

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

UNIFOR

ET

BGIS Les Solutions E&M

Bureau

Valide jusqu'au 6 mai 2024



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET PORTÉE DE LA CONVENTION.....	1 -
ARTICLE 2 DISCRIMINATION	1 -
ARTICLE 3 DÉDUCTIONS.....	1 -
Fonds humanitaire.....	2 -
Général.....	2 -
ARTICLE 4 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	3 -
ARTICLE 5 TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES.....	4 -
ARTICLE 6 DÉPENSES	6 -
ARTICLE 7 GRÈVE ET LOCK-OUT.....	6 -
ARTICLE 8 DROITS DE LA DIRECTION	6 -
ARTICLE 9 DÉFINITIONS	6 -
ARTICLE 10 ANCIENNETÉ.....	7 -
ARTICLE 11 REMANIEMENT DU PERSONNEL.....	8 -
Services de transition professionnelle	10 -
Généralités	10 -
ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	10 -
ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES	11 -
Entrevues relatives à la sécurité.....	12 -
ARTICLE 14 GRIEFS	12 -
Procédure des griefs	12 -
Étape 1	12 -
Étape 2	13 -
Griefs de la Compagnie ou du Syndicat.....	13 -
Délais	14 -
ARTICLE 15 ARBITRAGE	15 -
Généralités	16 -
ARTICLE 16 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	17 -
ARTICLE 17 MODALITÉS SALARIALES	17 -
Taux de salaire supérieurs pour certains employés	17 -
Augmentations de salaire	17 -
Traitement salarial Employé absent	18 -
Jour de paie	18 -
Nouveau poste.....	18 -
Traitement salarial en cas de promotion.....	19 -
ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL.....	20 -
Répartition et attribution des tours de service	20 -
Repas	21 -
Prime de changement de tour de service	21 -
Prime des samedis consécutifs.....	22 -
Prime du dimanche	22 -
Prime spéciale de veille de Noël et de veille du Jour de l'An	22 -
Rémunération différentielle du travail en période irrégulière	22 -
Rémunération différentielle « de surveillance ».....	22 -
Rémunération différentielle de démonstration.....	23 -
Période de détente	23 -
ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	23 -
Congé au lieu de la rémunération des heures supplémentaires.....	24 -
ARTICLE 20 JOURS FÉRIÉS.....	24 -
Rémunération des heures de travail un jour férié.....	25 -
Jours chômés payés.....	26 -
ARTICLE 21 VACANCES	27 -
Admissibilité durant l'année de l'embauche ou du réembauchage	27 -
Admissibilité au cours des années subséquentes	27 -
Rémunération en espèces au lieu de vacances.....	29 -
ARTICLE 22 MUTATIONS	30 -
ARTICLE 23 DÉPLACEMENTS ET DÉPENSES	31 -
ARTICLE 24 PROCÉDURE D'AFFICHAGE DES POSTES VACANTS.....	32 -
ARTICLE 25 ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE	32 -
ARTICLE 26 CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES	33 -
ARTICLE 27 INFORMATION DES EMPLOYÉS ET DU SYNDICAT.....	33 -
Information du Syndicat	33 -

ARTICLE 28 TABLEAUX D’AFFICHAGE	- 34 -
ARTICLE 29 DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN	- 34 -
ARTICLE 30 CONGÉ EN CAS DE DEUIL.....	- 35 -
ARTICLE 31 CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉS POUR SOINS D’ENFANTS	- 35 -
ARTICLE 32 DIVERSITÉ DE L’EFFECTIF	- 36 -
ARTICLE 33 PROCÉDURE DE NÉGOCIATION	- 36 -
ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION	- 36 -
ANNEXES.....	- 38 -
ANNEXE A.....	- 39 -
ANNEXE B.....	- 40 -
ANNEXE C	- 41 -
ANNEXE D	- 45 -
MÉMOIRES D’ENTENTE	- 48 -
#1 ÉQUITÉ SALARIALE.....	- 49 -
#2 HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉ.....	- 50 -
#3 OFFRE DE DÉPART VOLONTAIRE POUR LES EMPLOYÉ DE BUREAU MEMBRE DE UNIFOR	- 52 -
Lettres d’intention.....	- 53 -
Lettre d’intention #1 - Conseils financiers et planification de la carrière.....	- 54 -
Lettre d’intention #2 - Développement de l’employé.....	- 55 -
Lettre d’intention #3 - Évolution vers un effectif bilingue	- 56 -
Lettre d’intention #4 : Congés-d’éducation payés.....	- 57 -
Lettre d’intention #5 - Prime de disponibilité	- 58 -
Lettre d’intention #6 - Avantages sociaux	- 59 -
Lettre d’intention #7 - Processus d’évaluation des postes	- 60 -
Lettre d’intention #8 - Augmentation salariale (avancement d’échelon).....	- 61 -
Lettre d’intention #9 - Couverture avantages sociaux.....	- 62 -
Lettre d’intention #10 - Rencontres conjointes Relations de travail	- 63 -
Lettre d’intention #11 - Impression de la convention collective.....	- 64 -
Lettre d’intention #12 – Télé Travail	- 65 -
Lettre d’intention #13 – Rapport Trimestriel	- 66 -
Lettre d’intention #14 – Fond de justice sociale.....	- 67 -
Lettre d’intention #15 - Télétravail.....	-67-
Lettre d’intention #16 - Intervenant auprès des femmes.....	-68-

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET PORTÉE DE LA CONVENTION

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

1.2 La convention s'applique à tous les employés de bureau et/ou employés connexes de la Compagnie tels que décrits à l'annexe A. Lorsque les deux parties conviendront mutuellement qu'il existe manifestement des points communs importants entre un nouvel emploi établi pendant la durée de la convention et les autres emplois de l'unité, ce nouvel emploi sera couvert par la présente convention.

ARTICLE 2 DISCRIMINATION

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

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

2.3 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Les parties conviennent également qu'aucun employé ne devrait faire l'objet de toute forme de harcèlement au travail.

2.02.1 La Compagnie

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

ARTICLE 3 DÉDUCTIONS

Cotisations syndicales

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

3.2 La Compagnie convient d'effectuer les retenues syndicales ordinaires. Ces retenues se feront en parts égales à chaque paye de l'année.

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

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

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

Fonds humanitaire

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

(b) Cette retenue à la source sera faite sur une base mensuelle et sera versée au compte de l'organisme de charité enregistré désigné comme le Fonds humanitaire du UNIFOR, le plus tôt possible après la fin de chaque mois.

3.7 Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction mentionnée ci-dessus, il doit en aviser par écrit le vice-président approprié d'UNIFOR. Le Syndicat informera alors par écrit le Vice-président Sénior, Ressources Humaines ou son/sa désigné(e) du nom, de l'emploi 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.

Général

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

3.9 Quand, un mois donné, l'employé n'a pas un revenu suffisant pour permettre les retenues, la Compagnie n'est pas tenue d'effectuer ces retenues sur les revenus subséquents.

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

ARTICLE 4

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.1 Le nombre de représentants syndicaux locaux, à l'exclusion des dirigeants locaux, des délégués syndicaux en chef, ne doit pas excéder 2.

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

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

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

4.5 La Compagnie convient d'accorder un congé autorisé sans paie d'une durée de trois mois à un an à tout employé qui désire occuper, à plein temps, un emploi pour le Syndicat et qui en fait la demande. Le Syndicat devra donner un préavis de trois (3) semaines à la Compagnie.

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

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

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

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

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

c) une demande écrite d'un tel congé doit être envoyée à la Compagnie au moins deux semaines avant le début du congé, avec copie au Vice-président Sénior, Ressources Humaines ou son/sa désigné(e).

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

ARTICLE 5 TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

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

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

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

5.2 Du temps rémunéré est accordé à une plaignante et à son délégué syndical à des fins de consultation pour traitement raisonnable du grief et pour des rencontres en personne avec la direction, ce qui comprend :

- a) Le temps utilisé par le délégué syndical pour rencontrer la plaignante.
- b) Faire passer le grief d'une étape à l'autre, ce qui pourrait impliquer un changement du représentant syndical.
- c) Quelques discussions nécessaires avec le syndicat national, c'est-à-dire le traitement raisonnable d'un grief.

....mais ne comprend pas...

- d) Le temps consacré à l'administration de la section locale.

5.3 Un représentant négociateur autorisé par le Syndicat peut se voir allouer du temps aux fins de la négociation, sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que ce temps soit effectivement consacré à la négociation de la convention collective mais ce, uniquement jusqu'à la date d'expiration de la convention ou jusqu'à la date d'une requête en conciliation, soit la dernière de ces deux dates. Tout temps alloué après la date d'expiration de la convention collective ou la date à laquelle la conciliation est demandée n'est pas rémunérée et, en pareil cas, les dispositions de la sous-section 5.04 (b) s'appliquent.

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

b) Le temps alloué en vertu de la sous-section 5.04(a) ne sera pas rémunéré; toutefois,

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

5.5 a) Le temps alloué en vertu du présent article ne doit l'être qu'à la suite d'une demande formelle présentée à la direction. La demande doit indiquer la raison pour laquelle le temps est demandé et la quantité estimative de temps demandée. Les demandes ne seront pas refusées inconsidérément, mais l'on sait que les exigences du service ne permettent pas toujours de souscrire aux demandes; dans de tels cas, le délégué syndical, le délégué syndical en chef ou le dirigeant local qui a fait la demande peut se faire remplacer par un délégué syndical, délégué syndical en chef ou dirigeant local qui peut être libéré parmi ceux désignés par le Syndicat pour la remplacer.

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

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

b) Le Vice-président Sénior, Ressources Humaines ou son/sa désigné(e) rencontre, chaque trimestre si nécessaire, le président et les vice-présidents du Syndicat en vue d'examiner les abus présumés relatifs à l'octroi ou à l'utilisation de temps pour affaires syndicales, peu importe que la question à examiner fasse ou puisse faire, l'objet d'un grief.

5.7 Un employé de l'unité de négociation peut participer au colloque de négociation du Syndicat pour une durée maximale de trois jours sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu toutefois que le nom des participantes aient été donné à la Compagnie deux semaines avant la réunion.

5.8 Une période raisonnable de temps payé sera allouée au délégué syndical en chef ou à un (1) représentant syndical pour rencontrer les nouveaux employés et ce, pour un minimum de deux fois par année.

ARTICLE 6 DÉPENSES

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

ARTICLE 7 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

7.2 Les termes « grève » et « lock-out » ont le sens que leur donne le Code du travail du Québec.

ARTICLE 8 DROITS DE LA DIRECTION

8.01 La Compagnie a le droit et le pouvoir exclusif d'administrer son exploitation à tous égards et conformément à ses engagements et à ses responsabilités envers le public, de gérer ses affaires efficacement et de diriger les effectifs et, sans restreindre le caractère général de ce qui précède, elle a le droit et le pouvoir exclusif d'engager, promouvoir, muter, rétrograder, mettre à pied, suspendre, congédier des employés ou prendre d'autres mesures disciplinaires à leur endroit. La Compagnie convient que l'exercice de ces droits et de ces pouvoirs ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 9 DÉFINITIONS

9.1 Aux fins de la présente convention :

a) Le terme "employé" désigne une personne qui occupe chez BGIS Les Solutions E&M un des emplois inscrits à l'annexe A, et n'inclut pas :

- (i) Personne affectée à une tâche à caractère confidentiel concernant les relations industrielles;
- (ii) Une personne qui exerce des fonctions de cadre.

- b) Le terme “employé à l’essai” désigne une personne embauchée à un poste régulier durant les six (6) mois de l’emploi.
 - (i) Nonobstant l’article 13 de la présente convention, la Compagnie se réserve le droit de licencier un employé à l’essai qu’elle juge inapte.
 - (ii) La Compagnie convient de remettre à l’employé et à son délégué syndical une copie de terminaison d’emploi où doivent être données les raisons pour lesquelles la Compagnie juge l’employé inapte.
- c) Le terme “employé régulier” désigne un employé embauché à un poste régulier après avoir passé avec succès la période de probation de six (6) mois.
- d) Le terme “employé temporaire” désigne un employé embauché à un poste régulier à durée déterminée dont la durée ne dépassera pas un an (12 mois) continu. Les assignments temporaires sont utilisées afin de fournir un support aux besoins de la Compagnie lors de périodes de pointe et/ou pour des projets spéciaux.
- e) Le terme “employé à temps partiel” désigne une personne qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base.
- f) Le terme “centre de rattachement” désigne une des localités inscrites à l’annexe B dans laquelle un employé travaille ordinairement.
- g) Le terme “centre de travail” désigne le lieu de travail où l’employé travaille ordinairement.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

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

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

b) Dans le cas de bris d’égalité sur l’ancienneté ci-haut mentionnée, si deux employés ou plus ont la même durée au poste actuel, les parties conviennent de déterminer l’ancienneté par tirage au sort. Le tout devra être fait en présence du représentant syndical désigné par le Syndicat.

10.3 La Compagnie convient de remettre au délégué en chef, le 1^{er} février et le 1^{er} août, des listes indiquant l’ancienneté des employés, de l’unité de négociation, ainsi que leur centre de rattachement. Une copie de ces listes sera envoyée au bureau de la section locale

du Syndicat.

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

ARTICLE 11 REMANIEMENT DU PERSONNEL

11.1 Lorsque le volume de travail baisse au point où il est envisagé un programme général de licenciement ou une nouvelle répartition du travail, la Compagnie s'engage à rechercher une entente avec le Syndicat pour l'établissement d'un régime de travail à temps partiel ou de licenciement ou d'un régime comportant les deux mesures.

11.2 Si on ne peut en venir à une entente à cet égard dans les 30 jours suivant la date où le Syndicat a été saisi de la question, la Compagnie peut adopter un régime de mise à pied de l'ampleur qu'elle juge nécessaire.

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

Cessation d'emploi

11.4 Lorsqu'il reste des employés excédentaires après l'application du processus décrit à 11.01, ils seront traités de la façon suivante :

1) Tout employé excédentaire ayant une durée reconnue de service de moins de 15 ans de service décomptés net peut choisir une des options suivantes :

a) Une mise à pied avec droits de rappel durant 52 semaines, plus l'indemnisation de mise à pied telle que prévue à l'Annexe D du présent mémoire.

ou

b) Le paiement d'un montant forfaitaire équivalent à la contribution de la Compagnie si l'employé avait reçu une indemnité de mise à pied au terme de l'Annexe D du présent mémoire.

2) Tout employé excédentaire ayant une durée reconnue de service 15 ans ou plus de service décompté net qui décide de ne pas se prévaloir de la méthode de déplacement peut choisir une des options suivantes :

- a) Licenciement avec droit de rappel pour une période de 52 semaines, plus l'indemnité de mise à pied de l'Annexe D du présent mémoire.

ou

- b) Le paiement des montants forfaitaires équivalent à 1,5 x SND x taux de rémunération de base.

3) Tout employé excédentaire comptant plus de 15 de services décomptés net qui décide de se prévaloir de la procédure de déplacement mais qui ne trouve pas d'autres postes pourra choisir entre les options décrites à 2a) ou 2b).

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

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

Procédure de déplacement

11.5 Procédure de déplacement

Dans le cas d'un employé permanent excédentaire, la Compagnie tentera de placer l'employé à un poste de la façon suivante et dans la séquence qui suit :

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

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

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

Note

Un employé ne peut refuser un déplacement dans un autre poste en autant que ce poste est dans la même échelle de salaire et dans la même région. Pour les fins de cet article, la région se définit comme étant la grande région de Montréal à l'intérieur de 30 kilomètres de la localisation du poste avant le déplacement.

11.6 La Compagnie n'amorcera aucune mise à pied et ne gardera pas les employés mis à pied quand :

- a) Un entrepreneur effectue le travail de l'unité de négociation ou
- b) Un employé temporaire effectue le travail alors que l'employé affecté est qualifié pour exécuter le travail. Cette disposition ne s'applique pas quand l'employé mis

à pied refuse ce travail.

Services de transition professionnelle

11.7 La Compagnie offrira aux employés permanents licenciés des services de consultation et d'aide à la recherche d'emploi durant trois (3) mois.

Généralités

11.8 Il est entendu que quand un employé est placé à un poste dont le salaire est inférieur à la suite des mesures envisagées dans cette entente, il sera immédiatement payé au taux du salaire de base de ce poste.

Les parties conviennent que toute divergence concernant l'interprétation ou l'administration des dispositions de l'annexe D de la présente entente pourra être traitée conformément aux dispositions des articles 14 et 15 de la convention collective.

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

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

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

12.4 Le délégué syndical doit être invité à toute réunion d'enquête sur un accident mettant en cause un employé qu'elle représente. Elle peut se faire remplacer à la réunion par un autre délégué syndical de la même section locale ou par un représentant des employés responsable du comité local chargé de la sécurité et de la santé, de telle sorte que soit un délégué syndical, soit le représentant des employés désigné puisse assister à la réunion, mais non les deux. 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.

- (a) Le comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité et/ou le représentant du comité de la santé et son vis-à-vis patronal sont responsables conjointement de l'établissement et l'amendement des règles et procédures, de l'étendue des responsabilités, de la fréquence des rencontres ainsi que de toute autre question du même ordre conformément aux lois sur la santé et la sécurité au travail. Le document de référence du comité de santé et de sécurité établit ces responsabilités.

- (b) Nonobstant les dispositions de l'article 14, tout litige relatif à l'interprétation, à l'administration ou à l'application des procédures adoptées par les parties concernant le comité chargé de la sécurité et de la santé ne doit pas être soumis à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13.9 Toutes les mesures dont il est fait mention à la section 13.01, qui avaient été

imposées pour une faute disciplinaire, doivent être supprimées du dossier disciplinaire de l'employé après une période de deux ans.

Entrevues relatives à la sécurité

13.10 Le délégué syndical ou le délégué syndical en chef sera invité, à moins d'une objection de l'employé, par la direction à assister à toute entrevue portant sur une enquête dont un employé pourrait faire l'objet. Le délégué syndical ou le délégué syndical en chef pourra assister, à la demande de l'employé, à une entrevue d'enquête demandée par le client.

13.11 À moins qu'il ne s'y oppose, tout employé aura droit à 15 minutes de consultation avec le délégué syndical ou le délégué syndical en chef, avant l'entrevue de sécurité.

13.12 Le délégué syndical ou le délégué syndical en chef qui assiste à une entrevue de sécurité est présent en tant qu'observateur du processus et non pas en tant que participant.

ARTICLE 14 GRIEFS

Définitions

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

Le terme "plaignant" désigne l'employé en cause, une section locale du Syndicat, le Syndicat ou la Compagnie.

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

Procédure des griefs

Griefs individuels

Étape 1

14.1 Un grief doit être soumis dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle l'employé a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui en est la cause présumée au directeur immédiat et/ou le directeur principal par :

l'employé concerné seul ou
le délégué syndical ou le délégué syndical en chef pourvu que le grief soit signé par l'employé.

14.2 Le directeur qui reçoit le grief, doit à la réception d'un grief conformément à ce qui précède, accuser réception du grief en signant la formule de présentation et en indiquant la date à laquelle le grief a été soumis.

Le directeur immédiat et le directeur principal doivent rencontrer deux représentants

désignés par le syndicat, et si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant, et rendre leur décision dans les 15 jours après avoir été avisé du grief. La direction doit également exposer sa position sur la formule de présentation des griefs.

Étape 2

14.3 Quand le grief n'a pas pu être réglé à la 1^{ère} étape, il peut être présenté au Vice-président Sénior, Ressources Humaines ou son/sa désigné(e) dans les 30 jours qui suivent l'issue de la première étape.

14.4 Un avis d'intention d'en appeler d'un grief doit être envoyé au Vice-président Sénior, Ressources Humaines ou son/sa désigné(e) et doit être accompagné d'un exposé de la position du syndicat, signé et daté par un dirigeant ou un employé du syndicat. Une copie de cet exposé doit être jointe à une copie de la formule de présentation de griefs

14.5 Le Vice-président Sénior, Ressources Humaines ou son/sa désigné(e) doit rencontrer les représentants syndicaux pour tenter de régler le grief et, dans les 30 jours qui suivent la date de réception de l'avis de la décision d'en appeler, le directeur doit remettre au syndicat un exposé du règlement intervenu, ou de la position finale de la Compagnie s'il n'y a pas eu de règlement.

14.6 Le Vice-président Sénior, Ressources Humaines ou son/sa désigné(e) peut inviter deux autres personnes à assister aux réunions. Le nombre de représentants du syndicat aux réunions est limité à trois personnes, dont deux au plus sont des employés de la Compagnie. De plus, si l'une des parties le juge nécessaire, le plaignant peut être présent.

Griefs de la Compagnie ou du Syndicat

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

14.8 Cette procédure ne sera pas utilisée pour des griefs individuels.

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

- 1 Que dans le cas d'un grief relatif à une pratique, à une procédure, à un fait ou à des circonstances ne concernant pas l'ensemble de la Compagnie, les parties puissent, d'un commun accord, omettre la rencontre et la décision prévue à une étape donnée et passer à l'étape suivante dans les trois jours qui suivent une telle décision.
- 2 Qu'un grief relatif à une pratique, à une politique, à un fait ou à des circonstances concernant l'ensemble de la Compagnie, soit soumis directement au Vice-président Sénior, Ressources Humaines ou son/sa désigné(e) par le vice-président du syndicat ou le Représentante Nationale désigné par celui-ci ou vice-versa s'il s'agit d'un grief de la Compagnie. La présentation et l'examen

d'un tel

grief doivent se faire selon l'esprit de l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs individuels.

Délais

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

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

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

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

14.13 Un grief ne doit pas être jugé irrecevable à la 1^{ière} étape pour la seule raison que la formule de grief n'est pas remplie comme il se doit en ce qui concerne les renseignements prévus à la section 14.12.

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

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

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

- a) maintien de la mesure prise par la Compagnie
- b) annulation de la mesure prise par la Compagnie
- c) tout autre arrangement acceptable par les parties en cause.

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

ARTICLE 15

ARBITRAGE

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

15.2 Comme il est convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles dont il est expressément fait mention à la section 15.01 du présent article, une partie peut, dans un délai d'au plus 30 jours civils suivant l'issue de la question à l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs, engager des procédures d'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie.

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

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

- (i) qu'il approuve la nomination de l'une des personnes proposées par cette partie pour agir en qualité d'arbitre ou
- (ii) qu'il suggère les noms d'autres personnes neutres qu'il propose pour faire fonction d'arbitre.

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

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

Généralités

15.5 Si la question en litige est reliée à la présumée violation de l'article 13.01, l'arbitre a, sous réserve des dispositions de la présente convention, le pouvoir de:

a) maintenir la sanction imposée;

b) annuler la sanction imposée ou

(c) modifier la sanction imposée d'une manière juste et raisonnable à la lumière de la preuve qui a été entendue.

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

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

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

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

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

ARTICLE 16

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

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

ARTICLE 17

MODALITÉS SALARIALES

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

Taux de salaire supérieurs pour certains employés

17.2 L'employé nouvellement embauché ou l'employé muté qui a déjà de l'expérience, une formation pertinente ou un degré de scolarité supérieur aux exigences habituelles peut bénéficier d'un taux de rémunération correspondant à son expérience, à sa formation ou à son degré de scolarité.

Augmentations de salaire

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

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

c) Lorsqu'un employé reçoit un avis conformément à la sous-section 17.03 (b) il peut, dans les dix jours de la réception de l'avis, revoir avec son supérieur immédiat les raisons pour lesquelles l'augmentation est différée. Si, après cet entretien, l'employé croit que la mesure est injustifiée, il peut présenter un grief.

17.4 L'intervalle de temps entre chaque échelon de l'échelle salariale de l'annexe C est de 12 mois. Pour les employés temporaires, le temps pour passer d'un intervalle à un autre dans les échelons salariaux est de 1950 heures. Les heures calculées seront les heures

travaillées, les vacances payées, les jours fériés, les journées de maladies payées, le temps syndical, les absences autorisées payées, le temps supplémentaire travaillé et le temps banqué pris.

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

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

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

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

Traitement salarial

Employé absent

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

b) Lorsque, pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine, un employé est absent pendant 30 jours ou moins et que son augmentation de salaire progressive est différée jusqu'à son retour au travail, conformément à la sous-section 17.07 (a), la date d'entrée en vigueur de toute augmentation progressive subséquente ne doit pas être touchée.

c) Lorsque, pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine, un employé est absent pendant plus de 30 jours et que son augmentation de salaire progressive est différée jusqu'à son retour au travail, conformément à la sous-section 17.07 (a), la date d'entrée en vigueur de toute augmentation progressive subséquente doit être calculée en partant du jour où il revient au travail.

d) Nonobstant les dispositions de la sous-section 17.07 (c), lorsqu'un employé est absent pendant plus de 30 jours en raison d'un congé autorisé en vertu de la section 31.01, 31.02 ou 31.03, les dispositions de la sous-section 17.07 (b) s'appliquent.

Jour de paie

17.8 Le salaire doit être payé tous les deux vendredis, au taux de base de l'employé(e) pour les heures travaillées pour la période de deux semaines qui se termine le vendredi précédant le jour de paie. Le salaire doit comprendre la rémunération des heures travaillées de base, des heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période de deux semaines antérieures à la période rémunérée au taux de base.

Nouveau poste

17.9 Le taux salarial de tout nouveau poste créé pendant la durée de la présente convention sera établi conformément aux procédures prévues au processus d'évaluation

des emplois.

Ce processus est conforme à la législation en vigueur et est maintenu ainsi avec la participation de la Compagnie et du Syndicat.

Le taux ainsi déterminé s'appliquera rétroactivement à la date d'entrée en fonction dans le nouveau poste.

Si le taux s'avérait être inférieur au taux prédéterminé lors de la création du poste, il sera mis en application à la date de divulgation des résultats de l'évaluation.

L'évaluation d'un nouveau poste sera effectuée au minimum 6 mois après la date d'entrée en fonction des employés dans ce nouveau poste.

Traitement salarial en cas de promotion

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

17.11 Quand un employé est affecté temporairement à un poste d'une catégorie salariale supérieure pour une (1) semaine ou plus, la rémunération est déterminée suivant la section 17.10.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

Aux fins de la présente convention:

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

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

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

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

d) Le terme « tour de service régulier » désigne un tour de service qui s'effectue entre 6 h et 18 h, tous les jours de la semaine.

e) Le terme « demi-tour de service » désigne la moitié de la durée d'un tour de service.

f) Le terme « tour de service irrégulier » désigne un tour de service qui s'effectue entre 18h et 6h, tous les jours de la semaine.

18.2 Les heures de travail de base d'un employé à plein temps sont de sept heures et demie par jour et pourront être déterminées par des arrangements flexibles de travail qui, sur une période de temps déterminée, donnent une moyenne de 37.5 heures par semaine.

Répartition et attribution des tours de service

18.3 La répartition des tours de service doit être faite par la Compagnie.

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

18.5 Lorsqu'un employé doit faire du travail supplémentaire un dimanche et qu'elle effectue ses heures de travail de base ce jour-là, le tour de service en question est considéré comme faisant partie de sa semaine de travail prévue au fin de la rémunération et sa semaine de travail prévue n'est pas touchée. Si l'employé qui doit faire du travail supplémentaire et ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une heure de salaire additionnelle doit lui être versée.

18.6 a) Lorsqu'un employé à plein temps doit travailler un dimanche et qu'il effectue ses heures de travail de base ce jour-là, que ces heures aient été ou non prévues à l'horaire le tour de service en question est considéré comme faisant partie de la semaine de travail prévue.

b) Lorsqu'un employé à temps partiel doit travailler un dimanche et qu'il effectue un tour de service ce jour-là, qu'il a été prévu ou non à l'horaire, le tour de service en question est considéré

comme faisant partie de la semaine de travail prévue.

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

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

b) Pour fin d'application de cet article, le groupe en cause constitue le groupe d'employés appartenant à un même emploi, même catégorie salariale, tel que décrit à l'annexe A.

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

Repas

18.9 La période de repas ne doit pas excéder une (1) heure d'absence.

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

a) l'employé est appelé à effectuer l'intégralité ou une partie de son tour de service normal prévu durant une période irrégulière ou,

b) l'employé est appelé à travailler durant la période de jour le dimanche, si le dimanche fait partie de la semaine de travail prévue ou,

c) l'employé est appelé à travailler durant la période de jour un jour férié, si le jour férié fait partie de la semaine de travail prévue.

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

Prime de changement de tour de service

18.12 a) Si l'employé n'est pas avisé cinq (5) jours à l'avance du changement de son tour de service, elle reçoit, sauf disposition contraire aux sections 18.13 et 18.14, une rémunération supplémentaire équivalent au demi taux de son salaire pour les heures effectuées en dehors du tour de service initialement prévu à son horaire pour la journée, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de cinq (5) jours.

b) Si un employé à temps partiel n'est pas avisé cinq (5) jours à l'avance qu'elle va devoir effectuer un tour de service en plus de son horaire hebdomadaire prévu, elle reçoit une rémunération supplémentaire équivalent au demi taux de son salaire pour ce tour de service, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de cinq (5) jours.

c) Si un employé à temps partiel ne reçoit pas un préavis de 48 heures de l'annulation ou de la réduction de ses heures de travail prévues, quel que soit le jour, elle doit recevoir un paiement aux taux normaux de la moitié des heures ainsi prévues mais annulées par la direction.

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

18.14 Si le changement est effectué conformément aux dispositions de la section 18.06, aucune prime ne s'applique au changement de tour de service.

Prime des samedis consécutifs

18.15 L'employé dont l'horaire prévoit cinq (5) jours de travail par semaine ou dix (10) jours de travail répartis sur deux (2) semaines, et qui, à la demande de la Compagnie, travaille au moins une demi-journée (3 ¼ heures) deux (2) samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section 18.16 une rémunération supplémentaire équivalent au demi taux de son salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants.

Prime du dimanche

18.16 L'employé dont l'horaire normal prévoit un tour de service qui tombe partiellement ou entièrement entre minuit le samedi et minuit le dimanche a droit à la prime du dimanche. Cette prime équivaut au demi-taux du salaire pour les heures effectuées le dimanche, sauf lorsque l'employé n'a pas été avisé 48 heures à l'avance, auquel cas il est rémunéré au taux double pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail de base pour cette journée.

18.17 Cette prime n'est pas accordée dans le cas de congés payés ou d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle prévue à la section 21.01, et de la prime spéciale prévue à la section 21.12, est supérieure à son taux de salaire de base.

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

18.18 Lorsque l'employé doit travailler la veille de Noël ou du Jour de l'An, il reçoit une rémunération supplémentaire équivalant au taux normal pour les heures effectuées entre 18h00 et minuit.

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

18.19 a) Quand un employé doit effectuer un tour de service irrégulier, chaque heure, ou partie d'heure, de travail durant la période irrégulière donne lieu à une rémunération différentielle de 0.60\$.

b) En sus du paiement reçu en vertu de la sous-section 18.19(a), un employé a droit à un montant de 0.60\$ pour chaque heure ou partie d'heure travaillée entre 00h01 et 5h59 n'importe quel jour.

Un différentiel ne sera pas payé pour ;

a) Pour une période de travail pour laquelle un employé est payé en temps supplémentaire.

b) Les absences payées.

Rémunération différentielle « de surveillance »

18.20 L'employé à qui est confié, à quelque moment que ce soit, la surveillance d'autres employés en l'absence de la direction, pendant moins de quatre (4) semaines, doit recevoir une rémunération différentielle « de surveillance » de 3.50 \$ lorsque l'employé doit exercer cette surveillance pendant un minimum d'une (1) heure mais pas plus de quatre (4) heures dans une journée, et de 7 \$ lorsque l'employé doit exercer cette surveillance pendant plus de quatre (4) heures dans une journée.

Rémunération différentielle de démonstration

18.21 Un employé qui occupera un autre emploi que celui d'adjoint principal figurant actuellement à l'annexe A ou qui pourrait être créé pendant la durée de la présente convention, et à qui est confiée la tâche de montrer ou d'expliquer une méthode de travail ou une façon de travailler aura droit à une rémunération différentielle « de démonstration » de 1.30\$ pour chaque heure ou partie d'heure pendant laquelle il est assigné à cette fonction et la remplit. La durée minimale de chacune de ces affectations est d'une (1) heure.

Période de détente

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

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

ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Rémunération des heures supplémentaires des employés à plein temps et à temps partiel

19.1 Pour l'employé à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail :

- a) en sus du tour de service prévu de l'employé,
- ou
- b) en dehors de la semaine de travail prévue de l'employé.

19.2 Pour l'employé à plein temps, les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme il suit :

- a) au taux horaire de l'employé jusqu'à 40 heures par semaine;
- b) au taux horaire de l'employé multiplié par un et demi pour les heures de travail qui dépassent 40 sans toutefois dépasser 42;
- c) pour le temps supplémentaire en excédent de 42 heures par semaine, aux taux horaires de l'employé multiplié par deux.

19.3 L'employé à temps partiel sera payé comme suit :

- a) au taux normal pour toutes les heures de travail d'une semaine donnée, tant qu'il n'a pas atteint 40 heures de travail;
- b) Les heures supplémentaires additionnelles lui seront payées conformément à 19.02 b) et c) ci-dessus.

19.4 Lorsque l'employé doit faire du travail supplémentaire (continu) immédiatement avant ou après son tour de service, il doit recevoir le salaire d'une (1) heure additionnelle lorsqu'il doit effectuer une (1) heure de travail supplémentaire ou plus, et qu'il n'a pas été avisé au moins une (1) heure à l'avance, qu'il devait effectuer du surtemps

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

19.6 Lorsqu'un employé doit effectuer deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire continu, il a droit, pendant ces heures, à une période de repos payée d'une durée de 15 minutes.

19.7 a) Lorsque l'employé doit faire du travail supplémentaire qui ne suit pas ou ne précède pas immédiatement son tour de service (non-continu), le total des minutes supplémentaires effectuées doit être rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires.

b) Si l'employé qui doit faire du travail supplémentaire non-continu ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une (1) heure de salaire additionnelle doit être versée.

c) Si le montant auquel l'employé aurait droit en vertu des sous-sections 19.07 a) ou b) est inférieur au salaire de 3 ¼ heures, une rémunération équivalente à 3 ¼ heures de salaire doit lui être versée.

Congé au lieu de la rémunération des heures supplémentaires

19.8 Un employé peut demander d'être rémunéré, pour des heures supplémentaires effectuées, par du temps compensatoire en remplacement de la rémunération.

a) La demande d'un employé visant à mettre en réserve du temps compensatoire en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires doit être faite à son supérieur, au moment où ces heures supplémentaires lui sont attribuées. Les heures supplémentaires mises en réserve par un employé à titre de temps compensatoire ne doivent jamais dépasser 15 heures, en aucun cas.

b) Le temps compensatoire doit être mis en réserve selon un rapport :

- i) une heure de temps compensatoire pour chaque heure supplémentaire ne dépassant pas 40 et;
- ii) d'une heure et demie de temps compensatoire pour chaque heure supplémentaire au-delà de 40;

c) Le temps compensatoire est assujéti aux besoins du service et se prend à un moment convenu d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie. Les demandes ne seront pas refusées inconsidérément.

ARTICLE 20 JOURS FÉRIÉS

20.1 Les jours suivants sont considérés comme fériés :

- le Jour de l'An
- le Vendredi saint
- La fête des Patriotes
- La fête nationale (24 juin au Québec seulement)
- La fête du Canada (1^{er} juillet)
- La fête du Travail
- La fête de l'Action de grâces

- Noël
- le congé du lendemain de Noël (26 décembre)

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

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

20.4 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, la Compagnie doit l'inclure dans l'horaire hebdomadaire de l'employé ou accorder un congé payé, dont la rémunération est calculée suivant la section 20.06 en dehors de la période de vacances annuelles et à une date déterminée par la Compagnie.

20.5 Nonobstant les dispositions des sections 20.03 et 20.04, le congé du lendemain de Noël est régi par les modalités suivantes :

- a) Lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un lundi, il est reporté au lendemain;
- b) Lorsque le congé du lendemain de Noël tombe en semaine, du mardi au vendredi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause;
- c) Lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un samedi et que ce samedi n'est pas inclus dans l'horaire hebdomadaire de l'employé, ce dernier a droit à un congé payé le lundi suivant.

Rémunération des heures de travail un jour férié

20.6 a) Lorsque l'employé à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire :

- i) il doit être rémunéré à son taux de salaire de base pour cette journée ou,
- ii) un congé payé peut lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie, si elle effectue les heures de travail de base pour cette journée.
- iii) de plus, l'employé doit être rémunéré au taux et demi de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié, exception faite du jour de Noël et du Jour de l'An alors qu'il sera rémunéré au taux double pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

20.7 Lorsque l'employé à temps partiel doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire, la rémunération est établie comme il suit :

a) jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, le montant le plus élevé entre :

- i) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour férié;
- ou
- ii) 5% de son revenu, à l'exception de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié; à
- et

b) taux et demi de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié, exception faite du jour de Noël et du Jour de l'An alors qu'il sera rémunéré au taux double pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

20.8 Si l'employé n'a pas été avisé 48 heures à l'avance qu'il devrait travailler un jour férié, il doit être rémunéré au taux double pour les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures de base pour cette journée, plus une heure (1) de salaire additionnelle au taux normal.

20.9 Lorsque l'employé doit travailler un samedi férié qui ne tombe pas dans son horaire hebdomadaire, il est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires pour les heures effectuées et a droit à un (1) jour de congé payé, comme il est prévu à la section 20.04.

Jours chômés payés

20.10 En plus des jours fériés prévus à l'article 20.01, chaque employé régulier, à l'emploi de la Compagnie au 1^{er} décembre, a droit à trois (3) jours de congé rémunérés établis mutuellement compte tenu des exigences du service. Les jours de congé sont payés au taux de rémunération de base de l'employé. S'il s'agit d'un employé à temps partiel, la rémunération est égale au résultat le plus élevé qui ne dépasse pas un cinquième du taux de rémunération de base hebdomadaire et qui est obtenu selon l'une ou l'autre des méthodes de calcul suivant :

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

ou

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

20.11 a) Un (1) de ces jours chômés payés sera prévu à l'horaire entre le 1^{er} décembre et le 15 janvier de l'année suivante selon les besoins de l'organisation.

b) Deux (2) de ces jours chômés payés devront être accordés, compte tenu des exigences du service, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

20.12 Lorsqu'il est impossible d'accorder un jour chômé payé à l'employé conformément aux dispositions de la sous-section 20.10, le salaire d'une (1) journée lui sera versé, au taux de base ou, s'il est employé à temps partiel jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre :

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

ou

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

ARTICLE 21 VACANCES

NOTA :

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

21.1 L'employé a droit à des vacances payées conformément aux dispositions suivantes du présent article.

Admissibilité durant l'année de l'embauche ou du réembauchage

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

Aux fins de la présente section :

a) Quand un employé est embauché ou réembauché entre le 1^{er} et le 15^e jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du 1^{er} jour du mois;

b) Quand un employé est embauché ou réembauché entre le 16^e et le dernier jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du 1^{er} jour du mois suivant.

Admissibilité au cours des années subséquentes

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

Durée reconnue du service	Semaines de vacances
1 an	3*
10 ans	4**
18 ans	5***
25 ans	6***

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

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

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

NOTE : Jusqu'à dix (10) jours de vacances peuvent être pris en jours séparés.

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

21.5 Les vacances sont établies pour une année civile complète se terminant le 31 décembre. Si la Compagnie et l'employé conviennent mutuellement, un employé peut reporter un maximum de deux (2) semaines de vacances inutilisées à l'année suivante. L'approbation de la Compagnie ne doit pas être refusée de manière déraisonnable. Les vacances reportées doivent être utilisées au plus tard le 30 avril de l'année suivante. Le droit aux vacances est déterminé en fonction de la durée reconnue du service dans l'année pour laquelle les vacances sont accordées.

21.6 Nonobstant les dispositions de la section 21.03, un employé qui accumule moins d'une année entière de service reconnu au cours d'une année civile a droit à des vacances payées pour cette année civile tel que prévu dans le tableau ci-dessous :

Droit à la période entière de vacances calculée en fonction de la durée reconnue du service	Trois (3) semaines	Quatre (4) semaines	Cinq (5) semaines	Six (6) semaines
Nombre de jours de vacances calculés pour chaque mois pendant lequel un employé a accumulé 15 jours de service reconnus ou plus	1.5 jour par mois	2 jours par mois	2.5 jours par mois	3 jours par mois
Nombre de jours de vacances maximum pour l'année	15 jours	20 jours	25 jours	30 jours

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

21.8 La Compagnie s'engage à établir chaque année le calendrier des vacances en tenant compte de l'ancienneté, quand elle juge que ce calendrier entrave le moins possible la bonne marche de son exploitation. La cédule de vacances devra être préparée entre le 1^{er} décembre et le 1^{er} février de chaque année par l'employeur. La Compagnie devra remettre le calendrier approuvé au plus tard le dernier jour de février. Cependant, un employé permanent doit pouvoir choisir ses vacances à partir du calendrier de la Compagnie avant un employé temporaire. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile pour autant que les exigences du travail le permettent.

21.9 a) Un employé n'a pas le droit de reporter ses vacances, en entier ou en partie, d'une période de vacances à une autre, ni de prendre successivement des vacances auxquelles il a droit, rattachées à deux (2) années civiles

b) Cependant, dans la mesure où la Compagnie juge que les circonstances le permettent, compte tenu des exigences de l'exploitation, les demandes des employés de prendre successivement des vacances auxquelles ils ont droit rattachées à deux (2) années civiles pourront être accordées.

21.10 Aux fins du présent article, on entend par « période de vacances » la période allant du 1^{er} janvier d'une année à la fin d'avril de l'année suivante.

21.11 Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède ses vacances et qu'il lui est impossible de prendre ses vacances, la Compagnie peut reporter ses vacances à une date ultérieure au cours de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées ou à une autre date avant la fin d'avril de l'année suivante.

21.12 Les vacances d'un employé sont rémunérées au taux de salaire de base établi d'après les politiques de la Compagnie, mais

a) dans l'année où il est embauché et réembauché, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur à 4% de son revenu total dans la période complète de service en cause dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées;

b) dans les années qui suivent l'année de son embauche ou de sa réembauche, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur à 2% de son salaire de base dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, pour chaque semaine de vacances,

et de plus,

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

ou

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

Rémunération en espèces au lieu de vacances

21.13 L'employé a droit, au lieu de vacances, à une rémunération en espèces conformément aux sections suivantes.

21.14 Lorsqu'un employé démissionne, est licencié, est congédié ou qu'il a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une rémunération en espèces lui est versée en remplacement des vacances pour l'année civile en cours. La rémunération est calculée conformément aux sections 21.16 et 21.17 inclusivement.

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

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

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

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

ou

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

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

ARTICLE 22 MUTATIONS

22.1 Tous les employés permanents sont admissibles à une mutation conformément aux politiques de la Compagnie en vigueur ou ayant été modifiées selon les besoins après consultation avec le Syndicat. La Compagnie a l'intention d'utiliser un processus d'affichage des emplois en bonne et due forme et d'avoir recours à ses employés qualifiés pour combler les postes à pourvoir.

a) Lorsqu'un employé est promu dans un poste de gestion de façon intérimaire, c'est-à-dire qu'il obtient une affectation d'une durée définie pour remplacer une personne en congé de maternité ou participer à un projet spécial, par exemple, cet employé reçoit la paie et les avantages sociaux rattachés au poste de gestion à compter de la date d'affectation et la Compagnie continue à percevoir les cotisations syndicales et à faire les remises au Syndicat pendant les trois (3) premiers mois de l'affectation intérimaire.

22.2 Lorsqu'un employé est muté de manière permanente dans un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation et que la mutation est considérée un échec dans les trois (3) premiers mois et après que tous les efforts raisonnables ont été faits pour lui procurer la formation et le soutien nécessaire, cet employé peut réintégrer son poste d'origine ou un poste ayant des responsabilités et une rémunération comparables à celle de son poste d'origine. Ce transfert sera effectué à la demande de l'employé ou à la demande de la Compagnie.

ARTICLE 23

DÉPLACEMENTS ET DÉPENSES

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

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

23.3 Lorsqu'un employé doit, à la demande de la Compagnie, se rendre sur une base permanente à un autre centre de travail situé à l'intérieur de son centre de rattachement habituel, la portion de temps qu'elle consacre à se déplacer en dehors de son tour de service lui sera payée conformément aux dispositions de la section 30.02 durant les 30 jours suivant immédiatement le changement de centre de travail.

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

Frais de déplacement

23.5 La Compagnie doit payer les frais de déplacements que l'employé est appelé à effectuer dans l'exercice de ses fonctions.

23.6 Lorsque l'employé doit travailler à l'extérieur de son centre de rattachement, la Compagnie doit payer les frais approuvés qu'elle assume pour se déplacer entre son centre de rattachement et l'endroit où il doit travailler. Les frais de déplacement sont régis par la politique de l'entreprise.

23.7 Lorsque l'employé doit travailler à l'extérieur de son centre de rattachement, la Compagnie doit payer les frais approuvés qu'il assume pour se déplacer, une fois toutes les semaines si les exigences du travail le permettent, entre l'endroit où elle doit travailler et son centre de rattachement.

Repas et logement

23.8 Lorsqu'un employé doit travailler à l'extérieur de son centre de rattachement et s'absenter de sa résidence pour une nuit, il doit être remboursé de ses frais de repas et de logement approuvés.

23.9 L'employé qui tombe malade ou est victime d'un accident lorsque les repas et le logement sont défrayés par la Compagnie peut être ramené à son centre de rattachement aux frais de la Compagnie.

ARTICLE 24 PROCÉDURE D’AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

24.1 Un poste vacant est défini comme suit: toute addition ou remplacement d’un poste qui est supposé durer plus de 12 mois.

24.2 Lorsqu’un poste vacant existe, la Compagnie affiche l’annonce du poste vacant durant 5 jours ouvrables. Les employés doivent soumettre leurs candidatures à l’intérieur des mêmes 5 jours ouvrables en suivant les instructions.

24.3 Un affichage sera fait pour chaque ouverture de poste. S’il y a plus qu’un poste disponible au même endroit de travail, le nombre de postes disponibles sera indiqué sur l’affichage.

24.4 L’annonce du poste sera acheminée à tous les employés par courrier électronique et identifiera l’étendue de la position et les qualifications requises ainsi que le lieu de travail, la date d’embauche et à qui le candidat retenu se rapportera.

24.5 Les paramètres suivants sont reconnus par les deux parties:

- a) Les qualifications requises pour le poste doivent être rencontrées.
- b) L’employé doit être capable d’exécuter tous les aspects du travail sans nécessiter plus de 21 jours ouvrables de familiarisation.
- c) Le candidat sélectionné pour un poste affiché sera l’employé avec le plus d’ancienneté ayant toutes les qualifications requises pour le poste affiché.
- d) La Compagnie fera tous les efforts raisonnables afin de compléter le processus de sélection à l’intérieur de 2 semaines suivant la fin de l’affichage, incluant un avis au candidat sélectionné et aux autres candidats.
- e) La Compagnie communiquera au Syndicat le nom des candidats, leur date d’ancienneté et le nom du candidat choisi.

ARTICLE 25 ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

Absence pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet

25.01 a) L’employé qui a passé avec succès la période probatoire de six (6) mois et qui s’absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payé pour toute la période d’absence continue avant le huitième jour civil complet :

b) l’employé n’a droit à aucune rémunération ni à aucun autre avantage prévu dans le présent article pour toute journée qui, en vertu d’autres dispositions de la présente convention, lui a donné ou lui donne droit à une autre rémunération ou à d’autres avantages.

c) À la huitième journée complète d’une absence visée par la section 25.01, l’absence en question devra être traitée conformément aux politiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard ou telles que modifiées à l’occasion, après notification faite au syndicat. En ce qui concerne la détermination du huitième jour civil complet d’absence, tout retour au travail constitue

une interruption de la période d'absence avant le 8^{ième} jour civil complet.

d) Toute absence assujetti à 25.01a) sera géré selon la nouvelle politique de la compagnie sur l'absentéisme.

ARTICLE 26

CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

Absence en raison d'une urgence familiale

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

26.2 Reconnaissant que les employés font parfois face à des situations personnelles hors de leur contrôle tel que maladie grave dans la famille immédiate, la Compagnie autorise une absence non payée d'une durée jusqu'à 30 jours à ces fins avec les autorisations adéquates, tout en protégeant l'emploi de l'employé jusqu'à son retour au travail. Si le poste occupé par l'employé avant son départ n'existe plus, les dispositions de la convention collective concernant les mouvements de main d'œuvre s'appliqueront. Dans des situations exceptionnelles et lorsque souhaitable, la période d'absence sans paie, avec protection d'emploi, pourra être extensionnelle au-delà des 30 jours avec les autorisations nécessaires.

ARTICLE 27

INFORMATION DES EMPLOYÉS ET DU SYNDICAT

Information des employés

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

Information du Syndicat

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

27.3 Le Syndicat doit, au plus tard le 1^{er} février de chaque année, faire connaître par écrit au Vice-président Sénior, Ressources Humaines ou son/sa désigné(e) le nom, l'emploi et le lieu de travail des employés qui s'objectent à ce que cette information soit communiquée par la Compagnie. Le Syndicat reconnaît son entière responsabilité à cet égard.

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

ARTICLE 28

TABLEAUX D’AFFICHAGE

28.1 La Compagnie s'engage à fournir un lien Share Point afin que le Syndicat puisse y afficher les avis relatifs aux affaires syndicales.

28.2 Le Syndicat est d'accord pour n'afficher que des avis, des rapports et des communiqués factuels concernant les réunions syndicales, les élections, les mises en candidature, les nominations, les finances ou les activités sociales et d'ordre récréatif. La compagnie accepte que les accès aux différents systèmes de communications soient utilisés par les employés dans la conduite des opérations régulières.

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

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

ARTICLE 29

DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN

29.1 L'employé exempté d'un travail prévu à l'horaire pour s'acquitter du devoir de juré ou parce qu'il est cité comme témoin à la Cour en vertu d'une assignation à comparaître doit être rémunéré au taux de salaire de base pour la période d'absence nécessaire.

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

29.3 Lorsqu'un employé assigné à travailler durant un tour de service de nuit est convoqué en bonne et due forme pour servir de juré ou pour comparaître comme témoin en vertu d'une assignation à comparaître, la Compagnie doit, si l'employé le demande, changer son tour de service pour un tour de service de jour, pour chaque journée où l'employé est requis de se présenter en Cour.

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

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

ARTICLE 30

CONGÉ EN CAS DE DEUIL

30.1 Au décès de son conjoint de fait, de sa partenaire du même sexe, de son fils ou de sa fille, père ou mère, l'employé a droit à un congé de deuil d'au plus cinq (5) jours calendrier payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours calendrier qui suivent immédiatement le décès.

30.2 L'employé a droit à un congé de deuil d'au plus trois (3) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours calendrier qui suivent immédiatement le décès, au décès de :

- son frère, sa sœur
- son beau-père, sa belle-mère, le conjoint ou le conjoint de fait de son beau-père ou de sa belle-mère
- le père ou la mère du conjoint de fait ou du partenaire du même sexe
- une personne à charge ou un autre parent ayant le même domicile permanent que lui
- son grand parent ou son petit enfant
- un des enfants du conjoint ou conjoint de fait

30.3 L'employé a droit à un congé de deuil de un jour (1) payé durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours calendrier qui suivent immédiatement le décès, au décès de :

- son beau-frère belle-sœur

30.4 S'il est nécessaire pour l'employé en cause de quitter la ville où il travaille, la Compagnie peut porter les congés de deuil prévus aux sections 30.01 et 30.02 à un maximum de cinq (5) jours calendrier payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les sept (7) jours calendrier qui suivent immédiatement le décès.

30.5 Advenant qu'un employé serait en vacances au moment du décès donnant droit à un congé de deuil, un nombre de journées de vacances équivalant au nombre de jours de congé de deuil sera reporté à une date ultérieure convenant aux deux parties

ARTICLE 31

CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉS POUR SOINS D'ENFANTS

31.01 Un employé qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie a droit à un congé pour soins d'enfants ou à un congé d'adoption, non payé, aux conditions d'admissibilité contenues dans les politiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard, ou selon les modifications qui sont apportées de temps à autre après consultation avec Syndicat.

De plus, l'employé permanent qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie et qui rencontre les conditions d'admissibilité contenues dans les politiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard, ou selon les modifications qui y sont apportées de temps à autre après consultation avec Syndicat.

ARTICLE 32

DIVERSITÉ DE L'EFFECTIF

32.01 a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité de réaliser l'égalité en milieu de travail de sorte que tous les employés soient traités équitablement et qu'ils aient l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

b) Cela signifie que, pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur parmi les minorités visibles du Canada, l'adoption de mesures spéciales et des aménagements adaptés au différence peuvent être nécessaires pour corriger les conditions défavorables de l'emploi. Dans le même esprit, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'une plus grande sensibilisation et d'une plus grande acceptation de la diversité de l'effectif.

ARTICLE 33

PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

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

Le nombre d'employés de la Compagnie désignés à titre de représentants négociateurs autorisés du Syndicat ne doivent pas dépasser un (1).

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

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

ARTICLE 34

DURÉE DE LA CONVENTION

34.1 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 6 mai 2024.

34.2 L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut, au moyen d'un préavis écrit d'au moins 30 jours et d'au plus 90 jours avant l'expiration de la présente convention, demander à l'autre partie d'entreprendre des négociations collectives en vue du renouvellement ou de la révision de la présente convention ou de l'établissement d'une nouvelle convention.

34.3 Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé à UNIFOR, 115 Gordon Baker Road, Toronto, Ontario, M2H 0A8205. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au Vice-président Sénior, Ressources Humaines ou son/sa désigné(e), 4175, 14^e Avenue, Bureau 300, Markham (Ontario), L3R 0J2.

ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente Convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés de la province de Québec le 16 juin 2021.


ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente Convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés de la province de Québec le 5 Octobre 2021.

UNIFOR



Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR



Cecile LeBeuf

BGIS Les Solutions E&M



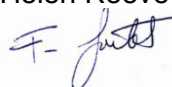
Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources
Humaines



Brian Whalen



Helen Reeve



Francois Lanctot-Marcotte

ANNEXES

ANNEXE A

Liste des emplois de bureau et des emplois connexes

Catégorie salariale 6

Catégorie salariale 7

Catégorie salariale 8

Catégorie salariale 9

Liste des emplois de bureau et des emplois connexes

- Adjoint - Contrats et Assurances
- Adjoint - Production des chèques
- Assistante Contrôle Approvisionnement
- Coordonnateur de projets
- Coordonnateur des soumissions
- Support Administratif régional

ANNEXE B

Liste des localités

Québec
Montréal
Trois-Rivières

ANNEXE C
Catégories salariales

Augmentation de salaire: 2.0% effectif le 6 mai 2021
 Augmentation de salaire: 2.0% effectif le 6 mai 2022
 Augmentation de salaire: 2.0% effectif le 6 mai 2023

CLASSIFICATION	2.00% 2.00% 2.00%			
	6 mai 2020	6 mai 2021	6 mai 2022	6 mai 2023
Grade 6				
Échelon 1	\$14.78	\$15.08	\$15.38	\$15.68
Échelon 2	\$16.05	\$16.37	\$16.70	\$17.03
Échelon 3	\$17.31	\$17.66	\$18.01	\$18.37
Échelon 4	\$18.58	\$18.95	\$19.33	\$19.72
Échelon 5	\$19.85	\$20.25	\$20.65	\$21.06
Échelon 6	\$21.11	\$21.53	\$21.96	\$22.40
Échelon 7	\$22.37	\$22.82	\$23.27	\$23.74
Échelon 8	\$23.65	\$24.12	\$24.61	\$25.10
Échelon 9	\$24.90	\$25.40	\$25.91	\$26.42
Échelon 10	\$26.01	\$26.53	\$27.06	\$27.60
Grade 7				
Échelon 1	\$15.85	\$16.17	\$16.49	\$16.82
Échelon 2	\$16.44	\$16.77	\$17.10	\$17.45

Échelon 3	\$17.78	\$18.14	\$18.50	\$18.87
Échelon 4	\$18.94	\$19.32	\$19.71	\$20.10
Échelon 5	\$20.31	\$20.72	\$21.13	\$21.55
Échelon 6	\$21.57	\$22.00	\$22.44	\$22.89
Échelon 7	\$23.10	\$23.56	\$24.03	\$24.51
Échelon 8	\$24.83	\$25.33	\$25.83	\$26.35
Échelon 9	\$26.57	\$27.10	\$27.64	\$28.20
Échelon 10	\$28.92	\$29.50	\$30.09	\$30.69
Grade 8				
Échelon 1	\$16.30	\$16.63	\$16.96	\$17.30
Échelon 2	\$18.11	\$18.47	\$18.84	\$19.22
Échelon 3	\$19.60	\$19.99	\$20.39	\$20.80
Échelon 4	\$20.96	\$21.38	\$21.81	\$22.24
Échelon 5	\$22.46	\$22.91	\$23.37	\$23.83
Échelon 6	\$23.73	\$24.20	\$24.69	\$25.18
Échelon 7	\$25.26	\$25.77	\$26.28	\$26.81
Échelon 8	\$26.93	\$27.47	\$28.02	\$28.58
Échelon 9	\$28.81	\$29.39	\$29.97	\$30.57
Échelon 10	\$31.39	\$32.02	\$32.66	\$33.31
Grade 9				
Échelon 1	\$17.25	\$17.60	\$17.95	\$18.31
Échelon 2	\$19.16	\$19.54	\$19.93	\$20.33
Échelon 3	\$20.59	\$21.00	\$21.42	\$21.85

Échelon 4	\$21.82	\$22.26	\$22.70	\$23.16
Échelon 5	\$23.18	\$23.64	\$24.12	\$24.60
Échelon 6	\$24.44	\$24.93	\$25.43	\$25.94
Échelon 7	\$25.92	\$26.44	\$26.97	\$27.51
Échelon 8	\$27.80	\$28.36	\$28.92	\$29.50
Échelon 9	\$29.72	\$30.31	\$30.92	\$31.54
Échelon 10	\$32.24	\$32.88	\$33.54	\$34.21
Échelon 11	\$33.87	\$34.55	\$35.24	\$35.94

La rétroactivité, si applicable, sera versée dans les meilleurs délais par l'employeur.

ANNEXE D

Régime d'indemnisation en cas de mise à pied

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

L'indemnisation totale à laquelle un employé permanent a droit durant une période de mise à pied est la suivante :

Service décompté net le jour de la mise à pied	Indemnité de mise à pied
Moins de 1 an	0
1 an mais moins de 2 ans	3 semaines
2 ans mais moins de 3 ans	4 semaines
3 ans mais moins de 4 ans	5 semaines
4 ans mais moins de 5 ans	6 semaines
5 ans mais moins de 6 ans	7 semaines
6 ans mais moins de 7 ans	8 semaines
7 ans mais moins de 8 ans	9 semaines
8 ans mais moins de 9 ans	10 semaines
9 ans mais moins de 10 ans	11 semaines
10 ans mais moins de 11 ans	13 semaines
11 ans mais moins de 12 ans	14 semaines
12 ans mais moins de 13 ans	15 semaines
13 ans mais moins de 14 ans	16 semaines
14 ans mais moins de 15 ans	17 semaines

Trois semaines de salaire supplémentaire par année complète de service en excédent d'une durée reconnue de service de plus de 15 ans pour un maximum de 52 semaines.

1. Les indemnités de mise à pied sont basées sur le taux de salaire hebdomadaire de base de l'employé en vigueur à la date mise à pied et versées toutes les deux semaines.
2.
 - a) Le Régime d'Indemnisation de mise à pied s'applique à partir du moment où l'employé fait une demande d'assurance emploi, se qualifie pour les prestations d'assurance emploi et présente une preuve qu'il reçoit ces prestations.
 - b) La prestation hebdomadaire équivaudra à 90% du taux de salaire de base de l'employé à la date de sa mise à pied s'il s'agit d'un employé permanent à temps plein, et à 90% du taux de salaire de base des quatre périodes de paye qui ont précédé la date de mise à pied d'un employé permanent à temps partiel, moins les prestations d'assurance emploi auxquelles il a droit, le revenu provenant d'un autre emploi et les déductions statutaires.
3. Le droit à l'indemnisation de mise à pied cessera comme suit :
 - a) Quand le droit à l'indemnité de mise à pied est épuisé;
 - b) Quand l'employé ne se rapporte pas au travail après un rappel;

- c) Quand l'employé se rapporte au travail après un rappel;
- d) Quand l'employé n'a pas été rappelé au travail dans les 52 semaines de la date de mise à pied établi à l'alinéa 5 de la procédure de rappel de la présente Pièce;
- e) Quand l'employé perd ses droits aux prestations d'assurance emploi ou est disqualifié par rapport à ces prestations;
- f) Quand l'employé occupe un autre travail qui lui fait perdre ses droits ou le disqualifie des prestations d'assurance emploi.
- g) Si l'employé démissionne.

4. Un employé rappelé après une mise à pied, et de nouveau mis à pied avant d'avoir complété 52 semaines de service continu après son retour au travail, recevra une indemnité de mise à pied conformément à l'alinéa 1 ci-dessus, basée sur sa durée totale reconnue de service après déduction de l'indemnité de mise à pied qu'il a reçu durant la mise à pied précédente.

Couverture des avantages

1. La Compagnie convient de traiter les 30 premiers jours civils d'une mise à pied comme un congé autorisé non payé et de maintenir l'admissibilité d'un employé mis à pied durant cette période pour :

- a) le crédit du service
- b) la participation, sans paiement de prime, au :
 - (i) Régime de remboursement des frais médicaux
 - (ii) Régime de remboursement des soins visuels
 - (iii) Régime de remboursement des frais dentaires
- c) Le Régime de protection du survivant, à condition que l'employé paye à l'avance les primes applicables avant le début de la mise à pied.

Procédures de rappel

1. a) Les employés mis à pied figureront sur une liste de rappel par département et par localité. À l'exception des employés de Montréal et de Toronto où l'employé est mis à pied dans une localité où toutes les opérations du département ont cessé, ou l'on prévoit qu'ils cesseront durant l'année suivant de sa mise à pied, l'employé peut, à la date de sa mise à pied, inscrire son nom sur la liste de rappel d'une (1) autre localité dans le territoire des opérations du département.
- b) Quand un poste devient vacant au département et dans la localité, et qu'un rappel est justifié, les employés admissibles seront rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied (selon leur ancienneté quand 2 ou plusieurs employés ont la même date de mise à pied) à condition qu'ils soient capables de faire le travail disponible immédiatement. S'il n'y a pas d'employés sur la liste de rappel qui peuvent immédiatement exécuter le travail disponible, on suivra le même processus pour rappeler les employés admissibles, pourvus qu'ils soient qualifiés pour exécuter le travail disponible. Quand un employé accepte un rappel au travail, on lui paiera immédiatement le taux du salaire de base de ce poste. Si l'employé accepte un rappel à un centre d'affectation autre que son lieu de travail habituel au moment de la mise à pied, il ne sera pas admissible au temps et aux frais de déplacement

prévus à l'Article 23 de la convention collective.

L'employé mis à pied qui souhaite être rappelé selon les modalités ci-dessus a la responsabilité de tenir la Compagnie au courant de son adresse exacte et d'informer la Compagnie de son acceptation dans les 10 jours suivant la date de son rappel.

La Compagnie peut présumer qu'un employé mise à pied qui n'avertit pas la Compagnie dans les 10 jours civils suivant la date de l'offre de son rappel qu'il accepte l'offre ou qui ne se rapporte pas au travail dans les 15 jours civils de la date de l'offre ou à une date mutuellement convenue par l'employé et la Compagnie, refuse l'offre et l'employé sera considéré comme ayant démissionné.

La date de mise à la poste d'une lettre recommandée à la dernière adresse au dossier de l'employé sera la date de l'offre de rappel.

5. a) Un employé mis à pied qui n'a pas été rappelé au travail dans les 52 semaines de la date de la mise à pied ne sera plus considéré comme étant à l'emploi de la Compagnie.
- b) Dans le calcul de la période de mise à pied à l'alinéa 5 a) ci-dessus, un employé rappelé à la suite d'une période de mise à pied et qui est à nouveau mis à pied avant de compléter 52 semaines de service continu après sa date de retour au travail ne sera pas considéré comme ayant interrompu la continuité de sa mise à pied; Cependant, la période de réembauche ne sera pas incluse dans la période de mise à pied. Il est entendu que jusqu'à ce qu'il ait complété 52 semaines de service continu après la date de son retour au travail, un employé rappelé est assujetti à une mise à pied directe et n'aura pas accès à une indemnité de départ ou à la procédure de déplacement établie dans le présent mémoire d'entente.

MÉMOIRES D'ENTENTE

ÉQUITÉ SALARIALE

MÉMOIRE D'ENTENTE #1 ENTRE : BGIS LES SOLUTIONS E&M ET UNIFOR

Par les présentes, la Compagnie et le Syndicat conviennent d'examiner les résultats des travaux qui ont été entrepris et réalisés au moyen du système et du processus d'évaluation des postes convenus par les parties, puis d'y donner suite de sorte que la Compagnie puisse se conformer aux exigences de *la Loi sur l'équité salariale* du Québec.

À la suite de l'examen, les parties discuteront des mesures qu'elles devront prendre pour s'acquitter de leurs obligations en vertu des lois sur l'équité salariale du Québec et de l'Ontario de même que pour assurer le respect de la législation dans l'avenir.

De plus, les parties conviennent du maintien, par la Compagnie, d'un comité permanent d'évaluation des postes qui aura pour mandat d'évaluer les postes existants et les nouveaux postes de l'unité de négociation au fur et à mesure de leur évolution.

UNIFOR

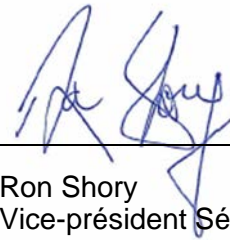
BGIS Les Solutions E&M



Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR



Cecile LeBeuf



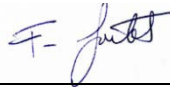
Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources
Humaines



Brian Whalen



Helen Reeve



Francois Lanctot-Marcotte

HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉ

MÉMOIRE D'ENTENTE #2 ENTRE : BGIS LES SOLUTIONS E&M ET UNIFOR

Dans l'intention des deux parties de permettre aux employés de concilier les obligations personnelles des employés et les besoins de la Compagnie, l'employeur met en place un programme optionnel de travail alternatif qui permettra aux employés d'accumuler du temps de travail cumulé et de prévoir des congés pendant des périodes précises au cours de l'année, comme décrit ci-dessous :

Tous les employés à temps plein qui sont membres de l'unité de négociation ont le droit d'opter pour ce programme sur une base annuelle. Pour les employés qui choisissent de participer à ce programme, les règles suivantes s'appliqueront :

1. Le nombre régulier d'heures travaillées pendant une semaine est de 37,5 heures
2. L'employé sera rémunéré pour 36,5 heures par semaine avec une (1) heure à accumuler comme temps banqués par semaine
3. Les employés sont autorisés à utiliser les heures banquées à un minimum de un (1) jour complet (soit, 7,5 heures) jusqu'à un maximum de deux (2) jours consécutives (15 heures) en même temps. Les heures banquées doivent être utilisées pour une période d'au moins un (1) jour complet (7,5 heures) à la fois et ne doivent être utilisées conjointement avec les jours de vacances.
4. Le temps banqué ne peut être pris qu'une fois que le temps ait été accumulé et soumis à la direction pour approbation. Dans le cas où plus d'un employé demandait la même date, la priorité sera donnée par ancienneté.
5. Le nombre maximal de jours qu'un employé peut utiliser par année civile est de six (6) jours. Les heures restantes à la fin de l'année civile sont soit ajoutées au temps en banque existant de l'employé, sous réserve des maximums mentionnés à l'article 19,08 de la convention collective), soit payées par la Compagnie à la fin de l'année civile.
6. Le temps banqué doit être pris dans la même année civile où les heures sont cumulées.
7. Les employés ont la possibilité de participer à ce programme de travail modifié une fois par année et doivent aviser la Compagnie de leur intention d'y participer avant le 10 décembre de l'année précédente. Si l'employé n'en informe pas la Compagnie, il n'y aura pas de changement à l'application du programme de l'employé.

Le programme prend effet à compter du 1^{er} juillet 2018. Pour la première (1^{ière}) année de mise en œuvre, Année 1 (1^{er} juillet au 31 décembre 2018), le nombre maximal de jours en banque est de trois (3) jours, la balance devra être mise en banque ou payée au 31 décembre 2018 selon les règles mentionnées ci-dessus.

UNIFOR



Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR



Cecile LeBeuf

BGIS Les Solutions E&M



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources
Humaines



Brian Whalen



Helen Reeve



Francois Lanctot-Marcotte

OFFRE DE DÉPART VOLONTAIRE POUR LES EMPLOYÉ DE BUREAU MEMBRE DE UNIFOR

MÉMOIRE D'ENTENTE #3

ENTRE :

BGIS LES SOLUTIONS E&M ET UNIFOR

Admissibilité

Tous les employés réguliers temps plein à l'emploi de BGIS Les Solutions E&M ayant un minimum d'une année de service complétée au moment de la mise en œuvre de l'offre de départ.

À la demande de la compagnie, si le besoin de mettre en place des offres de départ se présentait, l'offre de départ sera offerte à tous les employés admissibles.

Les montants offerts seront
2 semaines de salaire de base par année de service avec un minimum de 3 mois et un maximum de 52 semaines du salaire de base de l'employé.

La date de départ sera fixée par l'employeur mais à l'intérieur de l'année de calendrier de l'annonce des offres de départ.

L'employeur communiquera avec tous les employés tel que décrit ci-haut en expliquant les conditions et procédures.

Les employés auront 30 jours de calendrier suivant la communication pour indiquer leur intérêt à la Compagnie.

S'il y a plus d'employés intéressés que le nombre de départ requis, la Compagnie procédera par ancienneté, les employés seront choisis en priorité d'ancienneté.

L'employé devra signer un formulaire de Reconnaissance et Quittance avant que le montant soit déposé dans son compte bancaire.

UNIFOR



Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR



Cecile LeBeuf

BGIS Les Solutions E&M



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines



Brian Whalen



Helen Reeve

Lettres d'intention

Le 1 juin 2021

Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR

Lettre d'intention #1 - Conseils financiers et planification de la carrière

Madame Figliuzzi,

La présente vise à confirmer notre entente qui a été conclue au cours des négociations en ce qui concerne la prestation de conseils financiers et la planification de la carrière.

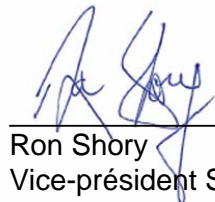
La Compagnie reconnaît que les employés peuvent bénéficier de la prestation de conseils professionnels concernant leurs finances personnelles ainsi que de conseils en matière de planification de leur retraite pour des raisons d'ordres financières ou autres.

En conséquence, nous avons le plaisir de vous confirmer que les employés qui éprouvent des difficultés financières peuvent obtenir des conseils d'ordre financier confidentiels en s'adressant à l'administrateur de notre Programme d'aide aux employés (PAE) qui est actuellement WorkLife. Les employés peuvent se prévaloir de ce service confidentiel 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en téléphonant au 1-877-207-8833. (anglais) ou au 1-877-307-1080 (français).

L'administrateur de notre Programme d'aide aux employés offre également des services complets et personnalisés de planification de la retraite (voir les coordonnées de la personne-ressource ci-dessous). De plus, des déjeuners-conférences peuvent être organisés sur les lieux de travail lorsque la demande le justifie.

Les employés qui cotisent au régime de retraite de BGIS (régime à cotisations déterminées) sont invités à obtenir des conseils en matière d'investissement financier de l'administrateur du régime, Manuvie, en téléphonant au 1-800-242-1704.

Veuillez agréer mes sincères salutations.



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR

Lettre d'intention #2 - Développement de l'employé

Madame Figliuzzi,

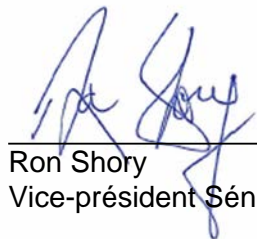
La présente vise à confirmer notre entente qui a été conclue au cours des négociations en ce qui concerne le développement des employés.

La Compagnie reconnaît que le fait d'avoir des employés hautement qualifiés, polyvalents et sûrs d'eux constitue un avantage concurrentiel important. De plus, nous reconnaissons que les employés et leur gestionnaire partagent la responsabilité de leur épanouissement et de leur perfectionnement et qu'ils peuvent compter sur les processus ainsi que sur les outils qui sont mis à leur disposition par la Compagnie.

S'engageant à fournir à ses employés l'environnement, les meilleurs outils possibles et le soutien nécessaire pour faciliter leur perfectionnement et leur épanouissement en fonction des besoins découlant du travail, la Compagnie maintiendra le Programme de gestion des talents dans l'ensemble de l'organisation. Notre engagement comprend l'accès à notre guide de perfectionnement en ligne des membres de l'équipe, l'accès à une diversité de solutions de perfectionnement qui incluent le perfectionnement en cours d'emploi ainsi que des cours de formation, l'auto-apprentissage au moyen de lectures et de vidéos recommandés et l'accès à notre Programme d'aide à la formation, qui vise à assurer un soutien financier aux membres de l'équipe qui ont recours à la formation continue.

De plus, pour aider les employés à faire un usage optimal du Guide de perfectionnement des membres de l'équipe, nous tiendrons lorsque les besoins seront présents, des séances d'information à l'intention des employés et des gestionnaires en vue d'établir des plans de perfectionnement utiles et réalistes.

Veuillez agréer mes sincères salutations.



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR

Lettre d'intention #3 - Évolution vers un effectif bilingue

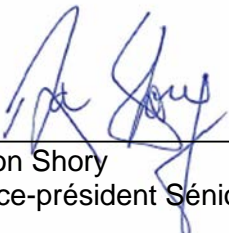
Madame Figliuzzi,

Au cours de nos négociations, nous avons manifesté notre intention de continuer à inclure le bilinguisme dans nos pratiques d'embauche dans un contexte où notre effectif devient de plus en plus bilingue.

La Compagnie reconnaît qu'elle compte plusieurs employés en mesure de s'exprimer dans les deux langues qui l'aident véritablement à projeter l'image d'une entreprise qui mène ses affaires dans les deux langues officielles.

En résumé, la Compagnie reconnaît que le bilinguisme lui procure un avantage concurrentiel et elle est déterminée à accroître le nombre d'employés bilingues au sein de son effectif.

Veuillez agréer mes sincères salutations.



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

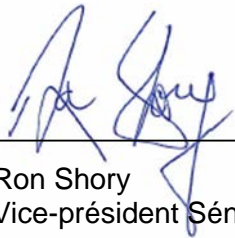
Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR

Lettre d'intention #4 : Congés-d'éducation payés

La compagnie dépose dans un fonds spécial 3 cents (3¢) par heure par employé pour toutes les heures travaillées, dans le but d'offrir un congé d'éducation payé. Ce congé d'éducation payé est établi dans le but d'améliorer les compétences des employés dans tous les aspects des fonctions du syndicat. Ces argents doivent être payés sur une base trimestrielle dans un fonds en fidéicommiss établi par UNIFOR et envoyé par la compagnie au Secrétaire Trésorier, UNIFOR.

De plus, la compagnie accepte, que les membres de l'unité de négociation, choisis par le syndicat pour suivre ces cours, qu'il leurs soit accordé un congé exceptionnel sans rémunération pour une période de vingt (20) heures de classe, plus le temps de déplacement si nécessaire, sur une période de douze (12) mois dès la première journée d'absence. Les employés en absence rémunérée continueront de recevoir la durée de service reconnue courue et les avantages durant cette absence. Les congés exceptionnels mentionnés ci-dessus seront accordés en autant qu'il y ait d'autres employés de l'unité de négociation qui seront disponibles et qualifiés à faire le travail inoccupé à cause de ce congé. La compagnie s'assurera que les employés, à l'aide d'une note, ne pourront prendre ce congé de façon continue dû à d'indisponibilité de remplaçants qualifiés.

Le syndicat, sur une base annuelle, va remettre à la compagnie, un rapport d'audit sur le remboursement d'argent du fonds en fidéicommiss du congé d'éducation payé, reçu de la compagnie.



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

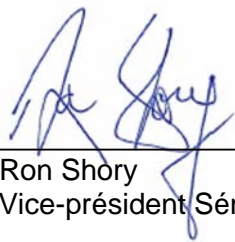
Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR

Lettre d'intention #5 - Prime de disponibilité

Madame Figliuzzi,

La Compagnie accepte de dédommager les employés permanents qui doivent se tenir en disponibilité en dehors de leur tour de service normal en leur payant une prime de disponibilité de 10 \$ par jour.

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR

Lettre d'intention #6 - Avantages sociaux

Madame Figliuzzi,

Soins de la vue

Les frais d'optique seront remboursés à raison de 300.00\$ par vingt-quatre (24) mois pour les employés et leurs dépendants.

Les frais d'examen de la vue sont remboursés jusqu'à concurrence de 75 \$ par vingt-quatre (24) mois pour les employés et leurs dépendants.

Frais dentaires

Le remboursement des frais dentaires sera basé selon le guide des frais dentaires du Québec de 2019 pour 2021, 2020 pour 2022, 2021 pour 2023 et 2022 pour 2024.

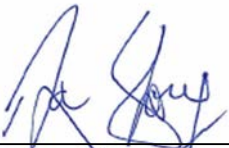
Soins d'orthodontie

La couverture des soins d'orthodontie sera assujetti à un maximum de 2,000\$ remboursable à raison de 50% de coassurance et offerte aux personnes à charge admissibles de moins de dix-huit (18) ans.

Frais de chiropratique

Les frais de couverture chiropratique jusqu'à concurrence de 350\$ par année civile pour les employés ainsi que leurs personnes à charges.

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR

Lettre d'intention #7 - Processus d'évaluation des postes

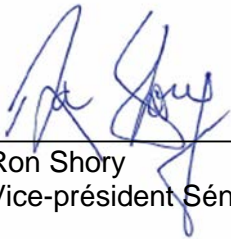
Cette lettre confirme que la Compagnie va garantir l'échelle salariale pour tous les employés à l'emploi de la Compagnie à la date de ratification (clause grand-père) et ce, pour la durée de la convention collective 2021 – 2024.

Pour fin de clarification, les postes visés sont :

- Coordonnateur de projet
- Assistant contrôle approvisionnement
- Adjointe administrative régionale

Les autres postes de la convention collective ne sont pas couverts par cette entente

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

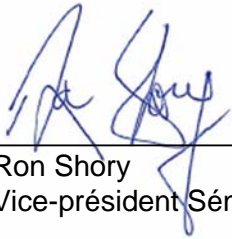
Véronique Figliuzzi
Représentante nationale, UNIFOR

Lettre d'intention #8 - Augmentation salariale (avancement d'échelon)

Mme. Figliuzzi,

La Compagnie a mis un système en place afin de procéder aux augmentations d'échelle pas plus tard que la première période de paye suivant la date effective de l'augmentation.

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

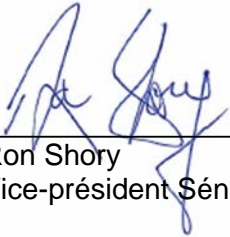
Le 1 juin 2021

Lettre d'intention #9 - Couverture avantages sociaux

Mme. Figliuzzi,

Suite aux discussions durant les négociations, la Compagnie accepte de fournir l'information sur les coûts de couverture additionnelle qui seront identifiés par le syndicat. Si le syndicat accepte le coût associé à la couverture additionnelle la Compagnie ajoutera cette couverture et chargera le coût de la prime au groupe d'employés.

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

Véronique Figliuzzi
Représentante nationale, UNIFOR

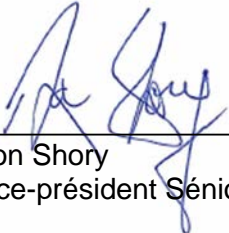
Lettre d'intention #10 - Rencontres conjointes Relations de travail

Cette lettre confirme l'entente découlant des négociations selon laquelle les représentants de la Compagnie et du syndicat se rencontreront afin discuter de situations qui pourraient survenir durant l'application de la convention collective.

Les rencontres se tiendront dans chaque province respective fois par année.

Des rencontres avec les représentants de deux provinces pourraient être nécessaires. Si tel est le cas, les rencontres seront organisées via des appels téléphoniques.

Recevez mes salutations distinguées.



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

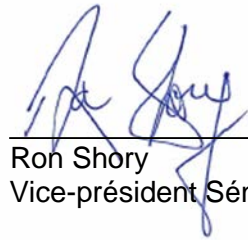
Le 1 juin 2021

Véronique Figliuzzi
Représentante Nationale – UNIFOR

Lettre d'intention #11 - Impression de la convention collective

La présente vise à confirmer notre entente qui a été conclue au cours des négociations à l'effet que la convention collective sera affichée dans un format PDF permettant une recherche sur le portail intranet de l'employeur.

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

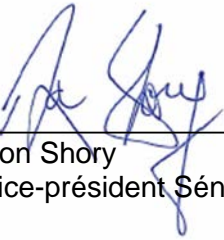
Véronique Figliuzzi
Représentante nationale, UNIFOR

Lettre d'intention #12 – Télé Travail

Mme. Figliuzzi,

La présente a pour but de confirmer l'entente conclue au cours des négociations concernant la possibilité pour les employés de bureau de faire du télétravail à titre exceptionnel et sous réserve de l'approbation de la direction.

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

Véronique Figliuzzi
Représentante nationale, UNIFOR

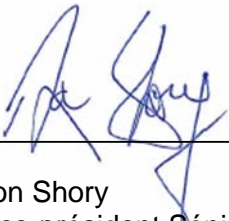
Lettre d'intention #13 – Rapport Trimestriel

Mme. Figliuzzi,

L'employeur accepte de fournir, à la demande de l'employé, un rapport qui résume les informations suivantes :

- (i) Heures banquées
- (ii) Vacances disponibles
- (iii) Jours chômés payés

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

Véronique Figliuzzi
Représentante nationale, UNIFOR

Lettre d'intention #14 – Fond de justice sociale

Mme. Figliuzzi,

L'employeur accepte de verser annuellement un montant de 200\$ au fonds de justice sociale d'Unifor. Ladite somme sera versée au plus tard le 31 mars de chaque année.

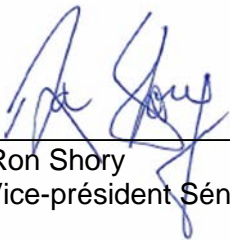
Ce fond a pour but de procurer une aide financière à des organismes tels que des banques alimentaires, des organismes de charité et d'aide international enregistrées, et ce, pour venir en aide aux victimes des sécheresses, famines et autres bouleversements.

Lesdites sommes seront versées à une caisse en fiducie établie par le Syndicat national d'Unifor et elles seront envoyées par l'employeur à l'adresse suivante:

Unifor Canada
Fonds de justice sociale
115 Gordon Baker Road,
Toronto, Ontario,

M2H 0A8C Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du Syndicat.

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

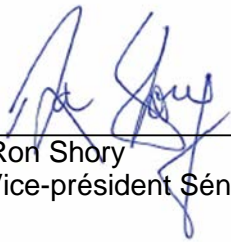
Véronique Figliuzzi
Représentante nationale, UNIFOR

Lettre d'intention #15 – Télétravail

Le syndicat et la compagnie conviennent de se rencontrer et d'avoir des discussions sur l'option de travailler à domicile. Cette discussion devra débuter 60 jours après que Bell aura communiqué sa politique et/ou sa position à BGIS sur le retour à l'occupation et le travail à domicile.

Le but de cette discussion est de parvenir à un accord mutuel, sujet à l'approbation de Bell, sur la possibilité de travailler de la maison entièrement ou partiellement.

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines

Le 1 juin 2021

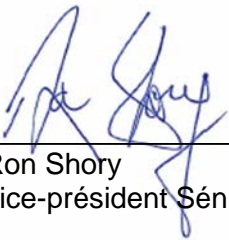
Véronique Figliuzzi
Représentante nationale, UNIFOR

Lettre d'intention #16 – Intervenante auprès des femmes

BGIS Les Solutions E&M et UNIFOR conviennent qu'une intervenante auprès des femmes pourra être sélectionné par le syndicat. Il est entendu que cela n'entraînera aucun coût supplémentaire pour l'entreprise.

Les parties conviennent que cette lettre fera partie de la convention collective.

Cordialement,



Ron Shory
Vice-président Sénior, Ressources Humaines