE NORTEL)**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**EXPERTECH**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,  
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER  
REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU  
ET GROUPE CONNEXE**

ATTENDU QUE la Compagnie a acquis une partie de l'activité de Nortel le 26 mai 2000;

ATTENDU QUE les ex-employées de Nortel sont devenues des employées de la Compagnie;

ATTENDU QUE les parties ont conclu un mémoire d'entente concernant la transition des anciens employées de Nortel qui sont devenues des employées de la Compagnie au régime de retraite qui couvre la majorité des employés syndiqués d'Expertech (le « Régime de retraite ») et les questions connexes;

ET ATTENDU QUE seules deux (2) ex-employées de Nortel sont restées à l'emploi d'Expertech au sein de l'unité de négociation du personnel de bureau et groupe connexe, et que les parties souhaitent mettre à jour le mémoire d'entente de manière à préciser les obligations actuelles et futures d'Expertech à l'endroit de ces deux (2) employées de Nortel;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les deux (2) ex-employées de Nortel ont actuellement droit au régime de retraite qui s'applique à la majorité des autres employés syndiqués d'Expertech, sous réserve de ce qui suit:
2. Les deux (2) ex-employées de Nortel sont protégées quant à leur droit au « Régime d'allocation de retraite » acquis le 26 mai 2000 en vertu des termes et conditions d'un tel régime. Ce droit acquis sera maintenu dans la mesure où Nortel rembourse cet avantage à la Compagnie et sera plafonné aux droits acquis par les ex-employées de Nortel en date du 26 mai 2000.

Signé à Ottawa ce 28<sup>e</sup> jour d'avril 2011.

**Pour la Compagnie**

Nathalie Beaudry

---

**Pour le Syndicat**

Janice McClelland

---