

CONVENTION COLLECTIVE

entre

Unifor – Section locale 8284



unifor
the **Union** | le **syndicat**

et la compagnie

RICOH Canada Inc.

Échéance le : 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1-	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2-	DISCRIMINATION.....	1
ARTICLE 3-	DÉFINITION DES TERMES.....	2
ARTICLE 4-	JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 5-	DROITS DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 6-	COTISATIONS ET SÉCURITÉ SYNDICALE	4
ARTICLE 7-	TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES	5
ARTICLE 8-	DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	6
ARTICLE 9-	DROIT D’AFFICHAGE.....	7
ARTICLE 10-	MESURES DISCIPLINAIRES	7
ARTICLE 11-	PROCÉDURE DE GRIEFS.....	9
ARTICLE 12-	ARBITRAGE DE GRIEFS	11
ARTICLE 13-	ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 14-	PROMOTION ET MUTATION.....	14
ARTICLE 15-	MISES À PIED / SUPPLANTATION.....	17
ARTICLE 16-	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	20
ARTICLE 17-	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	20
ARTICLE 18-	JOURS FÉRIÉS.....	203
ARTICLE 19-	CONGÉS SOCIAUX ET JURIDIQUES.....	25
ARTICLE 20-	VACANCES.....	30
ARTICLE 21-	ASSURANCE SALAIRE/AUTRES COUVERTURES D’ASSURANCE	34
ARTICLE 22-	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	35
ARTICLE 23-	FRAIS D’AUTOMOBILE	36
ARTICLE 24-	FORMATION DES SALARIÉS.....	38
ARTICLE 25-	SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL	41
ARTICLE 26-	CONDITIONS DE SALAIRE.....	43
ARTICLE 27-	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	44
ANNEXE « A »	ÉCHELLE SALARIALE ANNUELLE.....	47
ANNEXE « B »	LISTE D’ANCIENNETÉ DES SALARIÉS	48
ANNEXE « C »	CADEAUX DE RECONNAISSANCE D’ARTICLES DE MARQUE RICOH.....	49
ANNEXE « D »	SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE.....	50
LETTRE D’ENTENTE	PROGRAMME DE VÉHICULES D’ENTREPRISE	51
LETTRE D’ENTENTE	CRITÈRES DE SÉLECTION LORS DE NOMINATION.....	52
LETTRE D’ENTENTE	DESCRIPTION ET EXIGENCES NORMALES DES POSTES	54
LETTRE D’ENTENTE	TSCI	57
LETTRE D’ENTENTE	VÊTEMENTS POUR SALARIÉS	58
LETTRE D’ENTENTE	TEMPS DE DÉPLACEMENT	59
LETTRE D’ENTENTE	RÉGIME DE RETRAITE.....	60
LETTRE D’ENTENTE	COMITÉ DE RELATION DE TRAVAIL	61
LETTRE D’ENTENTE	LIVRAISON DE MATÉRIEL.....	62
LETTRE D’ENTENTE	REMBOURSEMENT DES COÛTS FIXES DU VÉHICULE	63
LETTRE D’ENTENTE	HABILITATIONS DE SÉCURITÉ	64

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés, d'établir certains règlements régissant les relations entre eux et assurant l'efficacité pour le développement des opérations profitables des affaires de la Compagnie, les conditions de travail et le bien-être des salariés et pour faciliter la solution des problèmes qui peuvent être soulevés de temps en temps dans l'application de cette même convention.
- 1.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur accrédité pour négocier et conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat de reconnaissance syndicale émis le 25 janvier 2013 par le service du droit d'association du ministère du Travail du Québec.
- 1.03 La présente convention s'applique à tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception des employés de bureau et des représentants, en accord avec le certificat d'accréditation tel qu'émis par le ministère du Travail du Québec.

ARTICLE 2 - DISCRIMINATION

- 2.01 La Compagnie s'engage à ne pas se livrer à des actes de discrimination contre un salarié parce qu'il est membre du Syndicat ou parce qu'il s'occupe, au nom du Syndicat, d'activités autorisées aux présentes.
- 2.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas se livrer à des actes de menace, d'intimidation ou de discrimination illégale à l'endroit d'un(e) salarié(e) à cause de son état de grossesse, de son âge, de son état matrimonial, de son handicap, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa race, de sa religion, de la couleur de sa peau, de son origine ethnique, de ses affiliations politiques avec un parti politique légitime ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective. Les parties conviennent également qu'aucun salarié ne devrait faire l'objet de harcèlement sexuel.
- 2.03 Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

ARTICLE 3 - DÉFINITION DES TERMES

Aux fins de la présente convention, les termes ci-après sont définis comme suit:

3.01 Salarié

Désigne toute personne qui occupe un poste visé par le certificat d'accréditation et régi par la présente convention collective.

3.02 Salarié régulier

Désigne toute personne qui a complété sa période d'essai et qui occupe un poste visé par le certificat d'accréditation et faisant partie de l'unité de négociation.

3.03 Salarié en essai

Désigne tout salarié embauché pour occuper un poste, mais qui n'a pas complété sa période d'essai prévue à l'article 13.03.

3.04 Salarié temporaire

a) Le salarié temporaire est un salarié embauché pour remplacer les salariés absents en vertu de l'article de la présente convention.

b) Tout salarié embauché pour parer à un surcroît de travail ou pour effectuer un travail exceptionnel. Dans ce cas, la durée approximative de la période d'emploi est déterminée dès l'embauchage. Les délégués du Syndicat en sont avisés par écrit ainsi que des motifs donnant lieu à cet embauchage. Cette période ne doit pas excéder trois (3) mois. La durée pourra en être prolongée après entente écrite avec le représentant du Syndicat.

3.05 Poste

Le regroupement organisé d'un certain nombre de tâches.

3.06 Secteur

Le regroupement organisé d'un certain nombre de postes.

3.07 Promotion

Désigne l'affectation d'un salarié d'un poste à un autre qui comporte une échelle salariale plus élevée ainsi qu'un niveau de responsabilité plus élevé que celui du poste qu'il occupait.

30.8 Rétrogradation

Désigne l'affectation d'un salarié d'un poste qui comporte une échelle salariale inférieure à celle du poste qu'il occupait.

3.09 Mutation

Désigne l'affectation d'un salarié d'un poste à un autre dont l'échelle salariale est identique à celle du poste qu'il occupait.

3.10 Mise à pied

Désigne l'interruption des services actifs d'un salarié et son inscription sur une liste de rappel.

3.11 Jour

Désigne un jour de calendrier.

3.12 Jour ouvrable

Désigne les jours de l'horaire régulier de travail du salarié.

3.13 Conjoint

La personne qui l'est devenue par suite d'un mariage légalement contracté ou à défaut, la personne qui a été présentée publiquement comme son conjoint et qui prouve qu'elle a cohabité en permanence depuis soit :

- un (1) an si cette personne n'est pas liée par le mariage à une tierce personne;
- ou trois (3) ans dans les autres cas.

ARTICLE 4 - JURIDICTION ET CHAMP D'APPLICATION

4.01 Les salariés de la Compagnie qui sont exclus de l'unité de négociation ne pourront pas faire le travail normalement accompli par un salarié compris dans l'unité de négociation, sauf dans des cas :

- 1) D'urgence, c'est-à-dire une situation qui nécessite une solution immédiate et qui ne peut raisonnablement être reportée;
- 2) De l'essai et l'installation d'équipement, de travaux d'entretien ou de réparation d'équipement qui nécessite une intervention immédiate et

limitée alors que personne dans l'unité n'est capable et disponible d'accomplir le travail.

Si une personne exclue de l'unité de négociation accomplit le travail normalement accompli par un salarié en contravention du présent article, le Syndicat peut loger un grief.

4.02 La Compagnie s'engage à ne pas donner en sous-contrat un travail ou des travaux habituellement accomplis par les membres de l'unité de négociation si ceci a pour effet de causer une mise à pied dans ladite unité ou d'empêcher le rappel après mise à pied alors qu'il y a une personne sur la liste de rappel ou si ceci a pour effet d'empêcher la création d'un ou de plusieurs nouveaux postes.

4.03 Dans le cas où un salarié est affecté temporairement à un poste exclu de l'unité de négociation pour plus qu'une journée, il continue d'être couvert par la convention collective et voit sa rémunération majorée de dix pour cent (10 %).

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie possède et conserve de façon exclusive tous les droits et prérogatives d'administrer, de diriger et de gérer son personnel et ses opérations, à son gré, sauf si ces droits et prérogatives sont limités par une disposition expresse de la présente convention et dans la mesure où ils le sont.

5.02 La Compagnie et un salarié ne peuvent conclure d'entente individuelle qui vienne en conflit avec les dispositions de la présente convention à moins d'entente écrite avec le Syndicat.

ARTICLE 6 - COTISATIONS ET SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 Adhésion au Syndicat

Tout salarié assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, être et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la présente convention.

6.02 La Compagnie convient de déduire la cotisation syndicale mensuelle spécifiée par le Syndicat. Cette déduction est effectuée sur chaque chèque de paie de chaque salarié.

- 6.03 La Compagnie remettra au Syndicat, au plus tard le 15^e jour du mois suivant, les montants ainsi retenus avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié, son nom, son adresse, son taux de salaire qui sera envoyé au Syndicat national à l'adresse fournie par le Syndicat.
- 6.04 Tout salarié expulsé par le Syndicat conserve son emploi à la condition toutefois, qu'il continue à payer la cotisation syndicale prévue aux articles précédents.
- 6.05 Le Syndicat tiendra la Compagnie indemne de toute réclamation faite par un salarié ou en son nom, quant à l'application du présent article.

ARTICLE 7 - TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 7.01 a) Le salarié qui a un grief actuel ou éventuel à formuler peut conférer avec son délégué syndical ou avec son supérieur immédiat durant ses heures de travail pourvu que ce salarié s'entende avec son supérieur immédiat compte tenu des exigences du service sur la durée de l'absence pour les fins précitées; la permission ne sera pas indûment refusée.
- b) Les délégués syndicaux ou les dirigeants locaux peuvent s'occuper des griefs ou participer à des rencontres avec des représentants de la Compagnie durant les heures de travail prévues, sans que le temps ainsi utilisé ne soit déduit des heures régulières de travail et sans perte de rémunération, pourvu que le salarié, le délégué syndical ou le dirigeant local en cause s'entende avec son supérieur immédiat compte tenu des exigences du service sur la durée de l'absence pour les fins précitées.
- c) Toutes les activités ayant trait à un grief autres que celles dont il est fait mention dans la présente section doivent être considérées comme « autres activités syndicales » et sont régies par les dispositions de la section 7.02.
- 7.02 a) Les délégués syndicaux ou le délégué en chef ou les dirigeants locaux peuvent participer, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail pour chaque absence, à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi utilisé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie, à

condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention représentée par le Syndicat.

- b) La compagnie consent à rémunérer le comité de négociation composé d'au plus trois (3) membres, à leur taux horaire pour le temps prit sur les heures normales de travail afin de négocier une convention collective et d'assister aux séances de conciliation pour toute la durée des négociations.
- c) La Compagnie rémunérera le ou les délégués syndicaux au nom du Syndicat, à son ou leurs taux de salaire de base pour tout le temps régulier consacré à d'autres activités syndicales. Toute somme ainsi versée sera facturée chaque mois au Syndicat local par la Compagnie qui fournira également un relevé de compte, et le Syndicat devra rembourser cette somme à la Compagnie dans les trente (30) jours de la réception du compte.
- d) Dans tous les cas, la Compagnie doit recevoir un préavis écrit d'au moins cinq (5) jours l'informant du nom du salarié et de la période visée; la Compagnie pourra refuser cependant compte tenu des exigences du service et ne devra pas refuser cette autorisation indûment. Tout refus de la direction d'autoriser une libération devra être accompagné d'une justification écrite.
- e) Seules les heures régulières seront calculées pour les fins du présent article. La Compagnie maintiendra durant ces absences tous les bénéfices marginaux et le salarié continuera d'accumuler son ancienneté; à défaut par le Syndicat de rembourser la Compagnie de la partie salariale prévue au présent article dans le délai qui y est mentionné, le Syndicat autorise la Compagnie à faire compensation à même les cotisations.

ARTICLE 8 - DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 8.01 a) La Compagnie reconnaît que le Syndicat a le droit de nommer un conseil exécutif pour représenter les salariés; ils seront aussi délégués d'atelier. Dans tous les cas, une (1) seule personne à la fois est désignée pour agir.
- b) Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom des officiers du conseil exécutif qui seront aussi les délégués d'atelier. La Compagnie ne

reconnaîtra aucune autre personne que celles mentionnées au dit avis.

8.02 La Compagnie informera le Syndicat par écrit en même temps que le salarié pour toute réprimande, suspension ou congédiement d'un salarié. Le délai pour loger un grief ne compte qu'à compter du moment où le Syndicat reçoit sa copie.

8.03 Le permanent syndical du Syndicat pourra entrer dans les locaux et sur la propriété de la Compagnie avec la permission du directeur ou de son remplaçant; telle permission ne sera pas refusée sans raison pourvu que le permanent syndical ne dérange pas les opérations normales.

ARTICLE 9 - DROIT D’AFFICHAGE

9.01 Droit d'affichage

La Compagnie met à la disposition du Syndicat, dans chacun des établissements, un tableau d'affichage. Le Syndicat peut afficher sur les tableaux prévus à cet effet et sur approbation du directeur de l'établissement, tout document relatif aux affaires syndicales. Les documents doivent être signés par un représentant syndical.

9.02 La Compagnie convient de mettre à la disposition du président du Syndicat, une filière fermée dont il aura la clef pour ranger ses documents.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Méthode

- a) Les avis disciplinaires dont le salarié et le Syndicat n'ont pas été informés ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage et apparaître au dossier du salarié.
- b) Sauf dans un cas qui justifie une mesure disciplinaire sur-le-champ, lorsque la Compagnie veut imposer une mesure disciplinaire à un salarié, elle le convoque au moins douze (12) heures à l'avance à une rencontre précisant le motif de celle-ci. La Compagnie avise le Syndicat dans le même délai de ladite rencontre ainsi que du motif de celle-ci.

10.02 Suspension -vs- ancienneté

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié.

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

10.04 a) Le délégué syndical doit, à moins que le salarié ne s'y oppose, être invité par le directeur à assister à la rencontre chaque fois qu'un représentant de la Compagnie convoque un salarié dans le but précis de lui annoncer une réprimande, une suspension ou un congédiement.

b) Lorsque les circonstances nécessitent la prise spontanée de mesures disciplinaires, la Compagnie s'engage à aviser le délégué syndical du salarié le plus tôt possible par la suite.

10.05 La Compagnie convient d'aviser, par écrit, le salarié et son délégué syndical de la prise de toute mesure mentionnée à la section 10.03, et des raisons de ladite mesure, au moment où elle est prise ou le plus tôt possible par la suite.

10.06 Le salarié peut présenter un grief, conformément à l'article 11, au sujet de toute mesure mentionnée à la section 10.03 qui a été prise contre lui et qu'il juge sans motif valable.

10.07 Toutes les mesures dont il est fait mention à la section 10.03 qui sont imposées dans les cas de faute disciplinaire doivent constituer le dossier disciplinaire du salarié et en faire partie intégrante.

10.08 Un salarié a le droit d'examiner son dossier disciplinaire tous les ans, après avoir pris les dispositions appropriées avec son directeur. Le salarié et/ou son représentant syndical ont également le droit, dans les mêmes conditions, d'examiner le dossier concernant l'imposition d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement à la première étape de la procédure des griefs si le Syndicat le demande. Dans le cas de griefs renvoyés à la deuxième étape en vertu de la section 10.06, la deuxième étape est considérée comme la première étape de la procédure de règlement de griefs pour ce qui est de l'examen du dossier disciplinaire.

10.09 La période accordée à un salarié pour qu'il s'amende ne doit pas excéder six (6) mois.

10.10 Toute mesure disciplinaire doit être supprimée du dossier disciplinaire du salarié après une période de douze (12) mois, à moins que pendant ladite période, ce salarié soit l'objet d'une nouvelle mesure disciplinaire de même nature. Dans ce cas, le dossier disciplinaire du salarié n'est effacé qu'après douze (12) mois de sa faute la plus récente.

10.11 Prescription pour appliquer une mesure disciplinaire

Toute mesure disciplinaire imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu, ou de la connaissance que la Compagnie en a eue, est nulle aux fins de la présente convention collective.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE GRIEFS

11.01 Définition

Le terme « grief » désigne une déclaration faite conformément à la procédure applicable contenue dans le présent article et qui expose une mécontentement relative à l'interprétation, l'application ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention collective.

Le terme « plaignant » désigne le salarié en cause, une section locale du Syndicat, le Syndicat ou la Compagnie.

11.02 Avant de soumettre un grief, un salarié devra essayer de régler son problème avec son supérieur immédiat. Si une entente n'a pas été conclue et acceptée par les parties concernées dans les trois jours de la demande, le salarié pourra procéder à la première étape.

11.03 Tout grief qui survient concernant l'interprétation, l'application ou une présumée violation de la présente convention constituera un grief qui sera traité de la manière suivante:

a) Première étape

Le délégué syndical ou en l'absence, le représentant syndical soumettra son grief par écrit à son superviseur dans les trente (30) jours de calendrier de la date de l'événement ou de la date à laquelle il aurait dû raisonnablement en prendre connaissance. Le grief devra mentionner les articles de la convention qui sont mises en question et la solution qui est recherchée. Le salarié aura le droit d'être accompagné ou assisté

par le délégué d'atelier. Le superviseur donnera sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission.

b) Deuxième étape

Si la réponse du superviseur immédiat n'est pas satisfaisante ou si le superviseur immédiat ne donne pas sa réponse dans les délais prévus, le grief sera alors soumis au directeur général régional dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

Le directeur général régional devra donner sa réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief à la deuxième étape.

- 11.04 Si la réponse du directeur général régional n'est pas satisfaisante, ou n'est pas donnée dans les délais prévus, le grief pourra être soumis à l'arbitrage de la manière prévue à l'article 12 de la présente convention.
- 11.05 Tout grief qui survient directement entre la Compagnie et le Syndicat doit être soumis par écrit à la deuxième étape.
- 11.06 Le délégué d'atelier peut, sur permission et sans perte de salaire, s'occuper des griefs logés pendant une période de temps raisonnable durant les heures de travail; cette permission ne lui sera pas indûment refusée.
- 11.07 Toute mesure disciplinaire imposée à plus d'un salarié sera traitée individuellement, chaque salarié se prévalant de son droit à la procédure de grief.
- 11.08 Si le ou les salariés impliqués ou le Syndicat ne procèdent pas à l'étape suivante dans les délais prévus à l'article 11.03 ci-dessus, ou ne demandent pas l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la décision rendue à la deuxième étape, le grief sera considéré comme étant réglé.
- 11.09 Procédure de grief et délais
1. Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties.
 2. Dans tous les cas de présentation d'un grief individuel, collectif ou syndical dans les délais s'appuyant sur la notion de connaissance grief,

le plaignant doit faire la preuve du bien-fondé de la date à laquelle il prétend avoir pris connaissance de l'événement.

3. Un grief doit être formulé par écrit et signé par le plaignant ou le Syndicat.
4. Une erreur de forme dans l'exposé écrit d'un grief n'entraîne pas de ce fait l'annulation d'un grief.
5. Le règlement d'un grief doit être fait par écrit et signé par les représentants des deux parties. Un tel règlement lie le plaignant, le Syndicat et la Compagnie.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE DE GRIEFS

12.01 Méthode

À la suite de l'article précédent, si le directeur général régional ou son représentant ne rend pas décision ou si la décision est jugée insatisfaisante, le Syndicat pourra, dans les trente (30) jours ouvrables, aviser la Compagnie, par écrit, de son intention de porter le grief à l'arbitrage.

12.02 Choix de l'arbitre

À la suite de l'avis écrit prévu à l'article 12.01, les parties auront dix (10) jours ouvrables pour s'entendre sur le choix d'un arbitre et, à défaut d'entente, le ministre du Travail du Québec sera prié d'en nommer un, suivant les dispositions du Code du travail.

12.03 Pouvoirs et devoirs de l'arbitrage

1. L'arbitre doit rendre sa décision conformément aux dispositions de la présente convention; il n'a pas le droit d'altérer, modifier ou amender quelque partie que ce soit de la convention ou d'y ajouter.
2. Dans le cas d'un grief résultant d'une mesure disciplinaire, d'une suspension ou d'un congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire, ou abolir la décision de la Compagnie; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement de salaire pour le salarié qui en a été privé en tenant compte des sommes d'argent gagnées par ledit salarié pendant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié ou de rendre toute autre sanction ou décision qui lui paraît équitable dans les circonstances.

12.04 Sentence

1. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la dernière séance d'enquête.
2. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire, elle lie les deux parties à cette convention.

12.05 Frais d'arbitrage

Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être payés, à parts égales, entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

13.01 Définition

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la durée totale des services d'un salarié au service de la Compagnie dans ce qu'il est convenu d'appeler l'unité de négociation telle que décrite à l'article 1.02 des présentes.

13.02 Période d'essai

Tout nouveau salarié subira une période d'essai selon ce qui est ci-après prévu : pendant cette période d'essai, le salarié a droit aux bénéfices de la convention collective prévus aux articles suivants lorsque applicables à son cas : 1, 2, 5, 6, 16, 18.01 d), 19, 21, 22, 25 et 26. Il a également droit aux bénéfices qui lui sont spécifiquement prévus dans la convention collective. Cependant, s'il est congédié durant cette période d'essai, il ne pourra se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

13.03 La période d'essai sera de quatre-vingt-dix (90) jours calendrier pour tout nouveau salarié régi par cette convention.

13.04 L'ancienneté sera acquise seulement après qu'un salarié aura complété la période d'essai telle que définie dans 13.03, dans l'unité de négociation. L'ancienneté du salarié sera rétroactive à la date de son embauchage.

13.05 Acquisition de l'ancienneté

Le salarié temporaire qui devient régulier se verra compter son ancienneté rétroactivement à la date de son entrée en service à titre de salarié temporaire, à la condition toutefois qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de trois (3) mois.

13.06 Service continu et absences autorisées

Les absences dues à des accidents survenus dans l'accomplissement du travail et les congés autorisés ne constituent pas une interruption de service ou d'ancienneté, sauf lorsqu'il en est autrement prévu par cette convention.

13.07 Un salarié continuera à accumuler de l'ancienneté pendant une permission d'absence autorisée ou une absence pour cause de maladie ou d'accident pour une période maximale de vingt-quatre (24) mois. Dans le cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ce délai sera rallongé jusqu'à trente-six (36) mois, sur avis du médecin traitant ou de la CNESST. Le retour au travail peut être anticipé à l'intérieur dudit délai. À l'expiration de cette période, il est sujet à l'article 13.10.

13.08 Perte de l'ancienneté

- a) Un salarié ayant accumulé un (1) an ou plus d'ancienneté continuera à accumuler de l'ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'une mise à pied.
- b) Un salarié ayant accumulé moins d'un (1) an d'ancienneté continuera à accumuler de l'ancienneté pour une période égale à son ancienneté mais non inférieure à six (6) mois dans le cas d'une mise à pied.

13.09 Un salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation retient et continue d'accumuler de l'ancienneté durant une période de quatre-vingt-dix (90) jours calendrier. Durant cette période, le salarié peut retourner ou être retourné à la classification qu'il occupait avant sa promotion.

13.10 Un salarié perdra ses droits d'ancienneté et son lien d'emploi :

- a) lorsqu'il quittera volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il sera renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) lorsque, pendant une mise à pied, il refusera ou négligera de retourner au travail dans les cinq (5) jours de travail suivant un avis de rappel de la

Compagnie, confirmé par poste recommandée ou certifiée, ou par messagerie, à sa dernière adresse connue. Ce délai de cinq (5) jours de travail pour revenir au travail pourra cependant être prolongé à dix (10) jours de travail dans le cas où le salarié a obtenu un emploi ailleurs et à condition qu'il avise la Compagnie par téléphone ou autrement dans les quarante-huit (48) heures dudit avis, de son intention de retourner au travail;

- d) après une absence de trois (3) jours consécutifs de travail sans autorisation ou excuse valable;
- e) à la fin des périodes prévues aux articles 13.07 et 13.08.

13.11 Ce salarié, lorsqu'il acquiert le statut de temps partiel régulier, a droit également aux bénéfices spécifiquement prévus aux présentes. Il a droit à ses congés statutaires s'il était sur l'horaire régulier de travail, et à une rémunération pour ces congés équivalant à vingt pour-cent (20 %) du salaire hebdomadaire moyen gagné par ce salarié dans les deux (2) semaines précédant le congé. Pour ses vacances, il recevra le pourcentage de rémunération prévu au chapitre des vacances, applicable à ses gains pour l'année de référence. Quant aux jours chômés, ils seront également rémunérés au prorata du temps travaillé.

13.12 À la date de signature de la convention collective, la Compagnie a reconnu la date d'ancienneté attachée à l'annexe « B » des présentes.

13.13 À tous les anniversaires de la signature de la présente convention collective, la Compagnie fera parvenir au Syndicat une nouvelle liste d'ancienneté comprenant pour chacun des salariés :

- le nom;
- la date d'ancienneté;
- la fonction ou poste; et
- le taux de salaire courant.

ARTICLE 14 - PROMOTION ET MUTATION

14.01 Affichage

1. Lorsque la Compagnie décide d'abolir un poste vacant ou de retarder le moment où il affichera un tel poste ou un poste nouvellement créé, il en informe le Syndicat en lui fournissant les motifs par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables avant l'affichage ou l'abolition dudit poste.
 2. Lorsque la Compagnie doit combler des postes vacants ou des postes nouvellement créés couverts par la présente convention, elle affiche ledit poste durant une période d'au moins quinze (15) jours ouvrables et envoie copie de l'affichage au Syndicat. L'employeur, lors du premier jour d'affichage, avisera les salariés par courriel.
 3. L'avis d'affichage doit indiquer, entre autres, le titre, la nature du poste, les exigences normales du poste, les critères de sélection et les facteurs d'importance, l'échelle de salaire, le statut rattaché au poste et la période d'affichage.
- 14.02
- a) Lors d'une assignation temporaire de plus d'une (1) journée ouvrable, le salarié reçoit le taux du poste auquel il est assigné si ce taux est supérieur à celui de son poste, et si ce taux est inférieur, il continue de recevoir le taux de son poste régulier.
 - b) Lors d'un déplacement à la suite d'une mise à pied, le salarié ainsi déplacé à un autre poste reçoit le taux assujéti à celui-ci.
 - c) Lors de l'affichage d'un poste vacant ou d'un nouveau poste, le salarié choisi reçoit le taux de ce poste tel que prévu à l'annexe « A », et ce, à compter du moment où il est choisi, qu'il accepte et qu'il commence effectivement à y travailler. Le salarié ne sera pas éligible pour tout autre affichage avant douze (12) mois à partir de cette dernière date.

14.03 Candidature

Tout salarié a le droit, durant la période d'affichage, de présenter sa candidature par écrit au directeur immédiat ou à son remplaçant.

14.04 Nomination

1.
 - a) Dans tous les cas de postes affichés, le poste est accordé au candidat qui a le plus d'ancienneté à la condition qu'il obtienne le meilleur résultat selon les critères de sélection.
 - b) Dans tous les cas de nomination, la Compagnie fournira, par écrit, les raisons de son choix à tous les postulants.

2. Lorsque la Compagnie décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour congé de maternité, il procède selon les modalités prévues au présent article de la convention.

Si la salariée absente pour congé de maternité ne revient pas au travail, la Compagnie comble le poste selon les modalités de l'article 14.01 et suivants.

3. La Compagnie s'engage à établir le bien-fondé des exigences normales d'un poste et des critères de sélection qui doivent être pertinents et en relation avec la nature du poste à combler.
4. La nomination sera faite dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage sinon l'affichage sera considéré comme annulé et il devra y avoir un nouvel affichage avant nomination.
5. Au moment où la Compagnie fait connaître sa décision, il communique au Syndicat le nom du candidat retenu.
6. Dans le cas où l'entrée en fonction du salarié dépasse de trente (30) jours sa nomination, les mécanismes salariaux rattachés à la promotion prendront effet dès la fin de ce délai.

14.05 Absence de candidature

Si en l'absence de candidature ou devant le fait qu'aucun des salariés ayant soumis leur candidature ne répond à aucune des exigences normales du poste, la Compagnie pourra alors recruter à l'extérieur de l'unité de négociation.

14.06 Période d'essai

1. Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours calendrier.

Pendant les premiers vingt (20) jours de ladite période d'essai, la Compagnie s'engage à fournir une supervision pour le candidat ayant obtenu le poste.

2. À l'occasion de pas plus d'un changement de poste par année à la suite d'un affichage, durant cette période de quatre-vingt-dix (90) jours prévue ci haut, le salarié pourra demander à être réintégré à son ancien poste, et sera réintégré à son ancien poste si celui-ci existe; le salarié alors déplacé pourra se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour déplacer un autre salarié dans un poste de sa classe ou d'une classe inférieure, et

ainsi de suite. Si son ancien poste n'existe plus, celui qui a demandé à être réintégré à son ancien poste utilise la procédure prévue à l'article 15 en se servant de son ancienneté.

14.07 Promotions et mutations hors de l'unité

1. Durant la période prévue à l'article 13.09, le salarié affecté à un poste en dehors de l'unité de négociation peut réintégrer son ancien poste s'il n'est pas satisfait ou si la Compagnie ne le confirme pas dans cet emploi.

Si son ancien poste n'existe plus, le salarié utilise la procédure décrite à l'article 15 en se servant de son ancienneté.

2. Tout salarié au sens de cette convention qui accepte un poste dans la Compagnie en dehors de l'unité de négociation devra, s'il réintègre son poste à l'intérieur de l'unité de négociation, payer sa cotisation syndicale rétroactivement à sa date d'entrée en fonction dans un poste en dehors de l'unité de négociation.

- 14.08 La Compagnie accepte le fardeau de la preuve si un grief est déposé sur la décision de retourner un salarié à son ancien poste durant la période d'essai s'il ne rencontre pas les objectifs du poste affiché.

ARTICLE 15 - MISES À PIED / SUPPLANTATION

15.01 Définition

Une mise à pied/supplantation est le résultat d'un changement apporté aux opérations par la Compagnie, ou à une fermeture totale ou partielle d'un service, qui a ou aura pour effet l'abolition de postes ou secteurs; ou qui a ou aura pour effet de modifier substantiellement un ou des postes et/ou secteurs ayant comme conséquence l'incapacité pour un ou plusieurs salariés d'accomplir leurs anciennes tâches.

15.02 Mécanismes de mises à pied

1. Lorsque la Compagnie désire abolir un poste qui pourrait entraîner une mise à pied, il en avise, par écrit, le syndicat et le titulaire du poste concerné selon les délais des articles 82 et 83 des normes du travail du Québec.

Nature de l'avis

Cet avis adressé au Syndicat indiquera ce qui suit :

- a) la nature du changement aux opérations;
- b) la date à laquelle la Compagnie propose d'effectuer le changement aux opérations;
- c) le nombre approximatif de postes et les secteurs susceptibles d'être touchés par le changement;
- d) toute autre information pertinente.

Rencontre

Dans les dix (10) jours suivant le préavis prévu à l'article 15.02 ci haut, les parties se rencontreront dans les meilleurs délais afin d'examiner la possibilité de recyclage en vue de permettre à certains salariés susceptibles d'être mis à pied ou déplacés d'occuper un autre poste chez la Compagnie.

2. Dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédent, le salarié avise la Compagnie de son choix :

du déplacement qu'il peut effectuer selon le paragraphe 6 du présent article;

ou

de l'acceptation de la mise à pied et de son inscription sur la liste de rappel au travail.

3. Tout autre salarié déplacé reçoit un avis écrit et bénéficie du même délai prévu au paragraphe 2 ci haut pour effectuer son choix.
4. Le salarié effectivement mis à pied, suivant ce qui précède, reçoit un avis écrit selon les délais des articles 82 et 83 des normes du travail du Québec. L'avis écrit ne s'applique pas aux employés qui choisissent l'option de déplacement plutôt que la mise à pied :

Plus de trois (3) mois et moins d'un (1) an : Une (1) semaine

Un (1) an à cinq (5) ans de service continu : Deux (2) semaines

Cinq (5) à dix (10) ans de service continu : Quatre (4) semaines

Dix (10) ans et plus de service continu :

Huit (8) semaines

Sauf dans le cas de faute grave et fortuit, la Compagnie qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

5. Dans l'éventualité où la compagnie aurait besoin de réduire le nombre des salariés ou de procéder à une mise à pied dans une classification, la procédure suivante s'appliquera:
 - a) Le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la classification impactée sera déplacé ou mis à pied pourvu qu'un salarié de cette même classification possédant plus d'ancienneté ne se porte pas volontaire pour être déplacé ou mis à pied.
 - b) Un salarié peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une classification inférieure pourvu qu'il détienne plus d'ancienneté et les qualifications requises pour le poste tel que défini dans la *Lettre d'entente - Critères de sélection* lors de nomination, avec une période de renouvellement ne pouvant pas dépasser 2 mois. Les parties s'entendent qu'une fois que tous les salariés se sont vus offrir les formations A+ et Network+, en vertu de l'article 24, les critères A+ et Network+ s'appliquent.
6. Un salarié ainsi déplacé de son poste a le droit de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté selon les modalités décrites précédemment.
7. Aux fins de cet article, les conseillers en technologie I et II sont considérés comme une classification.

Rappel au travail

8. Les salariés qui ont été mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté selon les modalités prévues à l'article 14.04, paragraphe 1.
9. Les rappels sont faits par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse connue du salarié impliqué, avec une copie au Syndicat.

15.03 Indemnité de départ

Les salariés qui sont mis à pied bénéficieront d'une indemnité de départ conditionnelle à ce qu'ils renoncent à la procédure de rappel. Cette indemnité sera payée à raison de deux semaines de salaire par année complète d'emploi au sens de la présente convention collective à moins que les modalités de mise à pied et de promotion puissent lui permettre l'accès à un poste de même nature, et de classe égale ou supérieure chez la Compagnie.

Cette indemnité sera payée selon les modalités suivantes:

- a) L'indemnité est payable par des allocations aux deux (2) semaines de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnités accordées.
- b) Si le salarié revenait au service de la Compagnie avant le paiement de toutes les allocations prévues, lesdites allocations cesseront immédiatement d'être dues.

ARTICLE 16 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

16.01 La semaine de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine, incluant deux pauses-café par jour de 15 minutes. Les heures régulières de travail sont du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h 00.

Si l'employeur désire modifier l'horaire en place, une négociation avec le syndicat s'imposera.

16.02 La pratique actuelle concernant le paiement du temps de déplacement est maintenue pour la durée de la présente convention collective.

16.03 Tous les salariés ont droit à une période pour dîner d'une durée d'une (1) heure non rémunérée. Toutefois, sur autorisation du directeur de service, ladite période peut être réduite à une demi-heure (1/2) pour le salarié externe, et ce, pour une durée déterminée par le directeur.

16.04 Tous les salariés ont droit, sans perte de salaire, à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune soit une avant et une après la pause de repas.

ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 Tout travail exécuté en sus de sept heures et demie (7,5 h) par jour, lorsque requis par la Compagnie, est considérée comme heures supplémentaires. Ceci entraîne une majoration de cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire habituel à l'exclusion du travail effectué le dimanche et les jours

fériés, qui entraîne une majoration de cent pour cent (100 %) du salaire habituel, sous réserve de l'article 17.02.

- 17.02 Les heures supplémentaires seront rémunérées en argent et, avec l'accord du supérieur immédiat, pourront être remises en temps équivalent. La date choisie par le salarié doit être déterminée, par écrit, avec l'accord du supérieur immédiat et doit être conforme aux ratios de vacances énumérés à l'article 20.14. Le temps doit être pris pendant l'exercice financier (1^{er} avril au 31 mars). Lorsque cette date a été déterminée, elle ne peut pas être changée, sans le consentement du salarié. Dans l'éventualité où il ne peut être convenu d'une date à l'intérieur de l'exercice financier, les heures supplémentaires sont rémunérées en argent.
- 17.03 Tout travail d'heures supplémentaires est d'abord volontaire et offert par ordre d'ancienneté et par rotation aux salariés du poste concerné. Un salarié ne pourra refaire des heures supplémentaires volontaires que dans la mesure où chaque salarié du poste concerné aura eu l'occasion de se prononcer sur une offre d'heures supplémentaires d'un minimum de trois (3) heures. S'il y a une insuffisance des salariés sur la base du volontariat, la Compagnie pourra désigner des salariés, en commençant par ceux possédant le moins d'ancienneté et qui sont en mesure d'effectuer la tâche.
- Le présent article ne s'applique pas à un travail déjà commencé et en ce cas, le salarié qui a commencé le travail doit le terminer.
- 17.04 Tout salarié qui doit travailler en continuité avec sa journée de travail pendant une période d'au moins trois (3) heures supplémentaires a droit à une période de pause-repas de trente (30) minutes rémunérées et prises à un moment convenu entre le salarié et la compagnie avant d'effectuer les heures supplémentaires.
- 17.05 En tenant compte de l'article 17.03 de cette convention, le salarié qui doit effectuer des heures supplémentaires doit en être informé par la compagnie au moins trois (3) heures avant la fin de son quart de travail, excepté sur une urgence commandée par une situation d'un client à l'intérieur de son territoire attitré et le tout doit être autorisé par son directeur.
- 17.06 Nonobstant l'article 17.03, un salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires s'il a travaillé au moins trois (3) heures supplémentaires dans les trois (3) derniers jours travaillés.

17.07 Sous réserve de l'article 17.03, un salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires le dernier jour de travail avant son départ en vacances.

17.08 Mise en disponibilité :

La Compagnie peut en tout temps requérir du temps de disponibilité des salariés, pour répondre aux appels de service.

Toute mise en disponibilité est d'abord volontaire et offerte par ordre d'ancienneté aux employés en mesure d'accomplir la tâche et par rotation aux salariés du poste concerné. Un salarié ne pourra refaire du temps de mise en disponibilité volontaire que dans la mesure où chaque salarié du poste concerné aura eu l'opportunité de se prononcer sur une offre de mise en disponibilité.

Il est entendu que chaque mise en disponibilité couvre une période d'une semaine calendrier.

S'il y a une insuffisance des salariés sur la base du volontariat, la Compagnie pourra désigner, en commençant par les salariés possédant le moins d'ancienneté et en mesure d'accomplir la tâche, ceux qui devront être en mise en disponibilité, et ce, par rotation. La Compagnie ne pourra pas exiger d'un salarié qu'il soit en disponibilité tant que tous les salariés sur la liste d'ancienneté n'auront pas effectué une mise en disponibilité.

Les salariés sont inscrits à l'horaire cinq jours à l'avance, à cet effet. Cet horaire précise les jours de disponibilité obligatoires du salarié et sera du vendredi soir 17 h 00 au vendredi matin 8 h 00 de la semaine suivante (horaire de 7 jours).

- 8 h à 16 h
- 16 h à 24 h
- 24 h à 8 h

Un montant de 30 \$ par quart de travail est accordé aux salariés qui sont mis en disponibilité du lundi au vendredi.

Pour les samedis, les dimanches et les jours fériés, la mise en disponibilité est pour un minimum de trois (3) quarts de travail.

17.09 Un salarié qui termine à un appel avant deux (2) heures le matin commencera sa journée de travail après avoir bénéficié d'un minimum de dix (10) heures entre la fin de son appel et le début de sa journée de travail suivante.

- Un salarié qui termine un appel lors d'une mise en disponibilité après deux (2) heures le matin, terminera sa journée de travail soit : à l'heure prévue ou au maximum onze (11) heures après la réception de l'appel. La journée se termine au premier des deux termes atteints;
- Il est entendu que ces conditions ne sont applicables que dans la mesure où le salarié est prévu au travail le jour même, ou suivant selon le cas.
- Un salarié qui fait plus de huit (8) heures supplémentaires durant la fin de semaine pourra prendre un maximum de 7,5 heures de congé pendant la semaine suivante. Le reste des heures sera payé au taux applicable. L'employé travaillera avec la direction pour assurer un impact minimal sur les opérations

a) Prime de quart de soir :

Le technicien travaillant sur un horaire de soir recevra un montant équivalent à dix pour cent (10 %) de son taux horaire normal pour chaque heure ainsi travaillée.

b) Prime de quart de nuit :

Le technicien travaillant sur un horaire de nuit recevra un montant équivalent à douze pour cent (12 %) de son taux horaire normal pour chaque heure ainsi travaillée.

17.10 La Compagnie fera tout en son possible afin de fournir le plus long préavis avant d'apporter tout changement à la mise en disponibilité d'un employé.

ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS

18.01 Les jours de fête suivants ou les jours où les fêtes seront célébrées par suite d'une proclamation à cet effet, et également les jours où lesdites fêtes seront célébrées par suite d'une entente entre la Compagnie et le Syndicat, s'il y a lieu, seront chômés et payés par la Compagnie à tous les salariés. Pour la période du temps des fêtes, le choix se fera par rotation d'une année à l'autre pour permettre à tous les salariés d'avoir l'opportunité de sélectionner des vacances durant cette période.

- Le Jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- La fête de la Reine;

- La fête nationale du Québec;
- Le jour du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Une demi-journée la veille de Noël;
- Noël;
- Le lendemain de Noël;
- Une demi-journée (1/2) la veille du Jour de l'An;
- Deux (2) congés mobiles au choix du salarié. **

** Pris à une date convenue entre lui et la Compagnie. Le consentement de la Compagnie ne sera pas refusé sans raison valable.

- 18.02 Les jours fériés ci-dessus mentionnés sont observés comme tels et sont payés au taux simple s'ils ne sont pas travaillés.
- 18.03 Tout travail exécuté durant les jours fériés ci haut mentionnés ou les jours observés comme tels est considéré comme du temps supplémentaire et est payé au taux de temps et demi dès la première heure et pour tout le temps travaillé ces jours-là en plus de la paie pour la fête.
- 18.04 Si le jour de fête chômé coïncide avec un samedi, un dimanche, il est reporté soit le vendredi précédent ou le lundi suivant selon le congé pris par la majorité des clients pour minimiser l'impact aux opérations. Un avis de trente (30) jours sera donné aux salariés.
- 18.05 Si un jour férié coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celui-ci aura droit de reprendre ce congé à la fin de sa période de vacances ou à toute autre date après entente avec son supérieur.
- 18.06 Pour bénéficier des congés mentionnés à l'article 17.01, le salarié devra avoir travaillé la journée ouvrable normale immédiatement avant la fête et celle qui suit immédiatement la fête sauf si son absence, lors de l'une de ces journées, est pour une cause autorisée ou justifiée par un certificat médical.

ARTICLE 19 - CONGÉS SOCIAUX ET JURIDIQUES

- 19.01 La présente convention autorise le salarié à prendre une période de congé pour la durée mentionnée dans les cas suivants, à condition qu'il avise la Compagnie:
- a) Survenant la mort d'un conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, un salarié se verra accorder cinq (5) jours d'absence rémunérés.
 - b) Survenant la mort d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un beau-frère et d'une belle-sœur, un salarié se verra accorder trois (3) jours d'absence rémunérés.
 - c) Survenant la mort d'un grand-parent, un salarié se verra accorder une (1) journée d'absence rémunérée.
 - d) Pour les jours rémunérés d'absence dont il est fait mention dans cet article, le salarié recevra le salaire régulier pour la durée de son absence.
 - e) Le point de départ des jours de congé est le jour du décès ou le jour des funérailles ou tout autre jour entre les deux (2) au choix du salarié qui doit aviser son supérieur immédiat de son absence dès qu'il connaît son choix.
 - f) Le salarié se verra accorder une (1) journée supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres de sa résidence habituelle à condition qu'il assiste aux funérailles.
 - g) Dans les cas prévus en a) et en b) du présent article, le salarié qui le désire peut prendre deux (2) jours de congé additionnels à ses frais. Si le salarié nécessite des journées supplémentaires, il pourra prolonger son absence sans solde pour un maximum de 5 jours par entente avec l'employeur qui ne pourra refuser sans raison valable.
- 19.02 Il est entendu que le salarié devra fournir une preuve satisfaisante de mortalité dans ces cas.
- 19.03 Un salarié a droit à un congé de deux (2) jours rémunérés lorsque sa conjointe donne naissance. Ce congé peut, au choix du salarié, se prolonger de trois (3) jours sans solde et il s'applique également lors de l'adoption d'un enfant.

- 19.04 a) Dans le cas où il est nécessaire pour le salarié de s'absenter pour une période excédant la limite précédemment mentionnée, celui-ci soumettra à la Compagnie les raisons qui motivent l'absence prolongée, lesquelles raisons seront prises en considération par la Compagnie selon les circonstances. Ce congé additionnel, s'il est accordé, sera sans salaire.
- b) Un salarié régulier peut s'absenter du travail pendant une (1) journée sans réduction de salaire le jour de son mariage.

19.05 Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus trente-quatre (34) semaines continues.

Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

- 19.06 Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard un an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui soit confié.

- 19.07 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à la Compagnie indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

- 19.08 Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par l'article 19.07 après avoir donné à la Compagnie un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

- 19.09 Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur, sans motif valable, est présumé avoir démissionné.

- 19.10 À la fin d'un congé parental n'excédant pas douze (12) semaines ou d'un congé de maternité, la Compagnie doit réintégrer le salarié dans son poste

habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

À la fin d'un congé parental excédant douze (12) semaines, la Compagnie peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, la Compagnie doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

19.11 Les articles 19.05 à 19.10 n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

19.12 Congé de maternité

Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi pour la Compagnie dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début du congé et avoir travaillé chez la Compagnie le jour précédant le préavis ci-après prévu.

Pour les fins du congé de maternité, une salariée est réputée être à l'emploi de la Compagnie durant une grève ou un lock-out.

- a) La salariée doit donner par écrit à la Compagnie un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de son congé de maternité à compter d'une date qu'elle précise.
- b) Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.
- c) La salariée a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour l'accouchement.

Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

- d) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard; cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

- e) À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la Compagnie peut exiger par écrit de la salariée enceinte qui est encore au travail un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Compagnie peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.
- f) La salariée doit donner par écrit à la Compagnie un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

À défaut de préavis, la Compagnie n'est pas tenue de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.
- g) La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité, est présumée avoir démissionné.
- h) La Compagnie peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- i) À la fin du congé de maternité, la Compagnie doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était restée au travail.
- j) Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, la Compagnie doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.
- k) Lorsque la Compagnie effectue des mises à pied qui auraient inclue la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait notamment à sa réembauche.
- l) Le présent article ne doit pas avoir pour effet de conférer à une salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- m) La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à la Compagnie, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre douze (12) semaines.

19.13 Congé de maladie

- a) Pour les nouveaux salariés ayant complété leur période de probation, une demi-journée de maladie par mois sera accordée jusqu'à la fin de l'année civile.
- b) Pour les années suivantes, les salariés auront droit à six (6) jours de maladies par année civile. Les journées non utilisées pourront être transférées à l'année suivante, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours. Les journées transférées doivent être utilisées avant celles de l'année en cours. La Compagnie accepte de fournir tout congé de maladie ajouté dans le cadre de la politique aux membres du syndicat.
- c) Tout absence pour maladie de trois (3) jours et plus doit être justifiée par un certificat médical.

19.14 Congé pour soin d'enfant

Le salarié ou la salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année de calendrier, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant d'âge mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Le salarié doit aviser son directeur le plus tôt possible avant l'absence. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée.

19.15 Durée d'un congé

Dans le présent article, « jour de congé » veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

19.16 Congé juridique

Le salarié exempté d'un travail prévu à l'horaire parce qu'il est appelé à servir comme juré ou qu'il est convoqué comme témoin à la Cour en vertu d'un subpoena, dans une cause autre qu'une cause où il est personnellement impliqué, recevra la différence entre les honoraires de juré ou de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales.

Le salarié convoqué comme juré ou témoin mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subira pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartiendra de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou simplement rejeté.

ARTICLE 20 - VACANCES

Deux groupes distincts sont considérés pour fins de calcul de ratio des vacances, soit le groupe « élevé-formule continu » et le groupe « moyen-faible ». Chacun de ces groupes distincts peuvent prendre leurs vacances en même temps :

20.01 Tout salarié couvert par les présentes a droit aux jours de vacances payés selon les normes ci-après :

Ancienneté au 1 ^{er} janvier	Durée des vacances	Paie de vacances
* Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois de service avec maximum de dix (10) jours ouvrables	4 % du salaire brut
* Un (1) an mais moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	Deux (2) semaines de salaire ou 4 % du salaire brut *, soit le plus élevé des 2.
* Trois (3) ans mais moins de neuf (9) ans	Trois (3) semaines	Trois (3) semaines de salaire ou 6 % du salaire brut *, soit le plus élevé des 2.
* Neuf (9) ans et plus	Quatre (4) semaines	Quatre (4) semaines de salaire ou 8 % du salaire brut *, soit le plus élevé des 2.
* Douze (12) ans et plus	Cinq (5) semaines	Cinq (5) semaines de salaire ou 10 % du salaire brut *, soit le plus élevé des 2.
Trente (30) ans et chaque 5 ans par la suite (35, 40,...)	Une sixième semaine tous les cinq (5) ans	Une (1) semaine additionnelle de salaire ou 2% du salaire brut *, soit le plus élevé des 2, par tranche de cinq (5) ans.

*Salaire brut: Salaire brut gagné du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

20.02 Les crédits de vacances des salariés ne seront pas affectés par des absences de maladie, accident, congé de maternité et les autres absences prévues à la convention de moins d'un (1) an dans la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante.

20.03 Nonobstant ce qui précède, un salarié aura droit de prendre sa troisième et quatrième ou cinquième semaine de vacances au prorata et arrondies à la plus proche demi-journée selon les mois restant à l'année dès qu'il atteindra sa troisième et neuvième et sa douzième année d'ancienneté.

20.04 La période normale de choix de vacances s'étendra du 1^{er} avril au 31 mars.

20.05 Programmation des vacances

1. Le supérieur doit donner préférence quant au choix des dates de vacances aux salariés ayant le plus d'ancienneté en s'assurant de la continuité des opérations sur les lieux de travail à l'intérieur de l'unité de négociation.

Seul le temps de vacances annuelles peut être prévu sur le calendrier de vacances. Tout autre congé sera octroyé en fonction de la procédure prévue à la présente.

2. Le choix des vacances s'effectue en 3 tours. À chaque tour le salarié dispose d'une journée pour effectuer son choix.

1^{er} tour- Par ordre d'ancienneté globale, les salariés peuvent choisir de réserver trois semaines de vacances au maximum en respect du ratio prévu à cette convention collective.

2^e tour- Par ordre d'ancienneté globale, les salariés peuvent choisir le temps de vacances restant en respect du ratio prévu à cette convention collective.

3^e tour- Par ordre d'ancienneté globale, les salariés choisissent le temps où ils désirent reporter leurs journées fériées à cause des vacances. Les fériés doivent être inscrits au 3^e tour.

3. Lorsqu'une semaine de vacances se libère, le salarié concerné doit aviser la direction au moins 10 jours à l'avance et la Compagnie doit afficher cette semaine au moins 7 jours à l'avance. À défaut de respecter ces délais, le salarié devra prendre la semaine de vacances tel que prévu.

Il est entendu que les parties s'engagent à respecter la hiérarchie suivante en ce qui concerne l'attribution des vacances :

1. Les semaines complètes de vacances ont préséance sur les semaines de vacances fractionnées en journées.
2. Les semaines de vacances fractionnées ont préséance sur les reprises de jours fériés.
3. La reprise de jours fériés a préséance sur la prise de congés mobiles.

- 20.06 a) Le supérieur immédiat fait circuler par ordre d'ancienneté, un document où les salariés peuvent indiquer leur choix de vacances. Le calendrier des vacances annuelles doit être préparé par le supérieur immédiat du **15 février au 28 février** pour le 1^{er} tour et du **1^{er} mars au 15 mars** pour le second tour. Pour les tours suivant la période sera en fonction des besoins des salariés. Le choix définitif des vacances doit se faire le **15 avril**.
- b) Un salarié peut, après la fin du troisième tour, effectuer une modification à son choix de vacances en ne nuisant pas à tout autre choix ayant pu être exprimé auparavant en autant qu'il en ait fait la demande au moins un (1) mois à l'avance.
- 20.07 Il est convenu que le salarié qui contracte mariage aura la préférence pour ses dates de vacances l'année où le mariage a lieu, et ce, indépendamment de sa position sur la liste d'ancienneté, à la condition qu'il choisisse une période de vacances coïncidant avec la date de son mariage pour cette période de vacances seulement.
- 20.08 En cas de départ volontaire, de congédiement, ou de décès d'un salarié, tous ses crédits de vacances accumulés lui seront payés en entier, à lui ou à sa succession, suivant le calcul prévu à l'article 20.01 et à l'article 20.03 des présentes.
- 20.09 a) Un salarié qui est absent à cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue pour ses vacances annuelles peut, s'il le désire, remettre ses vacances à une date ultérieure.
- b) Si un salarié est hospitalisé à la suite d'un accident ou de maladie durant ses vacances, ces jours lui seront remis comme crédit de vacances, pourvu qu'il en fournisse la certification d'un médecin.

- c) Si un salarié doit prendre un congé de décès au cours de ses vacances, ce congé lui sera remis comme crédit de vacances.

20.10 Sur demande du salarié, trois (3) semaines à l'avance, la rémunération due pour les vacances doit être remise au salarié avant son départ pour celles-ci.

20.11 Un salarié le désirant peut requérir une (1) semaine additionnelle de vacances à celles auxquelles il a droit, et ce, sans solde. Une permission lui sera accordée si cette absence additionnelle n'a pas pour effet de nuire aux besoins des opérations. Dans ce cas, la permission ne doit pas lui être refusée indûment.

20.12 S'il y avait disparité entre le montant dû pour les vacances et le montant à être payé pour les mêmes vacances, la différence devra être calculée et remise à chaque salarié au plus tard le 31 mars de l'année courante.

20.13 a) Les employés peuvent prendre jusqu'à un maximum de 15 jours du 1^{er} janvier au 31 mars de cette année-là. Aucune journée ou semaine de vacances additionnelle ne peut être transférée à l'année suivante sauf après entente entre le syndicat, le salarié et la direction.

b) Une fois le choix de vacances terminé, aux fins administratives les employés entreront les jours TOPP/personnels en premier, car ils expirent le 31 décembre à chaque année.

20.14 RATIO DES VACANCES

a) À partir du premier jour après la fête du Travail et jusqu'à la semaine précédant la semaine du 24 juin, inclusivement :

i) 25 % des salariés par groupe (élevé-formule continu et moyen-faible) au moment de la prise de vacances;

ii) 50 % des salariés par groupe pendant la semaine comprenant le jour de Noël et la semaine comprenant le 1^{er} janvier;

iii) 30 % des salariés par groupe pendant la semaine de relâche.

iv) 15 % des salariés par groupe pendant la dernière semaine de mars.

b) Du début de la semaine précédant le 24 juin à la fête du Travail inclusivement :

i) 30 % des salariés ou un minimum de 3 salariés par groupe (élevé-formule continu et moyen-faible). Si le nombre de salariés dans un des 2 groupes venait à changer et que les besoins d'affaires l'exigent, le minimum sera modifié et basé sur le 30%. La direction s'engage alors à rencontrer le syndicat pour en discuter et favoriser le maintien d'un minimum de 3 salariés en vacances. Dans tous les cas, le choix des vacances ne pourra être modifié par l'employeur après l'affichage définitif à moins d'une entente entre les parties

- c) Les vacances seront choisies par ordre d'ancienneté par groupe, conformément à l'article 20.05.
- d) Un (1) employé additionnel des classifications TSCII et PSCII pourra réserver des vacances pendant les semaines de la construction.
- e) Si pendant les semaines de la construction, la disponibilité de n'importe quel groupe est réduite, la Compagnie pourra utiliser des employés d'une classification inférieure sans appliquer une majoration de salaire, ou un employé de la même classification ou d'une classification supérieure à leur taux applicable.
- f) Aux fins du choix de sélection de vacances, « élevé-formule continu » est considéré comme un groupe et « moyen-faible » est considéré comme un groupe.

20.15 Il est convenu que les méthodes actuelles d'accumulation et d'utilisation des vacances seront maintenues pendant la durée de la convention collective.

Tous les techniciens accumulent des vacances pendant l'année en cours et peuvent seulement les utiliser l'année suivante.

Exception faite pour les anciens employés IKON et Infoprint qui utilisent leurs vacances dans la même année où elles sont accumulées.

ARTICLE 21 - ASSURANCE SALAIRE ET AUTRES COUVERTURES D'ASSURANCE

21.01 La Compagnie s'engage à maintenir en vigueur une police d'assurance collective, assurant aux salariés la protection en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective de travail. Toutes modifications des catégories de protection, autres que des modifications mineures, feront l'objet d'une entente entre les parties. Il est entendu que la protection d'assurance est sujette aux termes et conditions de ladite police d'assurance telle que celle-ci peut être amendée de temps en temps par l'assureur.

21.02 La Compagnie remettra une copie officielle de chacun des régimes d'assurance au président de l'unité syndicale en anglais et en français lorsque disponible.

21.03 Les membres font partie du « régime d'avantages sociaux collectif de Ricoh Canada Inc. » Le partage des coûts pour les primes de soins dentaires et de soins de santé complémentaires sera comme suit :

Soins de santé complémentaires (individuelle)	90 % employeur/10 % employé
Soins de santé complémentaires (familiale)	80 % employeur/20 % employé
Soins dentaires (individuelle)	90 % employeur/10 % employé
Soins dentaires (familiale)	80 % employeur/20 % employé

Les cotisations des employés toutes les deux semaines seront comme suit :

Soins de santé complémentaires (individuelle)	3,25 \$
Soins dentaires (individuelle)	2,24 \$
Soins de santé complémentaires (familiale)	20,28 \$
Soins dentaires (familiale)	12,97 \$

Les cotisations sont sujettes au changement le 1^{er} août de chaque année - renouvellement annuel

ARTICLE 22 - CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

22.01 a) Tous les salariés rappelés au travail après avoir quitté les lieux de travail recevront un minimum de quatre (4) heures de salaire pour temps de rappel, incluant samedis, dimanches et fêtes, au taux de salaire fixé pour le jour où ils sont rappelés.

b) Tous les salariés qui se présentent au travail à l'heure régulière, sans avoir reçu au préalable un avis que leurs services n'étaient pas requis, recevront un salaire au taux régulier pour une période de quatre (4) heures au taux applicable au jour où ils se présentent.

22.02 La Compagnie consent à mettre à la disposition des salariés des vestiaires, toilettes propres et sanitaires et des endroits appropriés où ils pourront manger, ainsi que du papier de toilette, savon, essuie-mains et désodorisant, ainsi qu'une trousse de premiers soins complète.

22.03 Si la Compagnie demande à un salarié d'aller travailler pour un de ses concessionnaires et que ceci nécessite un déplacement au-delà de soixante (60) kilomètres de l'établissement de la Compagnie, le temps de voyage sera

accompli pendant les heures normales de travail ou sur approbation préalable, sera rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable.

22.04 Tous les rapports exigés des salariés seront faits durant les heures de travail, quotidiennement.

Équipement de travail

22.05 Un chariot sera fourni sur demande au salarié.

22.06 La Compagnie fournira à chacun des salariés une trousse d'outils nécessaire à l'accomplissement de leur travail.

22.07 Les salariés sont responsables de maintenir en bon état tous les outils et pièces qui leur sont confiés. Ils doivent contrôler toutes les pièces qui leur sont confiées selon les procédures établies.

22.08 La Compagnie s'engage, pour fins d'identification corporative, à procurer à chaque salarié sur la route, une carte d'identification plastifiée avec photo incluant les informations suivantes :

- Nom de la compagnie;
- Le nom du salarié;
- Le numéro du salarié;
- Sa signature;
- À l'endos, l'adresse de la compagnie où la retourner en cas de perte.

ARTICLE 23 - PROGRAMME DE VÉHICULES DE MONTRÉAL

Partie 1 – Véhicules d'entreprise

Les salariés suivants se joindront au programme de véhicules d'entreprise :

1. Sur une base volontaire, tout salarié embauché avant la date de ratification pourra se joindre au programme de véhicules d'entreprise. Si un salarié admissible (salariés embauchés avant la date de ratification) décide de se joindre au programme de véhicules d'entreprise, il doit demeurer sur le programme de véhicules d'entreprise pendant toute la durée de la location.

2. Tous les nouveaux salariés, en vigueur à la date de ratification, seront inscrits au programme de véhicules d'entreprise.

Partie 2 - Plan de remboursement

Si les salariés admissibles veulent utiliser leur propre véhicule aux fins d'affaires, les éléments suivants sont applicables :

1. Le taux fixe de l'utilisation mensuelle du véhicule sera de 601,43 \$ par mois
2. Le taux de kilométrage sera déterminé selon le calcul semblable utilisé jusqu'à maintenant. Cela comprend l'examen mensuel du taux de kilométrage conformément au prix de l'essence.
3. Chaque salarié devra remplir un formulaire fourni par la Compagnie, sur une base semestrielle, attestant qu'il détient une assurance responsabilité civile d'un montant minimum de 2 000 000 \$ et un permis de conduire valide.
4. Le salarié doit prendre les moyens nécessaires pour maintenir son véhicule en état, hors de son horaire régulier. Dans les cas où le salarié, pour des raisons d'urgence reliées à des problèmes majeurs, est à l'extérieur de Montréal, la Compagnie, lorsque possible, assignera ce salarié à l'intérieur ou à défaut, assumera les frais nécessaires de location pendant la réparation dudit véhicule.
5. Dans le cas où le technicien doit se rendre chez un client sans passer au bureau, le kilométrage est rémunéré au début et à la fin du quart de travail à partir de la résidence du salarié, lorsque situé dans son territoire. Toutefois, l'horaire de travail commence dès l'arrivée chez le premier client. Si le salarié change son lieu de résidence pour plus d'un rayon de 25 km, le kilométrage excédentaire sera à ses frais.

Toutefois, si le salarié est muté à la demande de l'employeur tout le kilométrage sera rémunéré par la Compagnie.

6. Le salarié qui doit utiliser son véhicule dans le cadre de ses fonctions a droit à deux (2) demi-journées par année sans perte de salaire pour voir à l'entretien de son véhicule.
7. Le paiement des relevés de dépenses se fera sur une base mensuelle qui sera alignée sur les périodes fiscales de la Compagnie.
8. L'employeur s'engage à maintenir l'allocation de voiture lorsqu'un salarié se retrouve en congé de maladie à court terme.
9. Si un conducteur perd son permis de conduire, il doit immédiatement cesser de conduire le véhicule. Le salarié qui perd son permis doit en aviser immédiatement

son supérieur. Ceci pourrait entraîner des mesures disciplinaires, y compris la cessation d'emploi chez Ricoh.

ARTICLE 24 - FORMATION DES SALARIÉS

24.01 Principe

La Compagnie reconnaît et favorise le perfectionnement et la formation de ses salariés afin de leur permettre d'acquérir une plus grande compétence dans leurs postes et de leur faciliter l'accès à des postes supérieurs dans la Compagnie.

Lorsque le syndicat sera avisé de la nécessité qu'une nouvelle formation soit envisagée à un de ses membres, le sujet sera abordé au comité de relation de travail selon les dispositions prévues à la convention collective en vigueur. La discussion n'entravera pas les droits de l'entreprise de mettre en place la formation nécessaire pour effectuer le travail.

24.02 Remboursement des frais de formation

Dans l'application de ce principe, la Compagnie s'engage à rembourser au salarié permanent la totalité des frais des cours suivis pour répondre aux besoins de perfectionnement et de formation identifiés, et ce, selon les modalités suivantes:

- a) les cours devront être autorisés au préalable par la Compagnie;
- b) un maximum de deux (2) cours par session;
- c) La certificat de réussite du cours est requis.

24.03 Contribution aux frais de livres

Les frais d'achat de livres obligatoires pour suivre ces cours seront remboursés par la Compagnie sur preuve de réussite du cours.

24.04 Information des salariés

1. La Compagnie s'engage à remettre à chacun des salariés une copie de la convention collective existante.
2. La Compagnie s'engage, lors de l'embauchage de nouveaux salariés, à les informer par écrit de leur statut, de leur salaire et de leur échelon.

24.05 Perfectionnement des salariés requis par la Compagnie

Lorsqu'il est exigé d'un salarié qu'il suive un cours en dehors de l'établissement de la compagnie, les frais d'inscription, de scolarité, d'hôtel et les billets d'avion seront réservés et payés par cette dernière.

- 1) Une allocation journalière pour les repas sera fournie en fonction des repas durant lesquels le salarié sera à l'extérieur et de la façon suivante :
 - Un maximum de 15 \$ pour le déjeuner
 - Un maximum de 20 \$ pour le dîner
 - Un maximum de 30 \$ pour le souper

Un total combiné journalier, basé sur les repas pour lesquels le salarié est admissible, sera appliqué et payé par le biais d'un rapport de dépenses.

- 2) Les journées utilisées en déplacement pour une formation ou autres voyages d'affaires seront considérées comme des journées normales de travail et rémunérées à taux simple, sauf le samedi qui sera à taux et demi (x 1,5) et le dimanche qui sera à taux double (x 2).
- 3) Tous les arrangements concernant la location de véhicules, la réservation de transport (aérien ou ferroviaire) s'effectuent à Montréal par l'administration.
- 4) La Compagnie rembourse toutes dépenses de taxi et de location de voiture pour la durée du séjour à l'extérieur de la ville pour fin de formation et autres voyages d'affaires lorsque requis pour le travail.
- 5) Toutes les dépenses inhérentes à la formation ou autres voyages d'affaires nécessaires doivent être remboursées dans un délai de 10 jours ouvrables suivant la soumission du compte de dépenses.

24.06 Lorsque la Compagnie demande à un salarié de suivre toute formation reliée au travail, le tout doit se faire durant les heures normales de travail.

La Compagnie remet aux salariés, sur demande, une avance équivalente au per diem sur leur compte de dépenses lorsqu'ils doivent se rendre en dehors de Montréal.

24.07 Formation spécialisée pour les certifications

1. La Compagnie fournira un plan de préparation pour que les salariés puissent étudier pour l'examen de certification. Le plan de préparation comprend ce qui suit :

- a) Ressources de soutien (Q&R, clavardage en ligne, accès au formateur de la formation en classe);
- b) Matériel de soutien;
- c) Suivi des progrès;
- d) Tutoriels;
- e) Test de préparation;
- f) Examen;
- g) Site d'apprentissage en ligne avec tous les modules requis pour la certification;
- h) Temps rémunéré pour étudier conformément au plan d'étude de la Compagnie.

La formation sera offerte aux salariés de la façon suivante :

- I. Spécialistes en ordre d'ancienneté
- II. Salariés qui ont terminé une certification applicable, en ordre d'ancienneté;
- III. Base volontaire, en ordre d'ancienneté
- IV. Le reste des salariés, en ordre d'ancienneté

2. La formation sera offerte aux salariés un minimum de quatre (4) fois par année. Toute demande additionnelle de formation sera sujette aux besoins opérationnels.

3. Le salarié aura l'option de suivre la formation en classe ou en ligne (3 à 5 salariés à la fois).

En cas d'échec à l'examen, du soutien sera fourni de la façon suivante :

- Identifier les domaines de préoccupation
- Appliquer les ressources et outils requis pour diminuer les défis comme :
 - a) Site d'apprentissage en ligne/Institut de formation Ricoh (IFR);
 - b) Tutoriels;
 - c) Ressources de soutien (clavardage en ligne, mentor, Q&R);
 - d) Test de préparation;

4. Le test de certification sera payé par l'employeur pour la première et la deuxième tentative d'examen.

5. En cas d'échec du cours, du soutien tel que stipulé ci-dessus sera fourni au salarié et il devra refaire l'examen dans un délai approximatif de trente (30) jours. 100 % du coût associé à l'examen sera remboursé au salarié s'il réussit l'examen.
6. Si le salarié ne tente pas l'examen dans les délais établis au point 5 ou s'il le tente mais l'échoue, il sera considéré non-certifié, jusqu'au moment où il réussira l'examen.
7. Le Comité des relations de travail établira une compréhension commune par rapport aux exigences de recertification et travaillera ensemble pour établir une méthodologie pour la recertification des salariés. De plus, le comité se rencontrera après le premier tour de formation liée à la certification afin de discuter de l'efficacité de la formation.
8. Aux fins de recertification, un salarié peut choisir d'obtenir un plus haut niveau de certification qui recertifie automatiquement sa certification actuelle en utilisant le plan de préparation tel qu'énuméré ci-dessus.

Autrement, le salarié peut recertifier sa classification actuelle au moyen d'un plan de préparation condensé offert par la Compagnie.

- 24.08 La compagnie s'assurera qu'un salarié recevra une mise à jour ou une formation, si requise, pour les nouveaux modèles lancés avant d'avoir à travailler sur les appareils.

ARTICLE 25 - SANTÉ-SÉCURITÉ, ACCIDENT DE TRAVAIL

25.01 Principe

La Compagnie en collaboration avec le Syndicat, reconnaît l'importance de prendre tous les moyens mis à sa disposition pour maintenir de bonnes conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

25.02 Problème de santé

Si un salarié constate un problème de santé et de sécurité, il en informe son supérieur immédiat et le délégué en santé sécurité.

25.03 Coopération

La Compagnie, le Syndicat et les salariés conviennent de coopérer afin de prendre tous les moyens pour maintenir les locaux propres, bien chauffés, bien éclairés et bien aérés.

25.04 Le comité de sécurité paritaire est composé de deux (2) représentants de chacune des parties aux présentes.

Il est entendu que les représentants des salariés sur ce comité assisteront aux assemblées durant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire.

Ce comité devra se réunir un minimum d'une (1) fois par deux (2) mois ou davantage si l'une des deux (2) parties le requiert.

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

25.06 Il incombe au salarié de prendre, en s'en tenant aux règlements et aux pratiques de la Compagnie, toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa sécurité, y compris le port de vêtements de protection et l'utilisation de l'équipement de sécurité exigés, le cas échéant, par ces pratiques. Le salarié a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

25.07 Le délégué syndical doit être invité à toute réunion d'enquête sur un accident mettant en cause un salarié qu'il représente. Il peut se faire remplacer à la réunion par un autre délégué syndical ou par un représentant des salariés du comité local chargé de la santé et de la sécurité; de telle sorte que soit un délégué syndical, soit un représentant des salariés désigné, puisse assister à la réunion, mais non les deux (2). Le dirigeant local doit également être invité quand, de l'avis de la direction, il peut contribuer à la mise au point de recommandations qui permettront d'éviter des accidents semblables à l'avenir.

25.08 Accident de travail

La Compagnie verse à tout salarié qui doit s'absenter en raison de blessures ou maladie résultant d'un accident de travail, l'équivalent de la prestation qu'il recevrait de la Commission de la santé et sécurité au travail.

Si la demande du salarié à la CSST n'a pas été approuvée à l'intérieur d'un délai de quatre semaines, la compagnie suspendra les prestations jusqu'au règlement par la CSST. Aucune déduction statutaire n'est effectuée sur ce montant aussi longtemps que la loi l'exigera.

Il est entendu que le délégué en santé et sécurité pourra faire enquête et remplir les rapports d'accident ou tout autre document relié à un accident sans perte de salaire. Le représentant tiendra la direction au courant pour assurer un impact minimal sur les opérations.

- 25.09 L'équipement de protection requis pour effectuer leur travail en sécurité sera fourni aux salariés. Tout achat effectué par le salarié devra être approuvé au préalable par la direction.

ARTICLE 26 - CONDITIONS DE SALAIRE

- 26.01 La Compagnie paiera les salariés par voie de dépôts bancaires aux deux (2) semaines et leur fournira un relevé séparé ou détachable, écrit ou imprimé en français, de tous gages ou salaires aux dits salariés.
- 26.02 La Compagnie devra effectuer les dépôts bancaires de paie à tous les deux (2) vendredis. Lorsqu'un de ces jours survient un jour chômé ou férié, le versement aura lieu le jour ouvrable qui précède.
- 26.03 L'annexe A comprend l'échelle salariale de tous les groupes.
- 26.04 La Compagnie devra rembourser le montant des comptes de dépenses au plus tard entre quinze (15) et vingt-trois (23) jours calendriers après réception desdits comptes.
- 26.05 Dans le cas de quelque retard que ce soit dans l'application des articles 25.01 à 25.04, la Compagnie s'engage à remettre immédiatement au salarié un chèque ou montant en argent représentant le montant de la somme due.
- 26.06 Formulaire T-4 et TP-4 : le montant des cotisations syndicales précomptées sera inscrit sur les formulaires T-4 et TP-4.

26.07 Tout changement significatif à la paie d'un salarié devrait être accompagné d'une lettre explicative, en français, quant à la nature du ou des changements.

ARTICLE 27 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

27.01 Annexes et ententes

Toutes les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

27.02 Durée

Sauf indication contraire, les dispositions de la présente convention collective de travail entrent en vigueur à la date de la signature et celle-ci demeurera en vigueur jusqu'au **trente et un (31) décembre 2025**.

- 27.03 a) Pendant toute sa durée, la présente convention lie la Compagnie et le Syndicat ainsi que leurs successeurs ou leurs mandataires.
- b) Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention collective continuent à s'appliquer non seulement jusqu'à la date d'acquisition du droit au lock-out ou à la grève mais également jusqu'à la date de signature de la prochaine convention étant bien entendu que la présente stipulation n'affectera pas la prochaine convention collective.

27.04 L'employeur s'engage à fournir aux salariés les formulaires d'impôt requis pour bénéficier des déductions reliées au service internet.

27.05 Fonds humanitaire

- (a) La Compagnie retiendra en leur nom, sur le salaire de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation un montant équivalant à un cent (0,01\$) par heure normale payée destiné au fonds humanitaire. Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée et que la compagnie en est informée conformément aux dispositions du paragraphe suivant, ce montant ne sera pas retenu.
- (b) Cette retenue à la source sera faite à chaque période de paie et elle sera versée au compte de l'organisme de charité enregistré désigné

comme le fonds humanitaire d'UNIFOR, à chaque trois (3) mois soit le : 15 mars, 15 juin, 15 septembre, 15 décembre.

Lorsqu'un employé s'oppose à la déduction ci-haut mentionnée, il doit en aviser, par écrit, le vice-président approprié d'UNIFOR. Le Syndicat informera alors, par écrit, le chef divisionnaire aux relations du travail du nom, de l'employé et du lieu de travail de l'employé qui s'oppose à la déduction susmentionnée pour le fonds humanitaire. Le Syndicat reconnaît son entière responsabilité à cet égard.

N.B. Le prélèvement sera de .75 \$ par période de paie.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ le ____ jour du mois
de _____ 2022.

RICOH CANADA INC.

UNIFOR, SECTION LOCALE 8284

Peter Pontone
Vice-président
Ressources humaines

Patrick Léveillé
Représentant national

Bob McKenney
Vice-président
Prestation de service

Alain Paquette
Agent négociateur

Dany Boudreault
Directeur du service

Daniel Labelle
Agent négociateur

Stephane Ruggeri
Agent négociateur

ANNEXE « A » ÉCHELLE SALARIALE ANNUELLE

1) ÉCHELLE SALARIALE ANNUELLE

Échelle salariale annuelle (rétroactive au 1 ^{er} janvier 2021)	Hausse					
1 ^{er} janvier 2021	2.50%					
1 ^{er} janvier 2022	3.00%					
1 ^{er} janvier 2023	3.00%					
1 ^{er} janvier 2024	2.00%					
1 ^{er} janvier 2025	2.00%					

Échelle salariale annuelle						
Poste	En vigueur à la date de signature	2021-01-01	2022-01-01	2023-01-01	2024-01-01	2025-01-01
	Salaire de base	2.50%	3.00%	3.00%	2.00%	2.00%
Conseiller en technologie I	38,077 \$	39,029 \$	40,200 \$	41,406 \$	42,234 \$	43,501 \$
Conseiller en technologie II	56,423 \$	57,834 \$	59,569 \$	61,356 \$	62,583 \$	64,460 \$
Spécialiste et conseiller, Technologie II	58,888 \$	60,361 \$	62,172 \$	64,037 \$	65,317 \$	67,277 \$
Conseiller II, Systèmes de production	61,266 \$	62,798 \$	64,682 \$	66,622 \$	67,954 \$	69,993 \$
Spécialiste et conseiller II, Systèmes de production	63,643 \$	65,234 \$	67,191 \$	69,207 \$	70,591 \$	72,709 \$
Spécialiste, Solutions de technologie	63,092 \$	64,670 \$	66,610 \$	68,608 \$	69,980 \$	72,080 \$
Conseiller III, Systèmes de production	67,750 \$	69,444 \$	71,527 \$	73,673 \$	75,147 \$	77,401 \$
Spécialiste et conseiller III, Systèmes de production	73,694 \$	75,536 \$	77,802 \$	80,136 \$	81,739 \$	83,374 \$

ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

1	Claude Gloutnez	Conseiller en technologie II	01-05-1984
2	François Viau	Conseiller en technologie II	12-03-1987
3	Stéphane Ruggeri	Spécialiste et conseiller II, Systèmes de production	04-05-1987
4	René Gauvin	Conseiller II, Systèmes de production	26-11-1984
5	Alain Paquette	Conseiller en technologie II	15-06-1987
6	Kim Lan Ta	Spécialiste et conseiller II, Systèmes de production	30-11-1987
7	Daniel Labelle	Conseiller II, Systèmes de production	11-04-1988
8	Phat Phuc Ly	Conseiller en technologie II	11-04-1988
9	Reza Ramezani	Conseiller II, Systèmes de production	16-01-1989
10	Yan Grégoire	Conseiller II, Systèmes de production	02-03-1992
11	Pierre Rioux	Conseiller III, Systèmes de production	08-04-1996
12	Carlo Cincis	Conseiller II, Systèmes de production	20-10-1997
13	Stéphane Noel	Conseiller en technologie II	18-07-2001
14	Edouardo Siocon	Conseiller II, Systèmes de production	01-01-2002
15	François Evans	Conseiller en technologie II	01-01-2002
16	Altaf Khayrattee	Spécialiste, Solution technologie	20-02-2006
17	Jean Sébastien Barbe	Spécialiste et conseiller II, Technologie	15-05-2006
18	Tuan Trang Ha	Conseiller en technologie II	09-25-2006
19	Liviu Grigori	Conseiller en technologie II	29-01-2007
20	Chantal Gobeil	Conseiller en technologie II	31-01-2007
21	Nicolae Ursachi	Conseiller en technologie II	03-07-2007
22	Daniel Godbout	Conseiller en technologie II	05-11-2007
23	Ilie Badescu	Conseiller en technologie II	04-02-2008
24	Noly Arintoc	Conseiller en technologie I	22-11-2021

L'employeur remettra à chaque embauche, une liste d'ancienneté corrigée aux dirigeants du local.

ANNEX « C » - CADEAUX DE RECONNAISSANCE D'ARTICLES DE MARQUE RICOH

La compagnie reconnaît que les membres(es) syndiqués(es), font partie intégrale de Ricoh Canada.

Les cadeaux de reconnaissance d'articles de marque Ricoh offerts à tous les employés(es) seront offerts aux membres syndiqués également.

Tout litige sera réglé aux Comités des relations de travail.

La compagnie et le syndicat conviennent de se rencontrer en dehors de négociations pour discuter de la participation des membres du syndicat dans certains articles comme le programme Service Excellence.

ANNEX « D » - SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

Avec un accord mutuel entre l'employé et la Compagnie, avec avis au Syndicat, un employé syndiqué pourrait être admissible à travailler une semaine de travail réduite jusqu'à deux ans avant leur retraite.

Les bases de cette entente, sont :

- Les employés(es) devront signifiés à l'employeur, avant le 1 décembre de l'année précédente, de leur intention de faire une demande de participation au programme de semaine de travail réduite et de déclarer une date de retraite précise;
- La compagnie évaluera les besoins opérationnels pour déterminer les candidats admissibles;
- Les candidats seront choisis par ancienneté général, en accord avec la compagnie et le syndicat;
- S'il y a entente entre toutes les parties pour l'admissibilité d'un employé syndiqué au programme de semaine de travail réduite, la date de retraite est irrévocable;
- Tout questionnement supplémentaire sera discuté au Comité des relations de travail.
- Le salaire sera calculé au prorata basé sur les heures travaillées
- La compagnie fournira les termes, y compris tout élément inadmissible ou calculé au prorata, qui doivent être considérés dans la semaine de travail réduite.

**LETTRE D'ENTENTE
PROGRAMME DE VÉHICULE D'ENTREPRISE**

La compagnie accepte que tout employé qui choisi de participer au programme de véhicule d'entreprise soit assujetti à la politique en vigueur au moment de l'adhésion. Les modalités de cette politique demeurent en vigueur pendant la durée de la présente convention collective

**LETTRE D'ENTENTE
CRITÈRES DE SÉLECTION LORS DE NOMINATION**

Groupe	Critère	Critère	Critère	Critère	Critère	Critère
Spécialiste, Solutions de technologie **	B	C	E	-	-	-
Spécialiste et conseiller III, Systèmes de production **	AA	1	2	C	D	E
Spécialiste et conseiller II, Systèmes de production **	AA	1	C	D	E	-
Spécialiste et conseiller II, Technologie **	A+	1	C	D	E	-
Conseiller III, Systèmes de production ** ***	AA	D	E	2	-	-
Conseiller II, Systèmes de production **	AA	D	E	-	-	-
Conseiller en technologie II	A	D	E	-	-	-
Conseiller en technologie I*	Poste d'entrée; volonté et possibilité de travailler après les heures ouvrables, au besoin					

- *** Exigence de faire des tests additionnels (avant/après la formation) et compétences démontrées en matière de service des produits de formulaires continus dans les 12 mois de l'entrée en poste;
- ** Doit satisfaire aux exigences de la langue anglaise/française, tel qu'établi dans le cadre des tests standards (oral et écrit) dans un délai raisonnable;
- * Nouveau candidat venant tout juste d'obtenir son diplôme ou d'une autre industrie sans expérience.

Tableau des critères :

** Statu quo pour les employés(es) avec leurs certifications actuelles **

- AA 2 certifications – 1) Net+; 2) reliée au poste, p. ex., Fiery
- A+ 2 certifications – 1) Net+; 2) reliée au poste, p. ex., Security+
- A 1 certification – Net+
- B MCITP (MCP) requis; autres certifications TI reconnues (c.-à-d., MCSA, MCSE, CCNA, Security Plus, ITIL) à considérer également
- C Habilités démontrées en soutien technique et en connectivité menant au soutien en connectivité avancée (installations et soutien continu) et applications d'affaires dans les 90 jours de l'entrée en poste

- D Réussite de tous les cours techniques assignés
- E Aucun plan d'amélioration du rendement en place
- 1 Doit avoir occupé le rôle standard du poste pour un minimum de 12 mois comme prérequis pour le poste de spécialiste connexe
- 2 24/7 requis comme exigence pour être considéré pour le poste

Remarque : Si les critères ne peuvent être respectés dans le cadre des exigences normales (selon la description du poste) par n'importe quel candidat dans la Compagnie, l'article 14.05 sera utilisé (absence de candidature) conformément à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE DESCRIPTIONS ET EXIGENCES NORMALES DES POSTES

Conseiller III, Systèmes de production :

- Appareils haut volume et formule continue - segment 6 et formule continue
- Effectuer le service de l'unité principale, service avant/après-vente, contrôle des appareils, etc.
- Installations/soutien des ententes de niveaux de service/réparation basés sur les normes Ricoh
- Horaire d'entretien préventif pour prévenir tout temps d'arrêt et assurer la satisfaction optimale des clients
- Compétences en travail d'équipe /communication/organisation requises
- 24/7 requis

Conseiller II, Systèmes de production :

- Appareils haut volume, appareils de production noir et blanc et couleur des segments 5 et 6
- Installations/soutien des ententes de niveaux de service/réparations et entretien préventif basés sur les normes Ricoh
- Soutien Fiery : Installation et pilote/configuration de la numérisation, mises à jour de l'équipement/système. Soutien des applications de base
- Compétences en travail d'équipe/communication/organisation requises

Conseiller en technologie II :

- Appareils de faible à moyen volume – segments 1 à 4 (10 à 50 pages par minute)
- Installations/soutien des ententes de niveaux de service/réparations et entretien préventif basés sur les normes Ricoh
- Tâches liées à l'équipement et aux logiciels – p. ex., installations avec connectivité réseau avancée et soutien continu (applications intégrées, scan to folder/email, pilote du serveur)
- Partage des connaissances avec les autres techniciens
- Compétences en travail d'équipe/communication/organisation requises

Conseiller en technologie I :

- Appareils de faible à moyen volume
- Installations et réparations de base
- Tâches liées à l'équipement et aux logiciels – p. ex., réseautage et connectivité de base (c.-à-d., adresses IP et installation de pilotes)
- Appels d'entretien préventif

- Problèmes de service qui ont été identifiés comme des appels de base
- Stock comprenant des trousseaux d'entretien et des pièces de service de base seulement

Spécialiste, Solutions de technologie :

- Mise en œuvre et documentation des nouvelles installations de dispositifs réseau et logiciels supportés par un spécialiste de produit intégré (IPS)
- Effectuer les appels avant la vente auprès de la succursale locale concernant les solutions avancées

Spécialiste et conseiller III, Systèmes de production :

- Appareils haut volume et formule continue; soutien de niveau supérieur pour les segments 6 et formule continue
- Service de l'unité principale, service avant /après-vente, contrôle des appareils, etc.
- Installations/soutien des ententes de niveaux de service/réparation et entretien préventif basés sur les normes Ricoh
- Suivi des ententes de niveaux de service et soutien de l'équipe pour les alertes de problèmes
- Horaire d'entretien préventif pour prévenir tout temps d'arrêt et assurer la satisfaction optimale des clients
- Soutien des connectivités avancées (applications d'affaires), application d'impression Fiery
- 24/7 requis

Spécialiste et conseiller II, Systèmes de production :

- Appareils haut volume - soutien de niveau supérieur pour les appareils de production des segments 5 et 6 (51-135 pages par minute) (noir et blanc et couleur)
- Installations/soutien des ententes de niveaux de service/réparation et entretien préventif basés sur les normes Ricoh
- Suivi des ententes de niveaux de service et soutien de l'équipe pour les alertes de problèmes
- Installations de connectivité avancée et soutien continu
- Soutien de l'application d'impression Fiery/applications d'affaires, production
- Compétences en travail d'équipe, en organisation et communication requises

Spécialiste et conseiller II, Technologie :

- Appareils de faible à moyen volume - soutien de niveau supérieur pour les segments 1 à 4 (10-50 pages par minute)
- Suivi des ententes de niveaux de service/réparation/entretien préventif basé sur les normes Ricoh
- Installations/soutien des ententes de niveaux de service/réparation/entretien préventif basés sur les normes Ricoh
- Installations de connectivité avancée et soutien continu (soutien de l'application d'impression Fiery (gestion/application d'affaires))
- Compétences en travail d'équipe et communication requises

LETTRE D'ENTENTE TSCI

La Compagnie accepte de ne pas mettre à pied un technicien actuel et de ne pas remplacer ledit employé par un TSCI. La Compagnie embauchera un employé au poste de TSCI en raison de nouvelles affaires conclues, du taux de roulement (autre que des mises à pied) ou de toute autre activité d'affaires connexe.

LETTRE D'ENTENTE VÊTEMENTS POUR SALARIÉS

Il est entendu entre les parties que l'entreprise doit fournir à chaque salarié avant le 1er novembre tous les articles d'hiver et le 1^{er} juin tous les articles d'été :

- a) un (1) manteau trois saisons OU un (1) manteau d'hiver et un (1) manteau de printemps tous les trois ans avant le 1er novembre ou cinq (5) chemises ou polos chaque année qu'un manteau n'est pas fourni (la Compagnie examinera toute situation nécessitant la réparation ou le remplacement d'un manteau endommagé avant la fin de la période de trois ans);
- b) cinq (5) polos ou chandails une fois par année avant le 1er juin;
- c) trois (3) pantalons classiques ou sport élégants ou des jeans classiques une fois par année avant le 1er juin;
- d) un (1) sarrau.
- e) une (1) paire de couvre chaussures.

Il est entendu entre les parties que l'entreprise doit fournir, une fois l'an, lorsque le client l'exige :

- a) le remboursement du prix payé pour l'achat de souliers ou bottes de sécurité jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq dollars (125 \$).

Pour une période d'une semaine avant les commandes de vêtements, un échantillon de chaque grandeur pour chaque item ci- haut énuméré (à l'exception des couvre chaussures) sera disponible sur les lieux du travail pour essayage.

LETTRE D'ENTENTE TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le salarié appelé à effectuer des appels de service à l'extérieur de la région de la communauté urbaine de Montréal peut avoir à quitter son domicile le matin au moins quarante-cinq (45) minutes avant l'heure du début de sa journée normale de travail et il peut également avoir à voyager quarante-cinq (45) minutes après l'heure de la fin de sa journée de travail pour se rendre à son domicile.

L'excédent de ces délais de quarante-cinq (45) minutes est considéré comme du temps de travail.

Le salarié qui prévoit travailler au-delà de sa journée normale de travail doit aviser la Compagnie de la possibilité de temps supplémentaire afin d'en obtenir l'autorisation préalable s'il veut être rémunéré.

LETTRE D'ENTENTE RÉGIME DE RETRAITE

1. Il a été convenu que le salarié peut choisir d'utiliser l'un ou l'autre des deux régimes d'épargne de retraite actuellement en vigueur, soit le REER de la Financière Sun Life ou le plan d'épargne du Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (F.T.Q.). S'il est inscrit dans l'un ou l'autre, le salarié peut se retirer d'un régime et adhérer à l'autre une fois seulement.

2. La Compagnie convient de déduire à la source sur la paye de chaque salarié qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par le salarié.

3. La Compagnie convient de verser à la Financière Sun Life ou au Fonds de Solidarité F.T.Q. pour et au nom de chaque salarié participant, dans un compte REER, un montant d'argent équivalent à celui souscrit par déduction à la source par le salarié sur la base suivante:

La Compagnie verse jusqu'à concurrence de trois pour cent (3%) du salaire gagné par le salarié selon le barème d'années d'ancienneté pourvu que le salarié verse au moins le même montant.

4. La Compagnie accepte de se conformer aux procédures de remise de la Financière Sun Life et du Fonds; ainsi, elle s'engage à faire parvenir par chèque à la Financière Sun Life et au Fonds, à tous les mois (au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant le prélèvement) les sommes ainsi déduites en vertu des articles 2 et 3. Cette remise doit être accompagnée d'un état, indiquant le nom et le numéro d'assurance sociale de chaque salarié et le montant prélevé pour chacun.

5. Quant aux salariés de l'unité de négociation qui ne désirent pas souscrire à ni l'un ni l'autre des régimes d'épargne de retraite, ils pourront le faire à une date ultérieure; cependant, dans un tel cas, la politique administrative de RICOH CANADA INC. concernant le régime de REER s'applique.

6. Il est convenu entre les parties que la politique administrative de RICOH CANADA INC. concernant le régime de REER présentement en vigueur pour les salariés de RICOH CANADA INC. s'applique en faisant les changements qui s'imposent, aux salariés de l'unité de négociation qui désirent souscrire au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ). Cette politique régit, entre autres, la date d'admissibilité, les contributions de base, incluant la méthode de calcul, la contribution de la Compagnie, et les modalités applicables lorsqu'un salarié désire se retirer du régime.

LETTRE D'ENTENTE COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

Les parties conviennent de mettre sur pied dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, un comité paritaire de relations de travail, composé de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de la Compagnie.

Ce comité se réunit à la demande de l'une des parties pour discuter de toutes questions concernant les relations de travail ainsi que toutes questions concernant la formation des salariés.

Le comité se réunit pendant les heures de travail sans perte de salaire pour les représentants du Syndicat.

LETTRE D'ENTENTE LIVRAISON DE MATÉRIEL

Pour des raisons de sécurité et d'efficacité des opérations, la Compagnie s'engage à autoriser et à faciliter la livraison de pièces directement chez le client afin d'éviter aux techniciens, dans la mesure du possible, le transport de pièces encombrantes et une perte de temps reliée au transport du matériel.

Les livraisons, afin de ne pas influencer les appels reportés, se feront avec le code S2, sur appel # 100. Il est entendu que si un technicien n'a pas à installer toutes les pièces qu'il avait commandées, il est de sa responsabilité d'aviser son directeur pour que ces pièces soient ramassées et/ou remises dans l'inventaire du technicien, qui par la suite pourront être retournées au service de pièces à Toronto.

LETTRE D'ENTENTE REMBOURSEMENT DES COÛTS FIXES DU VÉHICULE

Le nouveau salarié au cours de sa période de probation devra compléter le formulaire précisant les caractéristiques de sa voiture et son année de fabrication. Les salariés à l'emploi au moment de la signature devront compléter et remettre le formulaire précisant l'année de leur véhicule dans les 30 jours suivants la signature de la convention collective.

Par la suite, ce formulaire sera complété par le salarié à chaque renouvellement de véhicule.

*Pour toutes les années de la convention collective, les salariés se procurant un véhicule s'engagent à le changer avant la date d'anniversaire de la 8^e année **selon les** conditions mentionnées ci-dessous, sinon une dépréciation des coûts fixes sera calculée.*

a) Véhicule neuf : De la date de mise en service.

b) Véhicule usagé : De l'année de fabrication.

Lettre d'entente Habitations de sécurité

Une rencontre du Comité de relations de travail paritaire, examinera le besoin réel en matière d'habilitation conformément aux exigences d'affaires, ainsi que le nombre d'employé(e), selon le travail à faire. Une demande de volontariat sera faite dans le groupe visé. S'il y a une insuffisance de salariés sur la base du volontariat, la Compagnie pourra désigner des salariés, en commençant par ceux possédant le moins d'ancienneté et qui sont en mesure d'effectuer la tâche dans le groupe visé.

Les employés choisis, devront effectuer une vérification acceptable des antécédents criminels, tel que celle de la Gendarmerie royale du Canada et du secteur vulnérable (de type Fiabilité), sur une base continue, tel que déterminé par les politiques de l'entreprise, pendant toute la durée de leur période d'emploi chez Ricoh.

La compagnie mettra en place une personne ressource francophone afin d'assurer le suivi et le support aux employés(es) tout au long du processus d'habilitation.