

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

UNIFOR

ET

EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX

**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS
AUXILIAIRES**

EN VIGUEUR LE 10 JUILLET 2024



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

UNIFOR

ET

EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX

**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS
AUXILIAIRES**

EN VIGUEUR LE 10 JUILLET 2024



TABLE DES MATIÈRES

Article		Page
	Préambule	1
1	Reconnaissance du syndicat et portée de la convention	2
2	Discrimination	2
3	Déductions	3
4	Représentants syndicaux	4
5	Temps alloué pour affaires syndicales	5
6	Dépenses	7
7	Grève et Lock-Out	7
8	Droits de la direction	8
9	Définitions	8
10	Ancienneté	10
11	Remaniement du personnel	11
12	Sécurité et Santé	19
13	Mesures disciplinaires et non disciplinaires	20
14	Griefs	22
15	Arbitrage	26
16	Changements technologiques	28
17	Modalités salariales	32
18	Heures de travail	33
19	Heures supplémentaires	38
20	Jours fériés	42
21	Vacances annuelles	45
22	Mutations et réaffectations	50
23	Indemnité de déplacement et remboursement des frais de séjour et de transport	55
24	Procédures d'affichage des postes	60
25	Absence pour cause de maladie et avantages sociaux	63
26	Conditions de travail diverses	64
27	Information des employés et du syndicat	66
28	Tableaux d'affichage	67
29	Modalités salariales et conditions de travail – Affectations dans les régions du Nord	67
30	Devoir de juré ou de témoin	71
31	Congé en cas de deuil	72
32	Congé pour les employés ayant des responsabilités familiales	72
33	Équité en matière d'emploi	75
34	Procédure de négociation	75
35	Durée de la convention	76
	Attestation	77

Annexes

A	Liste des emplois	78
B	Centres de rattachement	80
C	Échelle salariale	83
D	Familles	84
E	Territoires normalement desservis (TND)	85
F	Régime d'indemnité supplémentaire	88

Mémoires d'entente

Table des matières	95
Représentant en santé et sécurité	96
Semaine de travail réduite	97
L'établissement d'une moyenne des heures de travail	101
Article 24 - Arbitrabilité	102
Affectation à l'étranger	104
Ancienneté – Bris d'égalité	107
Temps de travail – Bris d'égalité	108
Dépêche à partir du domicile	109
Comité conjoint des relations du travail	112
Projet Diversité de l'effectif	114
Vente d'entreprise potentielle entraînant le transfert des techniciens et employés auxiliaires	120
Employé utilitaire	121
Tour de service débutant plus tôt	123
Vacances pour l'année civile de la retraite	124
Restrictions lors de l'article 11 mise à pied	125
Kilométrage	126
Heures travaillées	128
Heures supplémentaires le sixième jour et indemnité d'appel d'urgence (call-out)	129
Temps en banque converti en vacances	130
Temps de déplacement	132
Promotion temporaire à cadre	135
Expertech Bâtisseur de Réseaux	136
Abus ou violence dans la vie personnelle	138
Santé Mentale	139
Congé d'Éducation Payé	140
Lois applicables	141

Lettres d'entente

Table des matières	143
Sous-traitance	144
Temps alloué pour affaires syndicales (Article 5)	146
Attribution des heures de travail – Employés temporaires à temps partiel	148

Processus de gel des griefs	150
Options pour la semaine de travail alternative	152
Comité de révision conjoint (article 24)	154
Mutations, réaffectations, affectations à l'extérieur du pays, procédures d'affichage des postes et compétences de base et exigences requises	156
Comité de révision conjoint – litiges en matière d'aménagements raisonnables	159
Cours à l'extérieur du pays	160
Congé saisonnier avec salaire étalé	161
Diversité de l'effectif	163
Régime d'avantages sociaux	166
Retour au travail approprié et sécuritaire	167
Intégration technicien essais de transmission	168
Sélection des vacances (section 21.09)	169

Historique

Régime de retraite (ex-employés de Nortel)	171
--	-----

LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata ce 10e jour de juillet 2024, est conclue

ENTRE

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

D'UNE PART,

- et -

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

D'AUTRE PART.

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET PORTÉE DE LA CONVENTION

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

1.02 La convention s'applique à tous les employés d'Expertech Bâtitseur de réseaux inc. au Canada, travaillant en relation avec l'installation des télécommunications et équipements connexes, incluant les employés affectés temporairement à l'extérieur du Canada, mais excluant les employés exécutant le travail de bureau connexe, les superviseurs à l'installation, les contremaîtres et ceux des niveaux supérieurs à ceux-ci, visés par l'ordonnance d'accréditation émise par le Conseil canadien des relations industrielles, le 5 juillet 2002.

ARTICLE 2 DISCRIMINATION

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

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

2.03 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Les parties conviennent également qu'aucun employé ne doit faire l'objet d'aucune forme de harcèlement au travail et qu'il ne peut en aucun cas lui être demandé de le tolérer.

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

ARTICLE 3 DÉDUCTIONS

Cotisations syndicales

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

3.02 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.

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

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

Fonds humanitaire

3.05 (a) La Compagnie retiendra en leur nom, sur le salaire de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation un montant équivalant à un cent par heure normale travaillée destiné au fond justice social d'Unifor. Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée et que la Compagnie en est informée conformément aux dispositions de la section 3.06, 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 fond justice social d'Unifor, le plus tôt possible après la fin de chaque mois.

3.06 Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée, il doit en aviser par écrit le Vice-président approprié d'Unifor. Le Syndicat informera alors par écrit le service des Ressources humaines du nom, de l'emploi et du lieu de travail de l'employé qui s'oppose à la déduction susmentionnée pour le fond justice social d'Unifor. Le Syndicat reconnaît son entière responsabilité à cet égard.

Généralités

3.07 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.

3.08 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.

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

ARTICLE 4 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Le nombre de représentants syndicaux locaux, y compris les dirigeants locaux, les délégués syndicaux en chef et les délégués syndicaux, ne doit pas excéder 150.

4.02 (a) 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 chacun représente, et de communiquer les mêmes renseignements, de la même manière, lorsqu'il y a des remplaçants ou des suppléants. Un dirigeant local, un délégué syndical en chef ou un délégué syndical ne doivent pas agir à ce titre durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée de sa nomination.

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

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

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

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

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

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

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

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

(a) 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 service des Ressources humaines.

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

ARTICLE 5 TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

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

(b) les délégués syndicaux, les délégués syndicaux en chef ou les dirigeants locaux peuvent s'occuper des griefs ou participer à des rencontres avec des représentants de la Compagnie, durant leurs heures de travail prévues, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que

l'employé, le délégué syndical, le délégué syndical en chef ou le dirigeant local en cause s'entend 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.

(d) Un représentant syndical pourra rencontrer les employés nouvellement embauchés pendant 15 minutes à un endroit déterminé conjointement par la Compagnie et le Syndicat. Le temps utilisé par le représentant syndical sera payé par la Compagnie, tandis que le Syndicat assumera toutes dépenses encourues par le représentant syndical pour assister à une telle rencontre.

5.02 Un représentant négociateur autorisé par le Syndicat peut se voir allouer du temps aux fins de la négociation, sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que ce temps soit effectivement consacré à la négociation de la convention collective mais ce, uniquement jusqu'à la date d'expiration de la convention ou jusqu'à la date d'une requête en conciliation, soit la dernière de ces deux dates. Tout temps alloué après la date d'expiration de la convention collective ou la date à laquelle la conciliation est demandée n'est pas rémunéré et, en pareil cas, les dispositions de la sous-section 5.03 (d) s'appliquent.

5.03 (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) Un président local ou son représentant désigné 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.

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

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

5.04 (a) Le temps alloué en vertu du présent article ne doit l'être qu'à la suite d'une demande formelle présentée à la direction au moyen d'un formulaire fourni par la Compagnie.

La demande doit indiquer la raison pour laquelle le temps est demandé, le nom du plaignant qui demande la rencontre et le nom du contremaître de qui relève le plaignant (s'il y a lieu), un numéro de téléphone où il est possible de joindre la personne qui fait la demande et la quantité estimative de temps demandée. Les demandes ne seront pas refusées 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 le remplacer.

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

5.05 (a) Il est entendu que les représentants syndicaux ont du travail à faire pour la Compagnie et que tout temps passé à des affaires syndicales durant les heures de travail doit être consacré exclusivement à des activités syndicales prévues à la présente convention. Compte tenu de ce qui précède, il est aussi convenu que les représentants syndicaux ont une obligation légale de s'acquitter de leur devoir de représentant et les demandes d'allocation de temps pour affaires syndicales ne seront pas refusées 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) Les représentants de la Compagnie rencontrent, chaque trimestre si nécessaire, le président et les vice-présidents du Syndicat en vue d'examiner les abus présumés relatifs à l'octroi ou à l'utilisation de temps pour affaires syndicales, peu importe que la question à examiner fasse, ou puisse faire, l'objet d'un grief.

5.06 Un représentant de chacune des sections locales comptant des employés d'Expertech, pour un maximum de 35, peut participer au colloque de négociation du Syndicat pour une durée maximum de quatre jours sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu toutefois que le nom des participants ait été donné à la Compagnie deux semaines avant la réunion.

ARTICLE 6 DÉPENSES

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

ARTICLE 7 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

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

ARTICLE 8 DROITS DE LA DIRECTION

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

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

ARTICLE 9 DÉFINITIONS

9.01 Le terme "employé" désigne une personne qui occupe à Expertech un des emplois manuels ou techniques, spécialisés ou non spécialisés, inscrits à l'annexe A de la présente convention, et n'inclut pas:

(1) une personne affectée à une tâche à caractère confidentiel concernant les relations industrielles;

(2) une personne qui exerce des fonctions de cadre.

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

(i) le terme "employé à plein temps" désigne une personne qui doit normalement effectuer les heures de travail de base établies pour l'emploi qu'elle occupe;

(ii) le terme "employé à temps partiel" désigne une personne qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base d'un employé à plein temps.

(b) Le terme "employé temporaire à temps partiel" désigne une personne qui a été embauchée, en vertu d'une entente selon laquelle la période d'emploi devrait être de plus de trois semaines, mais non de plus de 5200 heures de travail tel que défini dans le Mémoire d'entente aux heures travaillées et qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base d'un employé à plein temps. Un employé temporaire à temps partiel aura un horaire de travail d'au moins deux jours par semaine sauf durant les pénuries de travail.

En accumulant 5200 heures de travail tel que défini dans le Mémoire d'entente relative aux heures travaillées, un employé temporaire à temps partiel sera reclassé comme employé permanent plein temps dans le même emploi et au même centre d'affectation. Les heures travaillées doivent être accumulées de façon continue, ou non-continue conformément aux dispositions de la sous section 9.04(a).

(c) "Employé à l'essai"

Un employé est considéré comme employé à l'essai tant qu'il n'a pas accumulé 1040 heures de travail tel que défini dans la Lettre d'entente relative aux heures travaillées.

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

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

Achèvement du travail et réembauchage des employés temporaires à temps partiel

9.02 Aux fins des sections 9.03 et 9.04, l'expression "temps de travail" sera déterminée conformément au Mémoire d'entente sur lesheures travaillées. Cette définition ne doit pas être interprétée de façon à affecter les droits d'un employé aux termes des dispositions de la section 10.01 de la présente convention.

9.03 Lorsque la Compagnie le juge nécessaire, l'emploi des employés temporaires à temps partiel est terminé en commençant par l'employé temporaire à temps partiel qui a accumulé le moins de temps de travail travaillées dans sa famille et son centre d'affectation.

Avant qu'un employé temporaire à temps partiel ne soit terminé, il sera offert d'effectuer le travail disponible à l'intérieur de la province, sans devoir déplacer un employé en poste. Un employé qui accepte de travailler dans une autre localité en raison de cette déclaration, n'aura pas droit aux dispositions de l'Article 23, mais son taux salarial restera inchangé.

9.04 (a) Un employé temporaire à temps partiel qui a été au service de la Compagnie pendant six mois consécutifs et dont son emploi est terminé doit être inscrit sur une

liste de réembauchage pour les anciens employés temporaires selon l'ordre du temps de travail accumulé, et demeurera sur la liste de réembauchage pendant un maximum de six mois après la fin de sa dernière période d'emploi.

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

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

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

(e) Lorsqu'un ancien employé n'accepte pas l'offre de réembauchage ou ne se présente pas au travail dans les limites de temps prescrites à la sous-section 9.04 (d), il perd son droit d'être réembauché en vertu des sous-sections 9.04 (a) à (d) inclusivement.

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

9.05 Lorsqu'un ancien employé temporaire à temps partiel est réembauché dans la même famille et le même centre d'affectation, conformément aux dispositions de la section 9.04, il ne sera pas considéré comme étant un employé à l'essai.

9.06 Les dispositions des sections 9.03 et 9.04 ne s'appliquent pas à l'employé congédié conformément aux dispositions de l'article 13.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

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

10.02 Tous les employés visés par la présente convention, dont les supérieurs immédiats relèvent directement du même gestionnaire forment une unité d'ancienneté.

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

10.04 La Compagnie convient d'établir et d'apposer sur les tableaux d'affichage appropriés de la Compagnie, le 1er février et le 1er août, des listes indiquant l'ancienneté des employés, par unité d'ancienneté, ainsi que leur centre de rattachement. Une copie de ces listes sera envoyée au bureau de la section locale du Syndicat.

10.05 La Compagnie convient d'aviser les délégués syndicaux intéressés de tout embauchage, retraite, mutation permanente, mutation temporaire ou affectation à un lieu de travail, d'une durée de cinq jours ou plus, reclassement, ré-affectation 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 aux délégués syndicaux au moment où l'employé en cause est avisé ou immédiatement après. La Compagnie convient également d'aviser de la même façon les délégués syndicaux intéressés lorsqu'un employé décède, lorsqu'un employé démissionne ou lorsqu'il est en congé autorisé pour une période de plus de 30 jours.

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

ARTICLE 11 REMANIEMENT DU PERSONNEL

Généralités

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

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

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

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

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

Mise à pied temporaire

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

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

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

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

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

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

(d) La période totale de mise(s) à pied temporaire(s) ne doit pas

excéder trente-deux semaines à l'intérieur d'une année civile.

Modalités de mise à pied temporaire

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

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

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

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

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

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

Mise à pied de longue durée

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

11.08 Aucun employé permanent ne sera mis à pied avant:

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

(b) tous les sous-traitants au travail dans le territoire desservi par le centre de rattachement aient été renvoyés, dans les endroits où les employés de la Compagnie peuvent

faire le travail exécuté en sous-traitance, après une période d'adaptation de cinq jours, et qu'ils disposent des outils et de l'équipement nécessaires.

Modalités de mise à pied de longue durée

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Listes de renseignements

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

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

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

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

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

Avantages sociaux - Mise à pied temporaire

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

(a) la durée reconnue de son service;

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

(i) au Régime de remboursement des frais médicaux (incluant les soins d'optiques);

(ii) au Régime de remboursement des frais dentaires;

(c) les indemnités accordées au décès en vertu de l'assurance vie et décès ou mutilation accidentels, à condition que l'employé ait payé les primes voulues avant le début de la période de mise à pied.

Avantages sociaux - Mise à pied de longue durée

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

- (a) le maintien de la durée reconnue de son service;
- (b) la participation sans avoir à payer les primes:
 - (i) au Régime de remboursement des frais médicaux (incluant les soins d'optiques);
 - (ii) au Régime de remboursement des frais dentaires;

(c) les indemnités accordées au décès en vertu de l'assurance vie et décès ou mutilation accidentels, à condition que l'employé ait payé les primes voulues avant le début de la période de mise à pied.

Réaffectation ou mutation

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

Procédures de rappel

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

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

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

que celui auquel il était rattaché lors de sa mise à pied, les dispositions de la section 11.13 ci-dessus s'appliquent.

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

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

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

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

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

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

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

13 années mais moins de 14 années	16 semaines
14 années mais moins de 15 années	17 semaines

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

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

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

11.22 (a) En plus du Régime d'indemnisation en cas de mise à pied auquel on réfère à la section 11.19, un employé permanent qui est en mise à pied temporaire doit recevoir durant les deux (2) premières semaines d'une telle mise à pied temporaire une indemnité équivalente à 40% du salaire hebdomadaire normal de l'employé à la date de la mise à pied.

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

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

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

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

moment de la mise à pied.

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

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

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

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

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

12.04 Le délégué syndical doit être invité à toute réunion d'enquête sur un accident mettant en cause un employé qu'il représente. Il peut se faire remplacer à la réunion par un autre délégué syndical de la même section locale ou par un représentant des employés 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.

12.05 La Compagnie doit payer tout l'équipement de sécurité que les employés sont tenus de porter, à l'exception des chaussures de sécurité. Lorsque la Compagnie exige que les employés portent des chaussures de sécurité, elle s'engage à payer pour chaque employé:

(a) le coût total d'une paire de bottes de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussures s'ajustant aux bottes de sécurité jusqu'à concurrence de 160,00\$ par année civile (220,00\$ pour les bottes de sécurité et/ou les couvre-chaussures s'ajustant aux bottes de sécurité des Monteurs de lignes), ou

(b) le coût total d'une paire de souliers de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussures s'ajustant aux souliers de sécurité jusqu'à concurrence de 110,00\$ par année civile.

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

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

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

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

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

12.07 Le nombre de comités locaux chargés de la sécurité et de la santé sera tel que convenu d'un commun accord par les parties. Ces Comités comprennent, en nombre égal, des employés et des représentants de la Compagnie.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

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

13.02 (a) Le délégué syndical ou le délégué syndical en chef doit, à moins que l'employé ne s'y oppose, être invité par le gestionnaire 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 gestionnaire à assister à la rencontre n'est pas assigné pour travailler au moment où doit se tenir la rencontre, il peut être remplacé par le délégué syndical représentant l'unité de négociation, le plus rapproché et qui est disponible, parmi ceux que le Syndicat a désignés pour le remplacer.

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

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

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

13.05 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.

13.06 Un employé a le droit d'examiner son dossier disciplinaire tous les ans, après avoir pris les dispositions appropriées avec son gestionnaire. 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.

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

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

Entrevues avec la Sûreté

13.09 L'employé sera avisé de la nature de l'entrevue en terme générale (ex. malversation, conflits d'intérêts, abus de confiance, etc), et à moins que l'employé ne s'y oppose, le délégué syndical ou le délégué syndical en chef doit être invité par la direction à assister à toute entrevue qu'un employé doit avoir avec un représentant de la Sûreté de la Compagnie.

13.10 Immédiatement avant la tenue d'une entrevue avec la Sûreté, on doit accorder à l'employé, à moins que ce dernier ne s'y oppose, une période maximum de 15 minutes pour lui permettre de s'entretenir avec son délégué syndical ou son délégué syndical en chef.

13.11 Lors de ces entrevues, les représentants de la Compagnie et du Syndicat se comporteront de façon professionnelle et courtoise dans l'exécution de leurs fonctions. La raison principale de l'entrevue étant d'identifier les faits pertinents de la situation enquêtée.

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

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

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

Procédure de règlement des griefs – Griefs individuels

Étape 1

14.01 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 gestionnaire immédiat et/ou le gestionnaire régional par:

(a) l'employé concerné seul,

(b) le délégué syndical ou le délégué syndical en chef, pourvu que le grief soit signé par l'employé.

Le gestionnaire 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.

14.02 Le gestionnaire immédiat et le gestionnaire régional 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 10 jours après avoir été avisé du grief. La direction doit également exposer sa position sur la formule de présentation de griefs.

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

14.04 Nonobstant les dispositions de la section 14.02, dans le cas d'un grief soumis conformément aux dispositions de la section 14.03, le directeur doit rencontrer deux représentants désignés par le Syndicat et, si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant, et rendre sa décision dans les 10 jours après avoir été avisé du grief. Le directeur doit également exposer sa position sur la formule de présentation de griefs.

Étape 2

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

14.06 Un avis de l'intention d'en appeler au Comité des griefs de la Compagnie doit être envoyé à la Compagnie, accompagné d'un exposé de la position du Syndicat, signé et daté par un dirigeant ou un employé du Syndicat national. Une copie de cet exposé doit être jointe à une copie de la formule de présentation de griefs.

14.07 Le Comité des griefs de la Compagnie doit rencontrer les représentants du Syndicat 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 Comité doit remettre au Syndicat un exposé du règlement intervenu, ou de la position finale de la Compagnie s'il n'y a pas eu règlement.

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

Griefs de la Compagnie ou du Syndicat

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

raisonnablement dû en avoir connaissance.

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

14.11 L'examen d'un grief de la Compagnie ou du Syndicat doit se faire conformément au sens des dispositions de la procédure de règlement des griefs 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 prévues à la première étape et passer à la deuxième étape 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 à la Compagnie par le président du Syndicat ou un dirigeant du Syndicat, ou vice versa s'il s'agit d'un grief de la Compagnie. La présentation et l'examen d'un tel grief doivent se faire selon l'esprit de l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs individuels.

Délais

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

14.13 Tout grief qui n'est pas présenté dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne pourra pas être poursuivi ou repris. Si la Compagnie omet de donner suite à un grief (ou si, dans le cas d'un grief présenté par la Compagnie, le Syndicat omet d'y donner suite) ou qu'aucun règlement n'intervient à l'étape 1 dans les délais prévus, le plaignant peut passer immédiatement à l'étape 2. Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les deux parties.

Généralités

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

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

(e) article(s) présumément violé(s).

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

14.16 Lorsqu'un représentant du Syndicat prend un grief ou une plainte en main, la Compagnie ne cherchera pas à régler le grief ou la plainte avec 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 ou plainte ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment du représentant syndical de l'employé.

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

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

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

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

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

Procédure relative aux plaintes

14.20 (a) Une plainte peut être adressée de vive voix; toutefois quand elle est présentée à l'étape 2, elle doit être mise par écrit.

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

14.21 La présentation d'une plainte doit se faire selon les étapes et dans les délais prévus dans le présent article pour l'examen des griefs individuels, des griefs de la Compagnie ou du Syndicat, selon le cas.

14.22 Sous réserve de la section 14.23, il est convenu qu'à l'étape 2, un exposé écrit de la solution à la plainte, ou en l'absence de solution, un exposé écrit de la position de la Compagnie constitue l'élément final de la procédure relative aux plaintes.

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

ARTICLE 15 ARBITRAGE

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

15.02 Comme il est convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles dont il est expressément fait mention à la section 15.01 du présent article, une partie peut, dans un délai d'au plus 30 jours civils suivant l'issue de la question à l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs, engager des procédures d'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie. L'avis doit faire état du point en litige et préciser la nature de la fausse interprétation ou de la violation présumée de la convention en faisant référence à l'(aux) article(s) pertinent(s), ou énoncer sous quel rapport l'application ou l'administration de la convention est contestée. Il doit également préciser la nature du règlement ou de la mesure corrective attendue.

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

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

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

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

(c) Lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les 30 jours qui suivent l'envoi de l'avis dont il est question à la section 15.02 ou dans tel délai sur lequel les parties peuvent s'entendre, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du

Développement des ressources humaines du Canada de nommer comme arbitre une personne experte dans l'interprétation des textes de conventions collectives. Cette partie doit envoyer une copie de la demande à l'autre partie et cette partie doit, dans un délai de dix jours, aviser l'autre partie de la réception de la demande.

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

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

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

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

Procédure expéditive d'arbitrage

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

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

(b) À moins que les deux parties ne s'entendent sur un nombre de jours différent, quatre (4) jours par année dans chaque province doivent être fixés à l'avance, à des dates établies d'un commun accord entre les parties, comme étant des jours possibles d'audition pour l'année suivante.

(c) Le Syndicat transmet à ces arbitres le ou les griefs qui doivent être entendus au plus tard trois semaines avant l'audition. Il ne faut pas soumettre à l'arbitre plus de griefs qu'il ne peut raisonnablement entendre au cours des jours d'audition prévus dans ce mois.

(d) Nonobstant ce qui précède, si les deux parties sont d'accord, tout grief qui n'est pas réglé à l'étape 2 peut être soumis, par l'une ou l'autre des parties, à la procédure expéditive d'arbitrage pourvu qu'il reste suffisamment de temps durant les jours d'audition prévus à l'article 15.05 (b) et qu'un avis est donné tel qu'indiqué dans l'article 15.05 (c).

Généralités

15.06 Lorsque la cause en litige concerne la présumée violation de la section 13.01, l'arbitre a, sous réserve des dispositions de la présente convention, le pouvoir:

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

15.07 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.

15.08 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.

15.09 Si à l'étape 2 de la procédure des griefs les parties ne parviennent pas à s'entendre lorsqu'il s'agit de déterminer si la cause en litige a trait à une présumée violation de la section 13.01, la procédure décrite à la section 15.05 ne s'applique pas.

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

15.11 Chaque partie doit assumer la moitié de la rémunération et des frais de l'arbitre et de tout commis ou sténographe dont les services pourraient être requis par l'arbitre. Toutefois, chaque partie doit payer toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et représentants, les frais relatifs à ses pièces justificatives, et les autres frais de même nature.

15.12 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les deux parties, mais n'a d'effet rétroactif que jusqu'à la date où s'est produit le fait qui a donné lieu au grief.

15.13 Nonobstant ce qui précède, les deux parties peuvent, d'un commun accord entre les parties, procéder à la médiation pour toute cause en litige sous réserve des dispositions de l'article 15.01. La décision de procéder à la médiation est sans préjudice aux droits de l'une ou l'autre des parties en vertu de l'article 15, si une telle médiation est jugée infructueuse par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 16 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

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

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

(a) la nature du changement technologique;

(b) la date à laquelle la Compagnie se propose d'effectuer le changement technologique;

(c) le nombre approximatif et la catégorie des employés susceptibles d'être touchés par le changement technologique;

(d) les endroits où le changement technologique prendra effet.

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

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

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

(a) accepter la cessation d'emploi conformément à la section 16.08, ou

(b) invoquer les dispositions de la section 11.09 relatives aux mises à pied et celles des autres sections de l'article 11.

16.06 Chaque fois que la Compagnie projette d'apporter un changement technologique ayant des répercussions de moindre importance que celles précisées à la section 16.03, la

Compagnie ne doit pas effectuer la mise à pied d'employés à plein temps, ou les faire travailler à temps partiel, sans le consentement du Syndicat.

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

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

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

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

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

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

Indemnité de cessation d'emploi

Durée reconnue du service

Période complétée	mais moins de	Nombre de semaines de salaire
--	2 années	2
2 années	3 années	4
3 années	4 années	6
4 années	5 années	8
5 années	6 années	10
6 années	7 années	12
7 années	8 années	14
8 années	9 années	16

9 années	10 années	18
10 années	11 années	21
11 années	12 années	24
12 années	13 années	27
13 années	14 années	30
14 années	15 années	33
15 années	16 années	36

Chaque période subséquente de 6 mois:

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

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

16.10 Si un employé est muté dans une autre localité en raison d'un changement technologique et conformément à la définition d'une mutation selon l'article 22 ou du paragraphe (iv) de la sous-section 23.01 (a), les dispositions de la section 22.08 s'appliquent.

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

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

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

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

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

de cette dernière.

ARTICLE 17 MODALITÉS SALARIALES

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

Taux de salaire des employés à temps partiel

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

Taux de salaire supérieurs pour certains employés

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

Traitement salarial en cas de rétrogradation

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

Augmentations de salaire

17.05 (a) Les augmentations de salaire sont accordées en fonction du rendement, selon les critères d'évaluation de la Compagnie. L'intervalle entre les divers échelons d'une échelle salariale est la période durant laquelle les aptitudes et qualifications de 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 17.05 (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.

17.06 Les intervalles entre chaque échelon de la grille salariale figurant en annexe C doivent être de 1040 heures régulières travaillées.

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

Jours de paie

17.08 Le salaire doit être payé tous les deux mercredis, au taux de base de l'employé et pour les heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période de deux semaines qui se termine le mercredi précédant le jour de paie. Sont déduites du salaire, les absences non payées survenues durant cette période de deux semaines.

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

Traitement salarial en cas de promotion

17.10 Lorsqu'un employé est promu à un poste appartenant à une classe plus élevée, son plafond sera enlevé et remplacé par le plafond de la classe supérieure en question. Si l'employé a été à l'échelon supérieur de sa classe existante pour un minimum de six (6) mois, il passera immédiatement à l'échelon suivant de l'échelle salariale. Il est admissible à une augmentation progressive 1040 heures régulières travaillées après avoir été promu.

17.11 À la fin d'une promotion temporaire, un employé sera de retour à l'échelon salarial où il était avant la promotion temporaire, cependant ses heures travaillées cumulatives pendant la promotion temporaire seront calculées pour sa prochaine augmentation salariale progressive.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

Définitions

Aux fins de la présente convention:

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

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

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

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

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

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

Employés à plein temps

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

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

Employés à temps partiel

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

Répartition et attribution des tours de service

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

18.05 Les tours de service peuvent être inscrits à l'horaire n'importe quel jour de la semaine, y compris le dimanche, suivant les exigences du travail.

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

18.07 Lorsqu'un employé doit faire du travail supplémentaire un dimanche et qu'il 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 aux fins de la rémunération et sa semaine de travail prévue n'est pas touchée. Si l'employé qui doit faire du travail supplémentaire ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une heure de salaire additionnelle doit lui être versée.

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

18.09 Un employé dont le tour de service prévu est changé doit être avisé au moins trois jours à l'avance par écrit. Tout changement de tour de service prévu effectué conformément aux dispositions de la section 18.07 ci-dessus ne nécessite pas d'avis par écrit.

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

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

Repas

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

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

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

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

Prime de changement de tour de service

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

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

(b) si l'employé reprend le tour prévu à son horaire après deux tours de remplacement

consécutifs, ou plus, il est rémunéré au taux normal;

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

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

Prime pour modification de l'horaire hebdomadaire prévu

18.17 (a) L'employé à plein temps qui est avisé moins de trois jours à l'avance, par écrit, d'une modification de son horaire hebdomadaire prévu est rémunéré au taux et demi pour les heures effectuées en dehors de l'horaire hebdomadaire initialement prévu, jusqu'à concurrence du nombre de jours qui manquent au préavis de trois jours. Toute modification de l'horaire hebdomadaire prévu découlant de l'application de la section 18.07 ne nécessite pas de préavis par écrit .

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

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

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

Heures travaillées en période irrégulière	Rémunération différentielle
moins de 2 h	\$ 1.65
2 h mais moins de 4 h	2.81
4 h mais moins de 6 h	4.24
6 h ou plus	6.16

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

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

(b) les absences payées;

(c) les périodes pendant lesquelles un employé touche une prime en vertu des sections 18.16 ou 18.17. Toutefois, une rémunération différentielle est versée pour les tours de service irréguliers effectués le dimanche, quand l'employé en cause n'est pas avisé trois jours à l'avance du changement de son tour de service.

18.20 L'employé dont le tour de service commence ou se termine entre 00 h 01 et 5 h 59 reçoit un différentiel de \$5.12, en plus de toute autre prime ou rémunération différentielle à laquelle il a droit.

Prime du dimanche

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

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

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

18.23 L'employé qui travaille la veille de Noël ou du Jour de l'An reçoit une rémunération supplémentaire équivalant au taux normal pour les heures effectuées entre 18 h et 24 h.

Temps de déplacement dans un véhicule de la Compagnie

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

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

Déplacements autres que l'aller au travail et le retour

18.26 Le temps des déplacements effectués à la demande de la Compagnie entre des centres de rattachement permanents ou temporaires, en dehors des heures de travail normales,

doit être considéré comme tel et est rémunéré selon les modalités suivantes:

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

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

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

Période de détente

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

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

Travail à un terminal à écran de visualisation

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

ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

- (a) en sus de son tour de service prévu pour la journée en cause, ou
- (b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue.

19.02 Sauf dans les cas prévus au présent article, les heures supplémentaires qui sont rémunérées au taux horaire de l'employé multiplié par une fois et demie ou par deux fois le nombre d'heures effectuées:

- (a) en sus de huit heures par employé par semaine;
- (b) et en sus de 16 heures dans une période désignée de quatre semaines;

doivent être effectuées à titre volontaire.

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

19.04 (a) Tours de service de jour

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

(b) Tours de service irréguliers

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

Rémunération des heures supplémentaires des employés à plein temps

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

- (a) en sus de quatre heures par semaine rémunérées au taux et demi de son salaire, ou
- (b) le dimanche, sans préavis de 48 heures, ou
- (c) en sus des heures de base, un jour férié, sans préavis de 48 heures,

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

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

<u>Minutes effectuées</u>	<u>Au quart d'heure le plus près</u>	<u>Rémunération</u>
8 - 22	$\frac{1}{4}$	$\frac{3}{8}$
23 - 37	$\frac{1}{2}$	$\frac{3}{4}$
38 - 52	$\frac{3}{4}$	1 $\frac{1}{8}$
53 - 67	1	1 $\frac{1}{2}$
68 - 82	1 $\frac{1}{4}$	1 $\frac{7}{8}$
83 - 97	1 $\frac{1}{2}$	2 $\frac{1}{4}$
98 - 112	1 $\frac{3}{4}$	2 $\frac{5}{8}$
113 - 127	2	3
128 - 142	2 $\frac{1}{4}$	3 $\frac{3}{8}$
etc.	etc.	etc.

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

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

19.09 (a) L'employé qui doit effectuer du travail supplémentaire ne précédant pas ou ne suivant pas immédiatement son tour de service, et qui se présente au travail, doit être payé pour les heures supplémentaires ainsi effectuées selon les modalités de rémunération des

heures supplémentaires. Si l'employé qui doit faire du travail supplémentaire ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une heure de salaire additionnelle doit lui être versée sauf quand les dispositions de la section 18.07 s'appliquent.

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

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

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

Rémunération des heures supplémentaires des employés à temps partiel

19.11 L'employé à temps partiel qui effectue plus que les heures de travail prévues à son horaire, quel que soit le jour, est rémunéré au taux normal jusqu'à ce qu'il ait effectué 8 heures par jour, et au taux et demi de son salaire pour plus que 8 heures par jour.

19.12 L'employé à temps partiel qui effectue plus que les tours de service prévus à son horaire, quelle que soit la semaine, est rémunéré au taux régulier jusqu'à ce qu'il ait effectué 5 tours de service et 40 heures de travail par semaine et au taux et demi de son salaire pour les heures en sus de 5 tours de service et 40 heures par semaine.

19.13 Rémunération des heures supplémentaires travaillées

(a) en sus de quatre heures dans une semaine qui ont été rémunérées à taux et demi selon les dispositions de la section 19.11 ou 19.12 ou

(b) le dimanche, sans préavis de 48 heures,

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

Congé au lieu de la rémunération des heures supplémentaires

19.14 Sauf en ce qui concerne les heures supplémentaires rémunérées en vertu des dispositions des sections 19.09 et 19.10, un employé peut demander d'être rémunéré, pour des heures supplémentaires effectuées, par du temps compensatoire pris sur ses tours de service prévus, en remplacement de la rémunération. Ce temps compensatoire constitue l'entière rémunération de ces heures. 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 200 heures, dans chaque cas.

(a) Le temps compensatoire de la rémunération des heures supplémentaires pour les heures supplémentaires effectuées au taux horaire régulier doit être mis en réserve selon un rapport de une heure de temps compensatoire pour chaque heure supplémentaire effectuée et, lorsque ce temps compensatoire est pris par l'employé, il doit être rémunéré à son taux de salaire de base. De même, un employé peut demander d'être rémunéré par du temps compensatoire en remplacement du paiement de la prime prévue à la section 18.21, conformément aux dispositions du présent article.

(b) Sauf en ce qui concerne les heures mises en réserves conformément aux dispositions de la sous-section 19.14 (a), le temps compensatoire en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires doit être mis en réserve selon un rapport de une heure et demie de temps compensatoire pour chaque heure supplémentaire effectuée et, lorsque ce temps compensatoire est pris par l'employé, il doit être rémunéré à son taux de salaire de base.

(c) Le temps compensatoire en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires devra être mis à l'horaire, sous réserve des besoins du service à un moment convenu mutuellement entre l'employé et la compagnie. Le temps compensatoire minimum pouvant être alloué en vertu du présent article sera de une (1) heure.

(d) Nonobstant ce qui précède, si un employé temporaire temps partiel a un horaire de travail qui est réduit à moins de 39 heures par semaine, celui-ci peut choisir d'utiliser son temps compensatoire en réserve en vue d'augmenter ses heures de travail jusqu'à 39 heures pour la semaine.

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

ARTICLE 20 JOURS FÉRIÉS

20.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

le Jour de l'An	la fête nationale (au Québec seulement)
Congé Albertain (février – en Alberta seulement)	la fête du Canada
le Vendredi Saint	le Civic Holiday (en Ontario seulement)
la fête de la reine Victoria (toutes provinces sauf le Québec)	le premier lundi d'août (toutes provinces sauf l'Ontario)
la journée des patriotes (Québec seulement)	la fête du Travail
le troisième lundi de juin (toutes les provinces à l'exception de l'Alberta et du Québec)	la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
	la fête de l'Action de grâce
	Noël
	le lendemain de Noël (le 26 décembre)

20.02 Le Civic Holiday (en Ontario seulement) et le 1^{er} lundi du mois d'août (dans toutes les provinces sauf en Ontario) remplacent respectivement le jour du Souvenir.

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

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

20.05 Nonobstant les dispositions de la section 20.04, le congé du lendemain de Noël doit être observé durant le premier tour de service prévu à l'horaire après que le congé de Noël a été observé.

Jour chômé payé

20.06 En sus des congés prévus à la section 20.01, tout employé au service de la Compagnie le 1^{er} novembre, à l'exception d'un employé en congé sans solde d'une durée excédant deux semaines et non couvert par l'article 32 de cette convention, a droit à un jour chômé payé, au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé jusqu'à concurrence d'un cinquième de son taux de salaire de base.

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

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

(b) Pour les employés de l'Ontario, à la demande de l'employé et compte tenu des exigences de service, la Compagnie peut accorder le jour chômé payé prévu à la section 20.06 le troisième lundi de février (c'est-à-dire le jour de la famille selon les normes d'emploi provinciales de l'Ontario). L'octroi de cette demande ne sera pas refusé sans

raison valable.

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

Rémunération d'un jour férié chômé

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

Rémunération des heures de travail un jour férié

Jour férié inclus dans l'horaire hebdomadaire de l'employé

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

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

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

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

(a) ou 20.11 (b).

ARTICLE 21 VACANCES ANNUELLES

NOTA:

Nonobstant les dispositions de cet article prévues ci-après, le droit aux vacances payées au cours d'une année civile durant laquelle un employé prend un congé autorisé avec crédit de la durée reconnue du service (sauf un congé accordé aux termes de l'article 32), est déterminé par les modalités du congé autorisé.

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

Aux fins du présent article:

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

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

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

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

* Au moins une semaine doit être prise en dehors de la période de juin à septembre.

** Au moins deux semaines doivent être prises en dehors de la période de juin à septembre.

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

sous réserve des dispositions particulières de ce tableau.

21.04 Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. La même règle s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril pour l'établissement du calendrier des vacances, conformément aux dispositions de la section 21.05 ou pour la modification de ce calendrier, conformément aux dispositions de la section 21.17.

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

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

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

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

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

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

21.09 Aux fins du choix des vacances, tous les employés relevant du même gestionnaire immédiat et qui ont le même emploi doivent être considérés comme une unité d'ancienneté.

21.10 Aux fins du choix des vacances durant la période d'octobre à mai:

(a) Lorsque le groupe du gestionnaire immédiat se compose de neuf employés ou plus le 1^{er} décembre précédent l'année du choix de vacances, un minimum de trois employés seront autorisés à prendre leurs vacances en même temps;

(b) lorsque le groupe du gestionnaire immédiat se compose de huit employés le 1^{er} décembre précédent l'année du choix de vacances, un minimum de deux employés seront autorisés à prendre leurs vacances en même temps;

(c) lorsque le groupe du gestionnaire immédiat se compose de sept employés ou moins le 1er décembre précédent l'année du choix de vacances, un minimum d'un employé sera autorisé à prendre ses vacances à la fois.

21.11 Aux fins du choix des vacances durant la période de juin à septembre:

(a) Lorsque le groupe du gestionnaire immédiat se compose de neuf employés ou plus le 1er décembre précédent l'année du choix de vacances, un minimum de deux employés seront autorisés à prendre leurs vacances en même temps;

(b) lorsque le groupe du gestionnaire immédiat se compose de moins de neuf employés le 1er décembre précédent l'année du choix de vacances, un minimum d'un employé sera autorisé à prendre ses vacances à la fois.

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

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

21.13 Pour les fins de la sous-section 21.12 (b), le calendrier des vacances est établi de façon à ce qu'en tout temps le nombre total des employés du groupe d'un gestionnaire immédiat, en vacance durant la période de juin à septembre ne dépasse pas 30%, sauf pour permettre d'arrondir à la hausse au prochain nombre d'employés le plus proche. Ce pourcentage est établi sur la base du nombre d'employés dans ce groupe au 1er décembre de l'année précédente.

21.14 (a) Les dispositions des sections 21.10 à 21.13 inclusivement ne s'appliquent pas durant une période exclue, l'entente étant qu'aux fins de l'établissement de tout calendrier de vacances, un maximum de deux semaines de l'année civile peuvent en être exclues.

(b) Pour chaque semaine exclue par la Compagnie durant la période de juin à septembre, le nombre de semaines de vacances bloquées sera rajouté dans la cédule de vacances conformément au tableau ci-dessous:

Semaine exclue en	Semaines de vacances ajoutées en
Juin	Juin ou juillet
Juillet	Juillet ou août
Août	Juillet ou août
Septembre	Août ou septembre

21.15 (a) Tout employé qui a droit à plus de deux semaines de vacances peut, à condition de s'entendre avec la Compagnie à ce sujet, abouter toute portion de ses vacances

qui excède deux semaines aux vacances ou à une partie des vacances de l'année suivante.

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

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

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

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

(b) Le pourcentage du salaire de vacances auquel un employé avait droit le 11 février 1991 sur la différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile, conformément aux dispositions de la sous-section 21.18 (a), restera inchangé.

(c) Nonobstant les dispositions de la sous-section 21.18 (a), l'employé embauché ou intégré dans cette unité de négociation le 11 février 1991 ou après cette date doit être rémunéré au taux de salaire de base établi d'après les pratiques de la Compagnie, mais le salaire de vacances d'un employé ne doit pas être inférieur, chaque année, à 2% de son salaire de base dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, pour chaque semaine de vacances;

et de plus,

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

ou

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

Rémunération en espèces au lieu de vacances

21.19 Lorsqu'un employé démissionne, est licencié ou congédié, ou qu'il a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une rémunération en espèces lui est versée en remplacement des vacances prévues pour l'année civile en cours. La rémunération est calculée conformément aux dispositions des sections 21.20 à 21.23 inclusivement.

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

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

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

ou

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

(c) Le pourcentage du salaire de vacances auquel un employé avait droit le 11 février 1991 sur la différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile, conformément aux dispositions de la sous-section 21.21 (b), restera inchangé.

21.22 Nonobstant les dispositions de la section 21.21, l'employé embauché ou intégré dans cette unité de négociation le 11 février 1991 ou après cette date, dont la durée reconnue de service est d'une année ou plus et qui travaille six mois ou plus durant l'année où il quitte la Compagnie, a droit à une rémunération en espèces au lieu de vacances, conformément aux dispositions suivantes:

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

et de plus,

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

ou

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

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

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

ou

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

21.24 Le montant de la rémunération accordée en remplacement de vacances, conformément aux dispositions des sections 21.21, 21.22 et 21.23 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employé ait quitté la Compagnie.

ARTICLE 22 MUTATIONS ET RÉAFFECTATIONS

Définitions

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

Le terme "réaffectation" désigne l'affectation d'un employé à un autre emploi et/ou dans un autre lieu de travail à l'intérieur du centre de rattachement de l'employé ou, dans le cas d'un employé en poste à Toronto ou à Montréal, à l'intérieur de son centre de rattachement et dans un rayon de 20 km, à vol d'oiseau, de son centre d'affectation.

Le terme "mutation" désigne l'affectation d'un employé telle que la Compagnie lui demande de commencer ou de terminer son tour de service prévu dans un autre centre de rattachement que le sien ou, dans le cas d'un employé en poste à Toronto ou à Montréal, dans un autre centre de rattachement ou dans un centre d'affectation autre que celui qui lui a été assigné et situé à plus de 20 km, à vol d'oiseau, de ce dernier.

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

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

Le terme "latérale" désigne la réaffectation d'un employé à une autre fonction reconnue du même emploi ou la réaffectation à un autre emploi.

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

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

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

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

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

Mutations

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

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

(c) Afin d'être admissible pour une mutation le rendement de l'employé doit répondre aux exigences de son emploi actuel.

22.03 Les sections 22.02 à 22.11 inclusivement ne s'appliquent pas à la réaffectation d'un employé effectuée en vertu des dispositions de l'article 11.

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

Mutation permanente

22.05 La Compagnie donnera à l'employé un préavis de mutation permanente de 30 jours.

22.06 Dans le cas d'une mutation permanente, la Compagnie accordera la priorité à l'employé volontaire ayant le plus d'ancienneté dans l'emploi, au centre d'affectation à partir duquel la mutation est effectuée et qui possède les qualifications requises.

22.07 Quand la Compagnie est contrainte de muter un employé de façon permanente, son choix doit porter sur celui qui compte le moins d'ancienneté dans l'emploi, au centre d'affectation à partir duquel la mutation est effectuée.

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

Mutation temporaire

22.09 Lors de la sélection d'un employé pour une mutation temporaire, lorsque l'employé doit, à la demande de la Compagnie, demeurer à l'extérieur de chez lui pendant une période que la Compagnie prévoit supérieure à deux semaines, la Compagnie accordera la priorité à l'employé volontaire ayant le plus d'ancienneté dans l'emploi de l'unité d'ancienneté au centre d'affectation à partir duquel la mutation est effectuée, et qui possède les qualifications requises.

22.10 Quand il n'y a pas de volontaire comme il est mentionné à la section 22.09, le choix de la Compagnie doit porter sur l'employé qui compte le moins d'ancienneté dans l'emploi de l'unité d'ancienneté, au centre d'affectation à partir duquel la mutation est effectuée et qui possède les qualifications requises.

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

Réaffectations

- 22.12** (a) Lors de la sélection d'un employé en vue :
- (i) d'une réaffectation latérale permanente, la Compagnie accordera la priorité à celui qui compte le plus d'ancienneté parmi les volontaires. Il est entendu que l'employé réaffecté doit provenir de l'emploi de l'unité d'ancienneté, à l'intérieur du centre d'affectation à partir duquel la réaffectation doit être effectuée.
 - (ii) d'une réaffectation latérale temporaire de plus de 30 jours, la Compagnie accordera la priorité à celui qui compte le plus d'ancienneté parmi les volontaires. Quand il n'y a pas de volontaire, l'employé qui compte le moins d'ancienneté doit être sélectionné. Il est entendu que l'employé réaffecté doit provenir de l'emploi de l'unité d'ancienneté, à l'intérieur du centre d'affectation à partir duquel la réaffectation doit être effectuée.
- (b) Afin d'être admissible pour une réaffectation le rendement de l'employé doit répondre aux exigences de son emploi actuel.

Exceptions

22.13 Nonobstant les dispositions des sections 22.06, 22.07, 22.09, 22.10, 22.12, de l'article 24 et de la section 33.02, qui ont tous trait au mouvement d'employés, il se peut que, dans certaines circonstances, les procédures normales pour combler un poste doivent être contournées. De ce fait, la Compagnie peut combler un poste à l'intérieur de l'unité de négociation pour les raisons suivantes, selon le cas :

- (a) Santé ou handicap

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

lorsqu'un employé de la Compagnie revient suite à une affectation dans une autre unité

de négociation pour des raisons de santé ou en raison d'un handicap;

(b) Employés excédentaires

lorsque le Chef divisionnaire aux Ressources humaines et le président du Syndicat conviennent qu'un certain nombre d'employés sont excédentaires. Lorsqu'une telle entente n'est pas atteinte, la Compagnie conserve son droit d'invoquer les dispositions de l'article 11;

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

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

(d) Besoins de l'entreprise

à compter du 22 mars de chaque année, la Compagnie peut, dans chaque période de 6 mois, à l'intérieur de chaque district de la Compagnie, combler jusqu'à 3 postes vacants, dont 2 au maximum pourront constituer des promotions accordées à la demande de la Compagnie, pour répondre aux "besoins de l'entreprise", tels que définis par la Compagnie;

(e) Affectation d'un ancien cadre

lorsqu'un ancien cadre, à l'exception d'un employé qui a été affecté à un poste de cadre à titre intérimaire ou temporaire, est intégré à l'unité de négociation, le district auquel est intégré cette personne renonce à une des affectations pour les "besoins de l'entreprise" dont il est question à la sous-section 22.13 (d);

(f) Équité en emploi

lorsqu'une personne est intégrée à l'unité de négociation, à des fins d'équité en matière d'emploi, conformément à la section 33.02;

(g) Redéploiement, nouveau créneau et nouvelle technologie

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

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

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

La Compagnie convient d'organiser des réunions locales entre les représentants de la

direction et du Syndicat pour examiner les options offertes et les solutions de rechange possibles, en vue de régler ces situations. L'accord du Syndicat national et des Ressources humaines (Services généraux) est nécessaire à l'application de cette exception. Le Syndicat convient de ne pas refuser indûment de donner son accord dans ces situations;

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

(h) Retour d'un congé autorisé

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

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

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

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

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

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

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

(i) à un centre d'affectation situé à une distance à vol d'oiseau de moins de 30 kilomètres de son centre d'affectation, de moins de 20 kilomètres dans le cas d'un employé de Montréal ou de Toronto, cet endroit devient son centre d'affectation 30 jours après le premier jour où il se présente à cet endroit ou, lorsqu'il choisit d'invoquer les dispositions de la sous-section 23.02 (b), paragraphe (i), 30 jours après le premier jour où il se présente, ou à la date où il a fait ce choix selon la première de ces deux dates;

(ii) à un centre d'affectation situé à une distance à vol d'oiseau de 30 kilomètres ou plus de son centre d'affectation, de 20 kilomètres ou plus dans le cas d'un employé de Montréal ou de Toronto, et plus proche de chez lui que de son centre d'affectation, cet endroit devient son centre d'affectation 30 jours après le premier jour où il se présente à cet endroit;

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

(iv) à un centre d'affectation situé à une distance à vol d'oiseau de 35 kilomètres ou plus de son centre d'affectation, de 20 kilomètres ou plus dans le cas d'un employé de Montréal ou Toronto, et plus éloigné de chez lui que de son centre d'affectation, il peut opter pour les dispositions de la sous-section 23.01 (a), paragraphe (iii), ou choisir de déménager conformément aux dispositions de la section 22.08, auquel cas cet endroit devient immédiatement son centre d'affectation.

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

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

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

(b) Quand un employé doit commencer ou terminer son tour de service à un lieu de travail situé à l'extérieur de sa localité de rattachement, mais dans un rayon de 30 kilomètres, à vol d'oiseau de son centre d'affectation, de 20 kilomètres dans le cas d'un employé de Montréal ou de Toronto, et quand il n'y a pas de moyens pratiques de transport en commun pour s'y rendre, l'employé peut

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

(ii) soit accepter de se présenter directement au lieu de travail où il est affecté, auquel cas les dispositions de la section 23.04 sont applicables.

23.03 Quand le tour de service d'un employé débute et se termine à l'intérieur de sa localité de rattachement, aucune indemnité de déplacement versée.

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

En déterminant les kilomètres entre son centre d'affectation permanents et nouveaux centre d'affectation ; et

Le premier 5000 km dans une année civile 41.0 cents du kilomètre;

5000 km et plus dans une année civile 35.0 cents du kilomètre;

Ou selon le taux de remboursement corporatif en vigueur, en fonction du montant qui sera le plus élevé.

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

23.05 Les employés ont droit au remboursement des frais de séjour et de transport au lieu de l'indemnité de déplacement, dans le cas de tours de service débutant ou se terminant dans des endroits situés à une distance à vol d'oiseau de 30 à 72 kilomètres inclusivement, de 20 à 72 kilomètres inclusivement dans le cas d'un employé de Montréal ou de Toronto, du centre d'affectation de l'employé, pourvu que l'employé en fasse la demande et que son supérieur juge raisonnablement que

(a) l'employé commence à travailler très tôt le matin, ou

(b) l'employé finisse de travailler très tard le soir, ou

(c) le mauvais temps rend la conduite dangereuse, ou

(d) l'employé n'a pas accès aux moyens pratiques de transport en commun.

23.06 Quand un employé doit commencer ou terminer son tour de service dans un endroit situé à une distance à vol d'oiseau de plus de 72 kilomètres de son centre d'affectation, la Compagnie le rembourse de ses frais de séjour et de transport effectifs à son lieu de travail temporaire ou à proximité du lieu de travail. Toutefois, s'il y a entente à cet effet entre l'employé et la Compagnie, cette dernière peut permettre à l'employé de regagner sa résidence chaque jour et lui verser l'indemnité quotidienne prévue à la section 23.04.

23.07 Un préavis de cinq jours doit normalement être donné à l'employé qui, à la demande de la Compagnie, doit s'absenter de son domicile pour une nuit ou une période plus

longue. Quand l'employé ne reçoit pas un tel préavis, ses heures de travail de base sont rémunérées en supplément au demi-taux de salaire pour autant de jours où il s'absente pendant le reste de la période de cinq jours.

Remboursement des frais de séjour et de transport

Frais de séjour

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

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

(b) une indemnité journalière de

(i) \$69.00 par jour civil,

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

(ii) \$19.00 pour la période du déjeuner,
\$25.00 pour la période du dîner et
\$25.00 pour la période du souper,

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

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

Frais de transport

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

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

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

23.12 Voyages périodiques à domicile

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

(b) Un employé, affecté à un centre de rattachement en Ontario ou au Québec, à qui une affectation est assignée à l'extérieur de l'Ontario ou du Québec, et tout employé des autres provinces, qui est remboursé de ses frais de séjour, a droit à un aller retour périodique entre sa résidence et son lieu de travail basé sur ce qui suit:

Distance entre sa résidence ou son centre d'affectation (le plus près) et l'endroit de travail est:

72-1000 kilomètres à vol d'oiseau, il aura droit à un aller retour entre sa résidence et son lieu de travail une fois par semaine

Plus de 1000 kilomètres, il aura droit à un aller retour entre sa résidence et son lieu de travail une fois par deux semaines, à moins qu'il n'en soit convenu autrement d'un commun accord entre l'employé, le Syndicat et la Compagnie.

Il est rémunéré à son taux normal pour les heures où il se déplace par des moyens de transport commerciaux, dans la mesure où ces heures ne font pas partie des heures de travail qui ont déjà été rémunérées pour la journée en cause. L'employé est en outre remboursé de ses frais de transport.

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

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

23.15 L'employé qui tombe malade ou est victime d'un accident lorsque les frais de séjour sont payés par la Compagnie peut être ramené à son centre de rattachement ou à sa

résidence à l'intérieur du territoire de la Compagnie, aux frais de cette dernière.

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

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

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

ARTICLE 24 PROCÉDURES D’AFFICHAGE DES POSTES

Définitions

Le terme "famille" désigne le regroupement des emplois comme le prévoit l'Annexe D de la présente convention.

L'expression "territoire normalement desservi (TND)" désigne une entité géographique, comme le prévoit l'Annexe E de la présente convention.

L'expression "affichage général" désigne un affichage dans l'ensemble de la Compagnie à l'égard d'un poste pour lequel tous les employés permanents et tous les employés temporaires qui sont assujettis à la section 24.07 peuvent postuler.

Poste Vacant

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

(i) un ajout ou un remplacement permanent dans le personnel permanent à plein temps au sein d'un TND,

(ii) Lorsqu'un poste est comblé par une mutation ou réaffectation temporaire, soit par un ou plusieurs employés, pour une période de 24 mois consécutifs,

(b) Nonobstant les dispositions de la sous-section 24.01 (a), aucun poste vacant n'est créé

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

(ii) Lorsqu'un employé temporaire à temps partiel, ayant à son crédit 5200 heures cumulatives de travail, est reclassé à un poste permanent à plein temps;

(iii) Lorsqu'un employé a fait l'objet d'une réaffectation temporaire au-delà de 24 mois consécutifs.

Procédures d'affichage des postes

24.02 (a) Lorsqu'il existe un poste vacant selon la définition de la sous section 24.01 (a), il sera comblé en respectant l'ordre suivant:

(i) affichage général;

(ii) toute autre personne, incluant le personnel de bureau et groupe connexe

(b) La Compagnie doit afficher le poste vacant durant sept (7) jours ouvrables.

(c) Un employé qui veut être considéré par la Compagnie pour le poste affiché doit soumettre sa candidature durant la période d'affichage précisée à la sous-section 24.02 (b). Il est entendu qu'un employé ne peut être considéré pour le poste affiché que si le rendement de l'employé à son poste actuel répond aux exigences de l'emploi.

Ordre de sélection

24.03 Affichage général – des postulants ayant répondu à l'affichage, les candidats doivent être choisis en fonction de leur ancienneté parmi les personnes qualifiées, en mesure d'exécuter le travail exigé dans une période de temps à laquelle on peut raisonnablement s'attendre mais qui dans aucun cas ne doit dépasser dix (10) jours ouvrables de familiarisation, en respectant l'ordre suivant :

(a) parmi les employés permanents à plein temps qui postulent

(i) les employés occupant un poste qui a la même désignation d'emploi que le poste vacant;

(ii) les employés occupant un poste qui est dans la même famille que le poste vacant;

(iii) les employés occupant un poste qui est dans une famille différente et qui a une désignation d'emploi différente que le poste vacant;

(b) parmi les employés temporaires à temps partiel qui postulent, dans l'ordre précisé dans la sous-section 24.03 (a).

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

(b) Les résultats de l'affichage seront communiqués à tous les employés qui ont soumis leur candidature.

(c) Les parties doivent convenir des modalités d'affichage des postes vacants.

Exceptions

24.05 Les exceptions décrites à la section 22.13 peuvent impliquer une dérogation aux procédures normales relatives aux postes à combler par les procédures d'affichage des postes.

Généralités

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

24.07 Les procédures d'affichage des postes ne s'appliquent pas à un employé durant la période de 12 mois suivant son embauchage ou son réembauchage, ou durant la période de 12 mois suivant son affectation à un poste résultant d'une demande faite au moyen d'un affichage général, sauf lorsque le centre d'affectation d'un employé est changé par la Compagnie.

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

24.09 Les procédures d'affichage des postes vacants ne s'appliquent qu'aux employés permanents à plein temps ou temporaires à temps partiel, assujetti à la section 24.07.

ARTICLE 25 ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

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

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

(b) en ce qui concerne la rémunération selon la sous-section 25.01 (a), un retour au travail d'une durée n'excédant pas deux demi-tours de service ne constitue pas une interruption de la période d'absence ni de la continuité des demi-tours de service. Toutefois, en ce qui concerne la détermination du huitième jour civil complet d'absence, tout retour au travail constitue une interruption de la période d'absence;

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

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

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

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

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

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

- le Régime de retraite

- le Programme de protection du revenu
- le Régime d'assurance-vie et DMA
- le Régime de remboursement des frais médicaux (incluant les soins d'optiques)
- l'Assistance voyage en cas d'urgence
- le Régime de remboursement des frais dentaires.

Cet engagement touche ces Régimes tels qu'amendés selon les changements communiqués par la Compagnie durant les négociations pour le renouvellement de la présente convention, de même que toute amélioration applicable aux employés visés par ladite convention et apportée à ces Régimes pendant la durée de celle-ci.

25.04 Au moins 30 jours avant de modifier l'un ou l'autre des Régimes énumérés à la section 25.03, la Compagnie doit informer le Syndicat des modifications à apporter et solliciter l'avis du Syndicat à cet égard.

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

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

25.07 Nonobstant les dispositions des sections 25.05 et 25.06 ci-dessus, si des lois ou des règlements devaient avoir un effet sur l'un ou l'autre des Régimes, la Compagnie conservera ses droits d'ajuster le niveau des avantages sociaux des Régimes, tel que requis et conformément à la loi ou au règlement. De tels ajustements ne devront toutefois pas réduire le niveau global des avantages sociaux dont jouissent actuellement les employés couverts par la convention collective.

ARTICLE 26

CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

Vêtements

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

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

Outils

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

Conditions atmosphériques

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

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

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

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

Absence pour cause d'urgence dans la famille

26.06 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.

Paiement de l'examen médical pour un permis de conduire spécial

26.07 Lorsqu'elle exige qu'un employé permanent possède un permis de conduire qui nécessite un examen médical, la Compagnie accepte de rembourser à l'employé qui les a engagés les frais médicaux associés à un tel examen et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de 75,00\$.

ARTICLE 27 INFORMATION DES EMPLOYÉS ET DU SYNDICAT

Information des Employés

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

Information du Syndicat

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

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

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

Regroupements, centralisations, fermetures et employés excédentaires

27.05 (a) Dès qu'il apprend la possibilité d'un regroupement, d'une centralisation, d'une fermeture de bureaux ou d'une situation d'employés excédentaires moins importante que celle dont il est fait état à l'article 11, le service des Ressources humaines prend immédiatement des dispositions en vue de rencontrer le dirigeant national du Syndicat ou son représentant dans le but d'organiser des réunions locales entre les représentants de la direction et du Syndicat, afin de se consulter au sujet de l'impact d'un regroupement, d'une centralisation, d'une fermeture ou d'une situation d'effectifs excédentaires sur les employés et d'explorer les options disponibles et les solutions de rechange possibles pour faire face à la situation. Dans la mesure du possible, les parties devraient préparer une approche uniforme à cet égard.

(b) L'identification d'une situation d'effectifs excédentaires à l'intérieur d'une famille et d'un centre de rattachement prendra en considération le rapatriement de tout travail

traditionnel en sous-traitance à l'intérieur du centre de rattachement affecté pouvant être effectué par les employés possédant les qualifications nécessaires.

ARTICLE 28 TABLEAUX D'AFFICHAGE

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

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

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

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

ARTICLE 29 MODALITÉS SALARIALES ET CONDITIONS DE TRAVAIL - AFFECTATIONS DANS LES RÉGIONS DU NORD

Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent au présent article.

29.01 Le terme "affectation dans les régions du Nord" désigne toute affectation d'un employé dans une localité éloignée et désignée du Nord pour une période continue d'au moins une semaine.

29.02 Le terme "indemnité de séjour dans les régions du Nord" désigne une allocation versée par la Compagnie à l'employé qui travaille dans une localité du Nord.

29.03 Le terme "localité du Nord" s'applique à toute localité désignée comme telle à la section 29.21.

29.04 Le terme "indemnité de conditions de vie" désigne une allocation versée à un employé qui travaille dans une localité du Nord, lorsque les conditions énumérées à la section 29.07 s'appliquent.

Généralités

29.05 La Compagnie s'engage à communiquer au Syndicat le nom des localités du Nord qui ne sont pas énumérées à la section 29.20, ainsi que leur catégorie, aux fins de l'établissement de l'indemnité de séjour appropriée.

29.06 La Compagnie s'engage à communiquer au Syndicat, pour chaque localité, le nombre fixe d'heures supplémentaires prévues de temps à autre, aux termes des Régimes individuel et familial. Le nombre d'heures supplémentaires à attribuer ne sera pas inférieur à ce qui est prévu dans la pratique appropriée de la Compagnie.

29.07 Une indemnité de conditions de vie est versée par la Compagnie dans les cas suivants:

(a) lorsque les conditions de vie sont anormales; par exemple, lorsqu'il n'y a de disponible aucun logement convenable que la Compagnie pourrait louer pour l'employé,

(b) lorsque l'employé, avec l'autorisation de la Compagnie, pourvoit à son logement, ou

(c) lorsqu'il n'existe aucune forme de vie communautaire au centre de travail même ou près du centre et que la nature du travail exige la présence constante de l'employé au centre de travail.

29.08 Pour chaque nuit passée dans les conditions qui sont énoncées à la section 29.07, on versera à l'employé une indemnité de conditions de vie de \$10.

Modalités d'application de certains Régimes

29.09 Peuvent être admissibles aux Régimes familial, individuel ou local, tels qu'ils sont décrits de temps à autre dans les pratiques de la Compagnie, les employés qui travaillent dans une localité du Nord.

29.10 Est admissible au Régime familial, l'employé qui, accompagné de sa famille, est affecté à un travail dans une région du Nord pour une période continue d'au moins trois ans; la Compagnie peut toutefois décider qu'un employé dont l'affectation dure moins de trois ans est admissible au Régime familial.

29.11 Est admissible au Régime individuel, l'employé affecté à un travail dans une région

du Nord pour une période continue d'au moins une semaine et qui n'est accompagné d'aucun membre de sa famille.

29.12 Est admissible au Régime local, l'employé embauché dans une localité du Nord et dont le centre de rattachement se trouve dans cette même localité.

Application des dispositions de certains articles de la présente convention

29.13 Les heures de travail de base, les taux de salaires de base et les modalités salariales correspondantes, ainsi que les autres conditions de travail énoncées dans la présente convention, s'appliquent aux affectations dans les régions du Nord, sous réserve des dispositions du présent article.

29.14 Exception faite des dispositions concernant l'indemnité de séjour dans les régions du Nord et l'indemnité de conditions de vie énoncées au présent article, il est expressément entendu que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'employé embauché aux termes du Régime local; toutefois, les dispositions des autres articles de la convention s'appliquent à un tel employé.

Salaires

29.15 La rémunération intégrale d'un employé affecté à un travail dans une région du Nord comprend:

- (a) Le taux de salaire de base

Le taux de salaire de base doit être conforme à la définition de la section 17.01.

- (b) L'indemnité de séjour dans les régions du Nord

L'indemnité de séjour dans les régions du Nord selon la catégorie à laquelle appartient la localité d'affectation de l'employé, ainsi que l'indique la section 29.19.

- (c) Les heures supplémentaires

Les dispositions de l'article 19 ne s'appliquent pas aux affectations dans les régions du Nord. La première demi-heure supplémentaire effectuée immédiatement avant ou après un tour de service prévu est rémunérée au taux régulier. Les deux premières heures de toutes autres heures supplémentaires, attribuées conformément à la section 29.06, sont rémunérées chaque semaine au taux et demi et le reste des heures attribuées est rémunéré au taux double, quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Toutes les heures supplémentaires effectuées en plus du nombre fixe hebdomadaire sont rémunérées au taux double.

La rémunération intégrale peut aussi comprendre:

- (d) L'indemnité de conditions de vie

L'indemnité de conditions de vie prévue à la section 29.08.

Modalités salariales

29.16 Les dispositions des articles 20, 21 et 25, telles qu'elles sont modifiées ci-dessous, visent les employés affectés à un travail dans une région du Nord, comme il suit:

(a) Jours fériés: en ce qui concerne la section 20.02 la Compagnie détermine le jour férié qui doit remplacer le jour du Souvenir dans les localités situées à l'extérieur du Québec et de l'Ontario.

(b) Vacances annuelles: outre les dispositions de l'article 21, l'indemnité de séjour dans les régions du Nord qui s'applique est versée pour chaque semaine de vacances effectivement passée dans la localité du Nord en cause.

(c) Absence pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet: l'employé qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine et qui a droit à la rémunération prévue à l'article 25 doit être rémunéré conformément à la section 29.15 pendant la durée de l'absence. S'il n'a pas droit à la rémunération prévue à l'article mentionné ci-dessus, il doit être rémunéré conformément aux sous-sections 29.15 (b), (c) et (d).

(d) Temps de déplacement: aux termes du Régime individuel ou du Régime familial, l'employé a droit à la rémunération intégrale pour le temps qu'il consacre aux déplacements entre son ancien centre de rattachement ou sa résidence, si celle-ci se trouve dans le territoire desservi par Bell Canada, et son endroit de travail dans une région du Nord, y compris les déplacements au début et à la fin de ses vacances.

29.17 Les dispositions des sections 18.16 à 18.24 inclusivement ne s'appliquent pas aux employés affectés dans les régions du Nord.

Remboursement des frais

29.18 Aucune partie des dispositions de l'article 23 ne s'applique à l'employé affecté à un travail dans une région du Nord, sauf quand:

(a) la Compagnie assume les frais réels de séjour et de transport que peut nécessiter l'affectation en cause, et que

(b) l'employé qui tombe malade ou est victime d'un accident durant une affectation dans une région du Nord peut être ramené à son ancien centre de rattachement ou à sa résidence, si celle-ci se trouve dans le territoire desservi par Bell Canada, aux frais de la Compagnie.

29.19 L'indemnité hebdomadaire de séjour dans les régions du Nord payable à un employé s'établit comme il suit:

<u>Catégorie de localité du Nord</u>	<u>Régime individuel ou familial</u>	<u>Régime local</u>
A	\$ 175	\$ 175
B	\$ 150	\$ 150

29.20 Les localités du Nord de la catégorie "A" sont celles qui sont situées au nord du 55e parallèle de latitude et comprennent, entre autres localités et sans en limiter le nombre:

Iqaluit, Nanisivik, Poste-de-la-Baleine, Rankin Inlet et Kuujjuaq.

29.21 Les localités du Nord de la catégorie "B" sont celles qui sont situées au sud du 55e parallèle de latitude et comprennent, entre autres localités et sans en limiter le nombre:

Big Trout Lake, Canatiche, Fermont, Pickle Lake, La Grande 2, 3 et 4, Fort George, Opinaca, Duplanger, ainsi que tout autre endroit désigné par la Compagnie pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 30 DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN

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

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

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

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

ARTICLE 31 CONGÉ EN CAS DE DEUIL

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

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

31.03 Si l'employé en cause doit quitter la ville où il travaille, la Compagnie peut porter à une semaine les congés de deuil payés prévus aux sections 31.01 et 31.02.

31.04 Si un employé ayant droit au congé de deuil est en vacances, ou dont les vacances sont prévues au moment du dit congé, l'employé peut reporter ses vacances ou une partie de celles-ci, à une date ultérieure, en vertu des dispositions de l'article 21.

31.05 Nonobstant ce qui précède, la compagnie peut, lors de circonstances exceptionnelles et à sa discrétion, accorder un congé de deuil et/ou une extension à l'application d'un tel congé, lorsqu'un employé en fait la demande à son superviseur. Les circonstances exceptionnelles peuvent inclure, mais ne se limitent pas aux suivantes: un congé de deuil au décès de l'enfant de son partenaire de fait, son beau-frère ou sa belle-sœur.

31.06 Le congé de deuil peut être nécessaire en dehors de la période spécifiée aux sections 31.01 à 31.03. Dans de telles circonstances, la Compagnie peut accorder une demande de reporter le congé.

ARTICLE 32 CONGÉ POUR LES EMPLOYÉS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Congé de maternité

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

Congé parental

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

(a) l'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né a droit à un congé d'au plus trente-cinq (35) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié; et

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

32.03 L'employé qui est admissible à un congé en vertu de la sous-section 32.02 (b) peut obtenir un congé d'adoption supplémentaire non payé d'au plus dix-sept (17) semaines qui lui sera accordé sur demande. Ce congé peut commencer au plus tôt onze (11) semaines avant la date où l'enfant doit lui être confié et se terminera au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

Généralités

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

32.05 L'employé(e) qui demande un congé non payé conformément au présent article, mais dont la demande n'est pas en tous points conforme aux conditions énoncées aux sections 32.01, 32.02, 32.03 et 32.04, selon le cas, peut, à la discrétion de la Compagnie et en telles circonstances que cette dernière peut déterminer, être autorisé(e) à prendre un congé non payé, mais sans garantie de réembauchage.

32.06 L'employé(e) qui désire retourner au travail à l'expiration d'un congé accordé en vertu de la section 32.01, 32.02 ou 32.03 doit être réintégré(e) dans les fonctions occupé(e) par l'employé(e) au moment où a commencé ce congé. Si ces fonctions n'existent plus, l'employé(e) se verra offrir des fonctions comparables avec au moins le même salaire et les mêmes avantages. Cependant, pour être admissible au réembauchage, l'employé(e) doit se présenter à la Compagnie à cette fin le premier jour ouvrable suivant le congé, ou (selon le cas) le premier jour ouvrable suivant, auquel se sera ajouté le nombre de jours écoulés entre la date prévue et la date effective de l'accouchement si celui-ci est survenu plus tard qu'à la date prévue, et doit également produire un certificat médical attestant la date de l'accouchement.

32.07 Dans la mesure où l'employé(e) se présente au travail et reprend ses fonctions conformément à la section 32.06, un crédit de service lui sera accordé pour la durée du(des)

congé(s).

Régime d'indemnité supplémentaire

32.08 L'employé(e) permanent(e) à qui un congé de maternité a été accordé selon la section 32.01 ou un congé parental selon la sous-section 32.02 et qui fournit à la Compagnie la preuve de sa demande de prestations d'assurance-chômage et de son admissibilité à ces prestations recevra une indemnité supplémentaire, conformément aux dispositions des sections 32.09, 32.10, 32.11 et 32.12.

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

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

(b) il(elle) retournera travailler à la date d'expiration du congé de maternité prévu à la section 32.01 ou du congé parental prévu à la section 32.02, et

(c) il(elle) reconnaît sa dette envers la Compagnie pour le montant reçu à titre d'indemnité supplémentaire, advenant le cas où les conditions prévues aux sous-sections 32.09 (a) et (b) ne seraient pas respectées.

32.10 Pendant le congé de maternité accordé selon la section 32.01, le paiement de l'indemnité se fait conformément au régime d'indemnité supplémentaire selon les modalités suivantes:

(a) aucun paiement pour les deux premières semaines;

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

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

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

ARTICLE 33 ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

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

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

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

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

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

(a) de la section 33.01, dans le cas d'un employé de la Compagnie désirant retourner à l'unité de négociation en vertu des dispositions des pratiques de la Compagnie, tels qu'elles existent à la date de signature de la présente convention, après une affectation pour des raisons de santé ou de déficience, ou

(b) de la section 33.02.

ARTICLE 34 PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

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

Le nombre d'employés de la Compagnie désignés à titre de représentants négociateurs autorisés du Syndicat ne doit pas dépasser dix. Un maximum de huit (8) de ces représentants peuvent être rémunérés conformément à l'article 5.02.

34.02 Aucune convention résultant de négociations collectives, comme il est prévu aux présentes, ne peut être considérée comme conclue à moins d'être consignée par écrit et signée par les 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.

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

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

35.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 30 novembre 2027 inclusivement.

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

35.03 Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé à Unifor, 115 Gordon Baker Road, Toronto, Ontario M2H 0A8. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au chef divisionnaire des ressources humaines au 8001 Weston Road, Suite 300, Woodbridge (Ontario) L4L 9C8.

ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente Convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour
UNIFOR

Pour
Expertech Bâtitseur de réseaux

R. Dudley
JS. Mayer
J. Bacon
E. Di Francesco
P. Duarte
H. Hellings
E. Johnson
K. Klan
B. Laurendeau
P. Léveillé
P. Tremblay
G. Turcotte

E. Chedd
M. Durocher
K. Anderson
A. Stornelli

ANNEXE A

Liste des emplois

Emplois

Épisseur
Préposé au bureau central
Monteurs de lignes
Spécialiste calibration
Représentant santé et sécurité

Employé utilitaire

Tableau – descriptions de base des postes

Monteur de lignes	Épisseur	Préposé au bureau central	Spécialiste en calibration
<p>Exécute tous les travaux de montage de lignes aériennes et souterraines sans supervision. Assume l'entière responsabilité pour les travaux complétés. Dans ce poste, le monteur de lignes doit être capable de planifier et exécuter les projets d'installation de câbles de fibres et de cuivre de façon à assurer la manipulation et l'installation des câbles sans endommager ceux-ci ou l'infrastructure. Doit être capable d'opérer les équipements de manière sécuritaire. Doit être capable de lire et de comprendre les plans de réseau afin d'installer avec précision les câbles de cuivre et de fibres.</p>	<p>Exécute les travaux d'épissage de câbles aériens, enfouis et souterrain vivants, y compris les arrangements complexes et les vérifications sans supervision immédiate. Capable d'identifier les problèmes, établir un diagnostic, et apporter les corrections au besoin. Assume l'entière responsabilité pour les travaux complétés. L'épisseur doit être capable de planifier et exécuter les travaux d'épissage de câbles de cuivre et/ou de fibres de façon à assurer la manipulation appropriée et l'installation des câbles sans endommager le réseau du client. Exécute toutes les activités de transmission, tout en fournissant la documentation nécessaire, sans supervision immédiate. L'épisseur doit être capable de planifier et exécuter la vérification sur la fibre et/ou sur le cuivre de façon à assurer la manipulation appropriée sans endommager le réseau du client. Doit être capable de lire et de comprendre les plans complexes du réseau afin d'exécuter les travaux d'épissage des câbles de cuivre et de fibres et l'analyse des câbles de cuivre et de fibres avec précision. Transférer les paires de câbles vivants (TC). Travailler sur les circuits spéciaux 879. Travailler sur un câble de fibre comportant des fibres vivantes. Exécuter des tests sur les appareils OTDR sur la fibre optique. Exécuter les travaux nécessitant un APICS ou un appareil d'identification des paires (identification des groupes exclue). Exécuter tous les travaux sur HDSL, LD1, LD4 et système Conklin. Vérifier la continuité des câbles. Effectuer les remplacements de sections de câbles. Effectuer les transferts de lignes.</p>	<p>Possède une connaissance approfondie des techniques de construction et du matériel. Est capable d'exécuter toutes les activités d'installation selon les normes sans supervision immédiate. Est capable d'effectuer des visites de cotation et de bâtir les Liste de Matériel Mineur. Doit être capable de lire et de comprendre les plans du réseau afin d'exécuter l'installation du matériel du client avec précision, sans endommager le réseau du client. Assume l'entière responsabilité pour les travaux complétés. Capable d'exécuter les vérifications et d'établir un diagnostic. Assurer la connexion à la centrale et BDFB. Vérifier le prêt pour service (ONU). Assumer des tâches de coordination, y compris avec le centre de DPT (Québec). Vérifier la mise en service avec ou sans SLAT. Insérer les cartes avec ou sans SLAT. Établir et configurer les circuits de surveillance et contacter les centres de surveillance ou d'alarme. Vérifier la continuité des câbles. Assurer la mise en service de l'équipement à un panneau de fusibles dans la même baie. Vérifier la mise en service. Vérifier le prêt pour réseau (ONU). Assurer l'autodiagnostic et vérifier les alarmes. Tirer les câbles (y compris câbles de pouvoir). Assurer les opérations d'installation et d'enlèvement (incluant l'infrastructure, répartiteurs, supports de batteries). Mettre les désignations et les étiquettes. Terminer les blocs. Placer les batteries. Prendre les lectures de mise à la terre.</p>	<p>1. Coordonner le travail relié au laboratoire de fibre optique d'Expertech: -Contrôle de la qualité de tous les instruments réparés et calibrés au laboratoire de fibre optique d'Expertech -Contrôle de la qualité des pièces commandées à l'externe par le laboratoire de fibre optique d'Expertech -Procédures ISO -Gestion de la base de données -Commande de pièces et d'équipement -Soutien technique -Réception et livraison associées</p> <p>2. Entretien, réparation et calibrage des instruments d'épissage de fibre optique / installation d'équipements, plus spécifiquement: - Fusionneuse, - Microscope & vidéo - Outil de coupe pour fibre optique (Cleave) - Dénudeur thermique (hot fibre stripper) - Sonde d'inspection de fibre optique - Sources de laser - Boîte de fibre - Équipement de test pour la fibre optique</p> <p>3. Formation des employés au laboratoire de fibre optique, sur demande: -Instructions d'utilisation -Équipement de fusion et de test -Dépannage, entretien et prévention</p>

CENTRES DE RATTACHEMENT

Alma	Cornwall
Arnprior	Cowansville
Asbestos	Cranbrook
Atikokan	
	Deep River
Baie-St-Paul	Dolbeau
Bancroft	Drummondville
Barrie	Dryden
Barry's Bay	
Bathurst	Ear Falls
Belleville (Trenton)	Edmonton
Beloil	Edmunston
Big Trout Lake	Eganville
Blind River	Elliot Lake
Bracebridge	Espanola
Brampton	Exeter
Brandon	
Brantford	Fermont
Brockville	Fort Erie
	Fort Frances
Burk's Falls	Fort McMurray
	Fredericton
Cabano	
Calgary	Gatineau (Hull, Buckingham)
	Georgetown
Carleton Place	Geraldton
Chambly	Goderich
Chapleau	Goose Bay
Charlottetown	Gracefield
Châteauguay	Granby
Chatham	Guelph
Chicoutimi (Arvida, Jonquière)	
Clinton	Haliburton
Coaticook	Halifax
Cobourg (Port Hope)	Hamilton
Collingwood	Hawkesbury
Cornerbrook	Huntsville

CENTRES DE RATTACHEMENT

Ignace	Metcalfe
Joliette	Midland
Kamloops	Milton
Kapuskasing	Moncton
Kelowna	Montréal
Kenora	Mount Forest
Kingston	Mont-Laurier
Kirkland Lake	Newmarket
Kitchener (Cambridge)	Niagara Falls
Kuujuuaq	Nipigon
La Malbaie	North Bay
La Pocatière	Oakville (Bronte, Clarkson)
Lachute	Orangeville
Le Gardeur	Orillia
Leamington	Ormstown
Les Escoumins	Oshawa
Lethbridge	Ottawa
Lindsay	Owen Sound
Listowel	Parry Sound
Little Current	Pembroke
London	Peterborough
Îles de la Madeleine	Port Carling
Madoc	Poste-à-la-Baleine
Magog	Prince Albert
Manitouwadge	Prince George
Maniwaki	Prince Rupert
Marathon	Québec
Marieville	Rainy River
Markham	Red Deer
Medicine Hat	Red Lake
Mégantic	

CENTRES DE RATTACHEMENT

Régina	Stratford
Renfrew	Strathroy
Richmond	Streetsville
Richmond Hill	Sturgeon Falls
Rivière-du-Loup	Sudbury
Roberval	Sundridge
Rockland	Sydney
Rouyn Noranda	
	Tadoussac
Saint John	Terrebonne
Sarnia	Thessalon
Saskatoon	Thetford Mines
Sault Ste. Marie	Thunder Bay
Schreiber	Tillsonburg
Shawinigan (Grand'Mère)	Timmons
Sherbrooke	Toronto
Simcoe	Trois-Pistoles
Sioux Lookout	Trois-Rivières
Smiths Falls	
Sorel	Val d'Or
St. Catharines	Valleyfield
St. John's	Vancouver
St. Thomas	Varenes
St-Bruno	Verchères
Ste-Agathe	Victoria
Ste-Anne-de-Bellevue (Dorion)	Victoriaville
Ste-Anne-des-Plaines	
Ste-Rose (Ste-Therèse)	Walkerton
St-Eustache	Wawa
St-Felicien	Welland (Port Colborne)
St-Hyacinthe	Winchester
St-Jean	Windsor
St-Jérôme	Wingham
St-Jovite	Winnipeg
St-Pascal	Woodstock

ANNEXE C

ÉCHELLE SALARIALE TAUX DE BASE HEBDOMADAIRE ET HORAIRE

Echelon	2.75% 1 avril 2024		2.50% 1 avril 2025		2.50% 1 avril 2026		2.75% 1 avril 2027	
	Hebdo	Horaire	Hebdo	Horaire	Hebdo	Horaire	Hebdo	Horaire
1	\$740.80	\$18.52	\$759.20	\$18.98	\$778.00	\$19.45	\$799.20	\$19.98
2	\$782.40	\$19.56	\$802.00	\$20.05	\$822.00	\$20.55	\$844.80	\$21.12
3	\$838.40	\$20.96	\$859.20	\$21.48	\$880.80	\$22.02	\$905.20	\$22.63
4	\$894.40	\$22.36	\$916.80	\$22.92	\$939.60	\$23.49	\$965.60	\$24.14
5	\$950.00	\$23.75	\$973.60	\$24.34	\$998.00	\$24.95	\$1,025.60	\$25.64
6	\$999.60	\$24.99	\$1,024.40	\$25.61	\$1,050.00	\$26.25	\$1,078.80	\$26.97
7	\$1,057.20	\$26.43	\$1,083.60	\$27.09	\$1,110.80	\$27.77	\$1,141.20	\$28.53
8	\$1,148.80	\$28.72	\$1,177.60	\$29.44	\$1,207.20	\$30.18	\$1,240.40	\$31.01
9	\$1,211.20	\$30.28	\$1,241.60	\$31.04	\$1,272.80	\$31.82	\$1,308.00	\$32.70
10	\$1,290.40	\$32.26	\$1,322.80	\$33.07	\$1,356.00	\$33.90	\$1,393.20	\$34.83
11	\$1,358.80	\$33.97	\$1,392.80	\$34.82	\$1,427.60	\$35.69	\$1,466.80	\$36.67
12	\$1,415.20	\$35.38	\$1,450.40	\$36.26	\$1,486.80	\$37.17	\$1,527.60	\$38.19
13	\$1,484.80	\$37.12	\$1,522.00	\$38.05	\$1,560.00	\$39.00	\$1,602.80	\$40.07
14	\$1,522.00	\$38.05	\$1,560.00	\$39.00	\$1,599.20	\$39.98	\$1,643.20	\$41.08
15	\$1,558.80	\$38.97	\$1,597.60	\$39.94	\$1,637.60	\$40.94	\$1,682.80	\$42.07

Note : La progression entre les échelons sera de 1040 heures travaillées.

ANNEXE D

FAMILLES

Accès

Épisseur
Monteur de lignes
Spécialiste calibration

Bureau Central (PBC)

Préposé au bureau central

Utilitaire

Employé utilitaire

TERRITOIRES NORMALEMENT DESSERVIS (TND)**ONTARIO**

1. Windsor, Leamington, Chatham
2. London, St.Thomas, Sarnia, Strathroy
3. Tillsonburg, Woodstock, Brantford, Simcoe
4. Kitchener (Cambridge), Owen Sound, Orangeville, Guelph, Exeter, Walkerton, Stratford, Clinton, Goderich, Listowel, Wingham, Mount Forest
5. Arnprior, Carleton Place, Smiths Falls
6. Ottawa, Metcalfe, Rockland
7. Cornwall, Winchester, Hawkesbury
8. Kingston, Brockville, Madoc, Belleville (Trenton), Bancroft
9. Barry's Bay, Deep River, Renfrew, Pembroke, Eganville
10. Barrie, Midland, Collingwood, Orillia
11. Peterborough, Lindsay, Haliburton
12. Parry Sound, Bracebridge, Port Carling, Huntsville, Sundridge, Burk's Falls
13. North Bay, Sturgeon Falls
14. Sault Ste. Marie, Thessalon, Wawa, Chapleau, Blind River
15. Sudbury, Little Current, Espanola, Elliot Lake
16. Kirkland Lake, Timmins
17. Thunder Bay, Nipigon

QUÉBEC

1. Montréal (excluant Rive-Sud et Nord)*, Ste-Anne-de-Bellevue (Dorion)
2. Montréal (Rive-Nord)*, Terrebonne, Ste-Rose (Ste-Thérèse), St-Eustache, Joliette, Ste-Anne-des-Plaines, Le Gardeur
3. St-Jérôme, Lachute, Ste-Agathe, St-Jovite, Mount Laurier
4. Gatineau (Hull, Buckingham), Gracefield, Maniwaki
5. Châteauguay, Valleyfield, Ormstown
6. Montréal (Rive-Sud)*, Sorel, Verchères, Varennes, St-Bruno, Chambly, Beloeil, Marieville, St-Jean, St-Hyacinthe
7. Granby, Cowansville
8. Sherbrooke, Thetford Mines, Mégantic, Coaticook, Magog, Asbestos, Richmond
9. Québec
10. Trois-Rivières , Shawinigan (Grand'Mère)
11. Drummondville, Victoriaville
12. Chicoutimi (Arvida, Jonquière), Alma
13. St-Félicien, Roberval, Dolbeau
14. La Malbaie, Baie-St-Paul, Les Escoumins, Tadoussac
15. La Pocatière, Cabano, Rivière-du-Loup, Trois-Pistoles, St-Pascal

TERRITOIRES NORMALEMENT DESSERVIS (TND)

ONTARIO

QUEBEC

- | | | | |
|-----|---|-----|-------------------------|
| 18. | Marathon, Schreiber, Manitouwadge | 16. | Fermont |
| 19. | Big Trout Lake | 17. | Kuujuuaq |
| 20. | Dryden, Ignace, Red Lake, Sioux
Lookout, Ear Falls | 18. | Poste-à-la-Baleine |
| 21. | Fort Frances, Rainy River, Atikokan | 19. | Rouyn Noranda, Val d'Or |
| 22. | Kapuskasing, Geraldton | 20. | Iles-de-la-Madeleine |
| 23. | Kenora | | |
| 24. | Milton, Oakville (Bronte, Clarkson),
Brampton, Streetsville, Georgetown,
Toronto (Mississauga, Malton)* | | |
| 25. | Hamilton, St. Catharines, Fort Erie,
Welland (Port Colborne), Niagara Falls | | |
| 26. | Richmond Hill, Markham, Newmarket | | |
| 27. | Cobourg (Port Hope), Oshawa | | |
| 28. | 416 West (excluant Mississauga,
Malton)* | | |
| 29. | 416 Core* | | |
| 30. | 416 East* | | |

TERRITOIRES NORMALEMENT DESSERVIS (TND)

COLOMBIE BRITANIQUE

Vancouver, Victoria, Kamloops,
Kelowna, Prince George, Prince
Rupert, Cranbrook

ALBERTA

Calgary, Edmonton, Red Deer,
Lethbridge, Medicine Hat, Fort
McMurray

SASKATCHEWAN

Regina, Saskatoon, Prince Albert

MANITOBA

Winnipeg, Brandon

NOUVEAU BRUNSWICK

Moncton, Saint John, Fredericton,
Bathurst, Edmunston

NOUVELLE ÉCOSSE

Halifax, Sydney

ÎLE DU PRINCE EDWARD

Charlottetown

TERRE-NEUVE

St. John's, Cornerbrook, Goose Bay

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE

ÉCHELLE SALARIALE

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

Nota : *Salaire hebdomadaire moyen pour les employées à temps partiel

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE

ÉCHELLE SALARIALE

* SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE - EMPLOYÉ(ES) À PLEIN TEMPS	Indemnité supplémentaire VERSEMENT HEBDOMADAIRE
\$	\$
250.01 - 260.00	46.80
260.01 - 270.00	48.60
270.01 - 280.00	50.40
280.01 - 290.00	52.20
290.01 - 300.00	54.00
300.01 - 310.00	55.80
310.01 - 320.00	57.60
320.01 - 330.00	59.40
330.01 - 340.00	61.20
340.01 - 350.00	63.00
350.01 - 360.00	64.80
360.01 - 370.00	66.60
370.01 - 380.00	68.40
380.01 - 390.00	70.20
390.01 - 400.00	72.00
400.01 - 410.00	73.80
410.01 - 420.00	75.60
420.01 - 430.00	77.40
430.01 - 440.00	79.20
440.01 - 450.00	81.00
450.01 - 460.00	82.80
460.01 - 470.00	84.60
470.01 - 480.00	86.40
480.01 - 490.00	88.20
490.01 - 500.00	90.00

Nota : *Salaire hebdomadaire moyen pour les employées à temps partiel

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE

ÉCHELLE SALARIALE

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

Nota : *Salaire hebdomadaire moyen pour les employées à temps partiel

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE

ÉCHELLE SALARIALE

*** SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE -
EMPLOYÉ(ES) À PLEIN TEMPS**

**Indemnité supplémentaire
VERSEMENT
HEBDOMADAIRE**

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

Nota : *Salaire hebdomadaire moyen pour les employées à temps partiel

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE
ÉCHELLE SALARIALE

* SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE - <u>EMPLOYÉ(ES) À PLEIN TEMPS</u>	Indemnité supplémentaire VERSEMENT <u>HEBDOMADAIRE</u>
\$	\$
1000.01 – 1010.00	332.85
1010.01 – 1020.00	340.35
1020.01 – 1030.00	347.85
1030.01 – 1040.00	355.35
1040.01 – 1050.00	362.85
1050.01 – 1060.00	370.35
1060.01 – 1070.00	377.85
1070.01 – 1080.00	385.35
1080.01 – 1090.00	392.85
1090.01 – 1100.00	400.35
1100.01 – 1110.00	407.85
1110.01 – 1120.00	415.35
1120.01 – 1130.00	422.85
1130.01 – 1140.00	430.35
1140.01 – 1150.00	437.85
1150.01 – 1160.00	445.35
1160.01 – 1170.00	452.85
1170.01 – 1180.00	460.35
1180.01 – 1190.00	467.85
1190.01 – 1200.00	475.35
1200.01 – 1210.00	482.85
1210.01 – 1220.00	490.35
1220.01 – 1230.00	497.85
1230.01 – 1240.00	505.35
1240.01 – 1250.00	512.85

Nota : *Salaire hebdomadaire moyen pour les employées à temps partiel

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE
ÉCHELLE SALARIALE

* SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE - <u>EMPLOYÉ(ES) À PLEIN TEMPS</u>	Indemnité supplémentaire VERSEMENT <u>HEBDOMADAIRE</u>
\$	\$
1250.01 – 1260.00	520.35
1260.01 – 1270.00	527.85
1270.01 – 1280.00	535.35
1280.01 – 1290.00	542.85
1290.01 – 1300.00	550.35
1300.01 – 1310.00	557.85
1310.01 – 1320.00	565.35
1320.01 – 1330.00	572.85
1330.01 – 1340.00	580.35
1340.01 – 1350.00	587.85
1350.01 – 1360.00	595.35
1360.01 – 1370.00	602.85
1370.01 – 1380.00	610.35
1380.01 – 1390.00	617.85
1390.01 – 1400.00	625.35
1400.01 – 1410.00	632.85
1410.01 – 1420.00	640.35
1420.01 – 1430.00	647.85
1430.01 – 1440.00	655.35
1440.01 – 1450.00	662.85
1450.01 – 1460.00	670.35
1460.01 – 1470.00	677.85
1470.01 – 1480.00	685.35
1481.00 – 1490.00	692.85
1490.00 – 1500.00	700.35
1500.01 – 1510.00	707.85
1510.01 – 1520.00	715.35
1520.01 – 1530.00	722.85
1530.01 – 1540.00	730.35
1540.01 – 1550.00	737.85

Nota : *Salaire hebdomadaire moyen pour les employées à temps partiel

RÉGIME
D'INDEMNITÉS SUPPLÉMENTAIRE
ÉCHELLE SALARIALE

*** SALAIRE DE BASE**
HEBDOMADAIRE -
EMPLOYÉ(ES) À PLEIN TEMPS

Indemnité supplémentaire
VERSEMENT
HEBDOMADAIRE

\$	\$
1550.01 – 1560.00	745.35
1560.01 – 1570.00	752.85
1570.01 – 1580.00	760.35
1580.01 – 1590.00	767.85
1590.01 – 1600.00	775.35
1600.01 – 1610.00	782.85
1610.01 – 1620.00	790.35
1620.01 – 1630.00	797.85
1630.01 – 1640.00	805.35
1640.01 – 1650.00	812.85
1650.01 – 1660.00	820.35
1660.01 – 1670.00	827.85
1670.01 – 1680.00	835.35
1680.01 – 1690.00	842.85

Nota : *Salaire hebdomadaire moyen pour les employées à temps partiel

INDEX

Mémoires d'entente	Page
Représentant en santé et sécurité	96
Semaine de travail réduite	97
L'établissement d'une moyenne des heures de travail	101
Arbitrabilité	102
Affectation à l'étranger	104
Ancienneté – Bris d'égalité	107
Temps de travail – Bris d'égalité	108
Dépêche à partir du domicile	109
Comité conjoint des relations du travail	112
Projet Diversité de l'effectif	114
Vente d'entreprise potentielle entraînant le transfert des techniciens et employés auxiliaires	120
Employé Utilitaire	121
Tour de service débutant plus tôt	123
Vacances pour l'année civile de la retraite	124
Restrictions lors de l'article 11 mise à pied	125
Kilométrage	126
Heures travaillées	128
Heures supplémentaires le sixième jour et indemnité d'appel d'urgence (call-out)	129
Temps en banque converti en vacances	130
Temps de déplacement	132
Promotions temporaire à cadre	135
Expertech Bâtisseur de Réseaux	136
Abus ou violence dans la vie personnelle	138
Santé Mentale	139
Congé d'Éducation Payé	140
Lois Applicables	141

REPRÉSENTANT EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH

ET

UNIFOR

**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

1. Les parties conviennent de créer un poste “Représentant en Santé et Sécurité”, rattaché à l’unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires. La durée de l’affectation à ce poste sera d’un maximum de deux (2) ans, sauf si entente réciproque.
2. Lorsqu’un employé remplit les fonctions de “Représentant en Santé et Sécurité”, en vertu de ce que les parties ont convenu d’un commun accord, cet employé aura la possibilité de progresser jusqu’à l’échelon 15 de l’échelle salariale qui se trouve à l’annexe C de la convention collective.
3. À la fin d’une affectation à titre de “Représentant en Santé et Sécurité”, il est convenu que l’employé retournera immédiatement à son ancien poste permanent et qu’il sera rémunéré aux taux de salaire hebdomadaire qu’il aurait obtenu s’il n’avait pas été affecté au poste de “Représentant en Santé et Sécurité”. Le retour à l’ancien poste n’est assujéti à aucune des dispositions courantes de la convention collective en ce qui concerne le déplacement des employés ou l’occupation d’un poste vacant.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent que nonobstant toute section à l'effet contraire de la convention collective signée entre les parties le, les dispositions spéciales suivantes s'appliqueront pendant la durée de la convention collective:

1. Options de semaine de travail

Option A (10 X 8)

Les heures de travail de base pour un employé à plein temps seront telles que décrites à la section 18.02 de la convention collective.

Option B (semaine de travail réduite 9 X 8.5)

Les heures de travail de base par jour pour un employé à plein temps seront de huit heures et demi (8.5).

Les heures de travail de base par semaine pour un employé à plein temps seront réparties sur une période de deux semaines, sur la base de neuf jours totalisant 76.5 heures.

Option C (semaine de travail réduite 8 X 8.5)

Les heures de travail de base par jour pour un employé à plein temps seront de huit heures et demi (8.5).

Les heures de travail de base par semaine pour un employé à plein temps seront réparties sur une période de deux semaines, sur la base de huit jours totalisant 68 heures.

Option D (semaine de travail réduite 8 X 9)

Les heures de travail de base par jour pour un employé à plein temps seront de neuf heures.

Les heures de travail de base par semaine pour un employé à plein temps seront réparties sur une période de deux semaines, sur la base de huit jours totalisant 72 heures.

2. Établissement des horaires

- (a) Options B et C de semaine de travail réduite.

Si l'horaire d'un employé prévoit un jour de repos qui n'est pas consécutif à un autre jour de repos, l'employé se verra offrir l'option, au moment de la préparation de l'horaire, de mettre ce jour "en réserve". Un employé peut mettre en réserve jusqu'à dix (10) de ces journées. Les journées en réserve seront inscrites à l'horaire pendant la période d'activité réduite, en tenant compte des exigences du service, à un moment convenable à l'employé et à la Compagnie.

- (b) Option D de semaine de travail réduite

Les jours de repos additionnels créés par cette semaine de travail réduite seront inscrits à l'horaire par la Compagnie selon un processus de rotation.

À moins qu'un employé et son gestionnaire immédiat ne s'entendent sur d'autres modalités, l'option D n'est accessible qu'à un employé à plein temps dont le tour de service inscrit à l'horaire commence ou finit entre 19h une journée et 5h le lendemain.

3. "Taux de salaire de base" et droit aux prestations de retraite

- (a) Le "taux de salaire de base" d'un employé à plein temps travaillant selon l'option B, C ou D de semaine de travail réduite sera le montant par semaine indiqué à l'Annexe C de la convention collective
- (i) dans la cas de l'option B, divisé par 40 et multiplié par 38.25, ou
 - (ii) dans le cas de l'option C, divisé par 40 et multiplié par 34, ou
 - (iii) dans le cas de l'option D, divisé par 40 et multiplié par 36

qui est payé à un employé pour effectuer ses heures de travail de base.

- (b) Un employé à plein temps, tandis que son horaire de travail correspond à l'option C de la semaine de travail réduite, peut choisir d'augmenter son taux de salaire de base en retirant 6 heures par semaine de toutes heures mises en réserve et disponibles à l'employé en vertu des dispositions de la sous-section 19.14 de la convention collective.
- (c) En ce qui touche le droit aux prestations de retraite, un employé permanent à plein temps sera réputé avoir été payé aux "Taux de salaire de base" indiqués à l'Annexe C de la convention collective.

4. Horaires des options de semaine de travail réduite

- (a) Périodes d'établissement des horaires
 - (i) Périodes de pointe
 - Du 4 mai 2024 au 31 août 2024
 - du 4 mai 2025 au 6 septembre 2025
 - du 3 mai 2026 au 5 septembre 2026
 - du 2 mai 2027 au 4 septembre 2027
 - (ii) Périodes d'activité réduite
 - du 22 janvier 2024 au 3 mai 2024
 - du 1 septembre 2024 au 3 mai 2025
 - du 7 septembre 2025 au 2 mai 2026
 - du 6 septembre 2026 au 1 mai 2027
 - du 5 septembre 2027 au 30 novembre 2027
- (b) (i) À moins que l'employé et son gestionnaire immédiat ne s'entendent sur d'autres modalités, l'employé à plein temps travaillera selon l'horaire de l'option A pendant une période de pointe.
- (ii) Le directeur, ou son équivalent, informera les employés, le plus tôt possible après la signature de la présente convention et au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année civile subséquente, de son intention d'attribuer à tous les employés à plein

temps de son district/TND, pendant la période d'activités réduite, soit l'horaire de l'option A, soit l'horaire d'une option de semaine de travail réduite par bloc de périodes de 4 semaines désignées.

Avec un préavis de 14 jours, la Compagnie peut changer les horaires prévus des employés à plein temps d'un district/TND pour une période de 4 semaines désignée. La Compagnie ne peut changer les horaires prévus qu'une fois pour chaque période de 4 semaines désignée.

- (c) Si la Compagnie attribue un horaire de semaine de travail réduite de la manière prévue au paragraphe (4) (b) (ii) ci-dessus, l'employé sera libre de choisir l'option B, l'option C ou s'il y a lieu l'option D.

L'employé informera son gestionnaire, au moins 10 jours avant chaque période de 4 semaines désignée, de l'option de semaine de travail réduite qu'il a choisie.

Tous les horaires seront établis de manière à coïncider avec le début d'une période de paie de 2 semaines et devront demeurer en vigueur pendant l'ensemble de cette période.

- (d) Tout congé payé pris pendant une période d'activité réduite sera inscrit à l'horaire de telle manière qu'il n'entraîne aucune perte ni aucun gain pour l'employé ou la Compagnie.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

ÉTABLISSEMENT D'UNE MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH

ET

UNIFOR

**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

1. La présente confirme l'entente des parties concernant l'établissement d'une moyenne des heures de travail dans tous les établissements de la Compagnie, conformément au paragraphe 169(2) du Code canadien du travail.
2. Les parties reconnaissent que la nature du travail des techniciens et employés auxiliaires nécessite une répartition irrégulière des heures de travail. À cet égard, les parties souhaitent maintenir les dispositions relatives à l'établissement d'une moyenne en place depuis plusieurs années. Par conséquent, les heures de travail journalières et hebdomadaires de chacun des employés membres de l'unité Techniciens et employés auxiliaires continueront d'être calculées selon une moyenne basée sur une période de vingt-six (26) semaines.
3. Les accords qui précèdent demeurent en vigueur pendant toute la durée de la convention collective.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

ARTICLE 24 - ARBITRABILITÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Nonobstant les dispositions de la section 14.19 et de l'article 15 de la convention collective, les parties susmentionnées conviennent de ce qui suit:

1.
 - A) Un grief relatif à l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation d'une disposition de l'article 24 de la convention collective n'est pas arbitrable en vertu des dispositions de l'article 15, sous réserve des conditions énoncées au paragraphe (2) ci-après.
 - B) Lorsqu'un grief relatif à l'article 24 n'est pas résolu à l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs, il peut être présenté conjointement par les parties au comité de révision conjoint (article 24).
 - C) Après l'examen et la discussion du grief, le comité de révision conjoint informera les parties à l'étape 2 de la procédure de grief de sa recommandation concernant la résolution du grief.
 - D) Selon la recommandation du comité de révision conjoint, les parties à l'étape 2 parviendront à une résolution mutuellement acceptable du grief.
2. Chaque partie doit, le 30 juin 2024, informer l'autre partie de sa décision de poursuivre la procédure de résolution décrite en (1) ci-dessus ou d'y mettre fin.
 - (i) Lorsque les parties conviennent de poursuivre la procédure de résolution décrite en (1) ci-dessus, le présent mémoire d'entente reste en vigueur pour la durée de la convention collective.
 - (ii) Lorsqu'une partie décide de mettre fin au présent mémoire d'entente, les dispositions de la section 14.09 et de l'article 15 s'appliquent pour la durée restante de la convention collective et à l'égard des griefs présentés à la Compagnie conformément à l'article 14 dans la période de 30 jours qui précède le 30 juin 2024.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

AFFECTATIONS À L'ÉTRANGER
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

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

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

1. Lorsque la Compagnie décide d'utiliser des membres de l'unité d'accréditation pour offrir des services à l'extérieur du Canada, ces affectations se feront strictement de manière volontaire.
2. Lors de la sélection d'employés volontaires, la Compagnie accordera la priorité aux employés ayant le plus d'ancienneté, à condition que l'employé rencontre les exigences de base de son emploi, dans les emplois de l'unité d'ancienneté du(des) centre(s) d'affectation à partir duquel(desquels) les mutations doivent être effectuées, et qui possèdent les qualifications nécessaires, pourvu que les employés restants au centre d'affectation aient les qualifications nécessaires pour s'acquitter du travail requis.
3. L'affectation à l'extérieur du Canada d'un employé se portant volontaire à l'égard d'un projet spécial doit être considérée comme une mutation temporaire, pour la durée du projet. La Compagnie entend faire reprendre à l'employé son ancien poste, à son ancien centre d'affectation, à la fin de la mutation temporaire. Il est toutefois entendu que le retour de l'employé ne sera pas possible s'il se présente une situation d'urgence ou si, en raison de situations non planifiées ou imprévues, il n'y a pas suffisamment de travail et que, pour cette raison, son ancien poste à son ancien centre de travail n'est plus disponible. Toutefois, afin de permettre à un employé ayant plus d'ancienneté de retourner à son ancien centre d'affectation à la fin de sa mutation temporaire, la Compagnie consent à déplacer un employé ayant moins d'ancienneté qui fait partie du même emploi au centre d'affectation en cause.

4. Lors de telles affectations, les employés sont soumis à toutes les dispositions de la convention collective, à l'exception des articles 18, 19, 22 et 23 et du mémoire d'entente sur la semaine de travail réduite qui ne s'appliquent pas, et des articles 5, 11, 13, 14, 20 et 21 qui s'appliquent seulement selon les modifications décrites ci-dessous.
5. En regard de l'article 5, le paragraphe 5.01 (a) s'applique en autant qu'un délégué syndical soit sur les lieux. Si un délégué syndical n'est pas disponible sur les lieux, l'employé peut communiquer avec son délégué syndical par appel téléphonique d'une durée raisonnable.
6. En regard de l'article 11, si une mise à pied a lieu, les employés sont considérés comme étant affectés au poste qu'ils occupaient dans leur ancien centre d'affectation avant leur mutation temporaire pour les fins des paragraphes 11.05, 11.09 et 11.10.
7. En regard de l'article 13, le paragraphe 13.02 (a) s'applique pourvu qu'un délégué syndical ou un délégué syndical en chef soit sur les lieux. Si un délégué syndical ou un délégué syndical en chef n'est pas disponible sur les lieux, la Compagnie s'engage à aviser le délégué syndical ou le délégué syndical en chef de l'employé le plus tôt possible par la suite, conformément au paragraphe 13.02 (b). En regard du paragraphe 13.03, si le délégué n'est pas disponible sur les lieux, l'avis écrit doit être envoyé par télécopieur au délégué de l'employé le plus tôt possible par la suite.
8. En regard de l'article 14, les délais prévus au paragraphe 14.01 relatifs au dépôt d'un grief sont prolongés jusqu'à 30 jours après la date prévue du retour de l'employé à son ancien poste.
9. Les dispositions de l'article 20 ne s'appliquent que dans la mesure où l'employé continue à avoir droit aux jours fériés et aux jours chômés payés; toutefois, de tels jours peuvent être accordés plus tard et reportés à des dates qui conviennent à l'employé et à la Compagnie, suite au retour de l'employé une fois sa mutation temporaire terminée.
10. En regard de l'article 21, l'employé ne peut pas prendre de vacances durant sa mutation temporaire, peu importe la date à laquelle ses vacances avaient été prévues à l'origine. Les vacances ainsi manquées seront remises à la date la plus rapprochée qui convienne à l'employé, pourvu que les exigences du travail le permettent.
11. Les heures de travail de base d'un employé en mutation temporaire sont celles qui sont prévues à la convention collective.
12. La couverture d'avantages sociaux est offerte par la Compagnie si cela est requis pour assurer que les employés ne souffrent pas d'une couverture amoindrie durant une mutation temporaire.

13. Toutes les conditions de travail s'appliquant à un projet particulier qui ne sont pas couvertes dans le présent mémoire d'entente doivent être identifiées avant de demander des volontaires. La Compagnie convient d'organiser une réunion avec le dirigeant national approprié du Syndicat, ou son remplaçant désigné, afin de le consulter à l'égard des conditions de travail applicables au projet en question. La compagnie rencontrera le dirigeant national approprié du Syndicat, ou son remplaçant désigné, durant les mois de janvier, avril, juillet, et octobre de chaque année afin de revoir les conditions de travail en prévision des projets pouvant avoir lieu au cours du trimestre. Le Syndicat convient d'exprimer rapidement ses points de vue à la Compagnie.
14. Une affectation à l'extérieur du Canada de moins de cinq jours n'est pas régie par les termes du présent mémoire d'entente mais demeure sujette à toutes les dispositions de la convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

ANCIENNETÉ – BRIS D'ÉGALITÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit en cas de bris d'égalité sur l'ancienneté basé sur l'article 10.03. Si deux employés ou plus ont la même date reconnue de service et la même durée au poste actuel, les parties conviennent de déterminer l'ancienneté dans l'ordre suivant :

- L'employé possédant le plus petit numéro d'employé (débutant avec les trois (3) derniers chiffres*) sera considéré comme étant celui ayant le plus d'ancienneté.

La méthode de bris d'égalité relative au numéro d'employé s'appliquera à tous les employés embauchés le ou après la date en vigueur de la convention collective et aux employés actuels possédant une date de durée reconnue du service du 1^{er} janvier 1998 ou ultérieure.

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

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

TEMPS DE TRAVAIL – BRIS D'ÉGALITÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit en cas de bris d'égalité sur le temps de travail basé sur les articles 9.03 et 9.04. Si deux employés ou plus ont le même temps de travail, les parties conviennent de déterminer l'ancienneté dans l'ordre suivant :

- L'employé qui a une plus grande durée reconnue du service sera considéré comme étant celui ayant accumulé le plus de temps de travail.
- Si la durée reconnue du service est égale, alors l'employé occupant son poste actuel depuis le plus longtemps sera considéré comme étant celui ayant accumulé le plus de temps de travail.
- Si la durée au poste actuel est égale, alors l'employé possédant le plus petit numéro d'employé (débutant avec les trois (3) derniers chiffres*) sera considéré comme étant celui ayant accumulé le plus de temps de travail.

La méthode de bris d'égalité relative au numéro d'employé s'appliquera à tous les employés embauchés le ou après la date en vigueur de la convention collective et aux employés actuels possédant une date de durée reconnue du service du 1^{er} janvier 1998 ou ultérieure.

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

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

DÉPÊCHE À PARTIR DU DOMICILE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente fait état de notre entente, applicable à l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires et concernant la dépêche à partir du domicile.

GÉNÉRALITÉS

- La direction et les représentants syndicaux locaux décideront par consensus les emplois qui pourront être visés par des essais de dépêche à partir du domicile, de même que les localités où ce programme pourra être mis en oeuvre. La dépêche à domicile ne peut être mise en oeuvre dans un lieu sans l'approbation au préalable du délégué syndical en chef local.
- La Compagnie accepte d'assumer tous les coûts directement associés à la dépêche à partir du domicile (prestation du service de télécopie, coût additionnel de la couverture d'assurance qui peut être nécessaire, etc.), que sont approuvés par le supérieur de l'employé. Lorsque ces coûts ne seront pas approuvés par la Compagnie, l'employé ne sera pas considéré comme volontaire pour la dépêche à partir du domicile. Il est en outre convenu que l'approbation ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- Le matériel sera rangé et manipulé de la manière habituelle.
- Le véhicule, son contenu ainsi que tous autres équipements ou services fournis par la Compagnie doivent être utilisés aux seules fins du travail effectué pour Expertech.

SÉLECTION DES EMPLOYÉS POUR LA DÉPÊCHE À PARTIR DU DOMICILE

- La participation est strictement volontaire, limitée aux employés permanents et fondée sur le consentement mutuel de l'employé et de son supérieur.
- Il est convenu qu'il ne sera apporté aucun changement à la désignation d'emploi des participants à cause de leur participation à la dépêche à partir du domicile.

- Les volontaires seront choisis par la Compagnie, selon l'ancienneté, parmi les volontaires résidant aux endroits et appartenant aux catégories d'emploi et aux localités retenus par la Compagnie pour les essais.
- La participation peut être annulée par la Compagnie ou par l'employé, moyennant réception d'un avis de quatorze (14) jours.
- Lorsque la participation d'un individu prend fin, l'employé doit être réintégré à son emploi permanent, à son centre d'affectation habituel.

MODALITÉS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Durant la participation d'un employé à la dépêche à partir du domicile, toutes les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer, à l'exception de ce qui suit:
 - durant sa participation, l'employé n'a pas droit aux indemnités de déplacement prévues à l'article 23;
 - Les 30 premières minutes de temps de déplacement passées à bord du véhicule de la compagnie lorsque l'employé quitte son domicile pour se rendre sur le premier lieu de travail, et les 30 premières minutes de déplacement passées à bord du véhicule lorsque l'employé quitte le dernier lieu de travail pour retourner chez-lui ne doit pas être rémunérée.

ASSURANCE

- On rappellera à l'employé qu'il serait souhaitable d'informer son assureur personnel que le véhicule et l'équipement de la Compagnie doivent se trouver chez lui.
- En cas de dommages causés par ou à un véhicule ou un équipement, à moins d'un usage non autorisé ou en cas de dommage délibérés, la Compagnie assume la responsabilité sauf stipulation contraire de la Régie de l'Assurance Automobile du Québec ou de la Ontario Insurance Commission.

NOTIFICATION

- La Compagnie accepte de fournir au Syndicat national et à la section locale appropriée:
 - le nom
 - le centre d'affectation
 - le code de structuration
 - l'adresse du domicile

- le numéro de téléphone du domicile
 - le numéro du télécopieur fourni par la Compagnie, s'il y a lieu,
- de chaque employé participant.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

COMITÉ CONJOINT DES RELATIONS DU TRAVAIL

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH

ET

UNIFOR

**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

1. Les parties conviennent d'établir un (1) Comité conjoint des Relations du travail composé d'un maximum quatre (4) représentants de la Compagnie (dont le directeur ressources humaines) et un maximum de douze (12) représentants du Syndicat (incluant deux (2) Représentant national). Il est entendu que les membres du comité de négociation syndical agiront en tant que représentants du Syndicat sur le Comité conjoint des relations du travail.
2. Le mandat du Comité sera, d'abord et avant tout, de favoriser et d'améliorer les relations entre la Compagnie et le Syndicat, et de discuter et de faire des recommandations au besoin sur :
 - (a) L'administration de l'Article 22;
 - (b) Les tendances au niveau des griefs ou des enjeux qui peuvent être soulevés de temps à autre sans avoir autorité quant aux griefs qui sont présentement dans le processus de griefs;
 - (c) L'administration des avantages dont dispose les employés en absence de courte durée ou absence de longue durée;
 - (d) Des opportunités d'améliorations sur des enjeux opérationnels et entourant la gestion des effectifs ;
 - (e) Opportunités de formation ainsi que les désaccords spécifiques qui se sont produits concernant la sélection des candidats à la formation;
 - (f) Attribution des heures supplémentaires pour les urgences et pour les jours en dehors de la semaine de travail prévue;
 - (g) Sous-traitance (*note: la discussion sur ce sujet comprendra la participation d'un représentant de Bell*).
3. D'autres sujets peuvent être apportés pour discussions par entente mutuelle des parties.

4. Le comité n'a pas le mandat ni le pouvoir d'apporter ou de recommander des modifications à la convention collective ou de traiter de questions qui relèvent de la négociation collective
5. Le Comité conjoint des Relations du travail établira son propre calendrier de réunions mais ils devront se rencontrer conjointement trois fois par année.
6. Les dépenses raisonnables d'un maximum de huit (8) des représentants des employés pour le travail relié aux rencontres du Comité conjoint des Relations du travail seront assumées par la Compagnie, à condition que l'autorisation d'engendrer ces dépenses ait été accordée au préalable.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

PROJET DIVERSITÉ DE L'EFFECTIF
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

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

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

ANNEXE A

Qualifications de base requises pour les adjointes intéressées à postuler sur un emploi de la catégorie Techniciens et employés auxiliaires

Centraux :

- Avoir une vision normale des couleurs
- Avoir des aptitudes pour manier des petits outils comme des perceuses mécaniques

- Pouvoir travailler à l'extérieur de temps en temps. P. ex. : DMS1U, nœuds d'accès (cabinet 900)
- Être capable de travailler dans les hauteurs (échelles, supports de câbles)
- Être capable de travailler dans des espaces clos souterrains, à l'occasion. P.ex. : les CME
- Être capable de travailler avec des collègues (note : le travail s'effectue souvent en équipes de deux sur de longues périodes)
- Savoir interagir avec les clients d'Expertech
- Pouvoir travailler selon divers quarts de travail, à l'occasion
- Pouvoir se déplacer à l'extérieur du bureau central, si requis
- Posséder des compétences de base en informatique
- Savoir lire des instructions et être capable de suivre des instructions écrites et verbales
- Détenir un permis de conduire valide

Épisseur :

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

Monteur de lignes :

- Posséder un niveau adéquat d'aptitude physique, y compris une force suffisante des membres supérieurs pour pouvoir, par exemple, creuser des trous avec une pelle, déplacer une machine à ligaturer pesant de 40 à 50 livres, etc.
- Être capable de travailler continuellement à l'extérieur, en toutes saisons, et sous des conditions variées
- Détenir un permis de conduire valide et pouvoir se qualifier pour obtenir un permis de catégorie D permettant de conduire des

- véhicules à système de freinage pneumatique et l'obtenir ultérieurement
- Être capable de travailler dans les hauteurs et d'apprendre à travailler avec des grappins
 - Savoir lire des instructions et être capable de suivre des instructions écrites et verbales
 - Être capable de travailler avec des collègues (note : le travail s'effectue souvent en équipes de deux ou plus sur les lieux)
 - Être capable de travailler dans des espaces clos, s'il y a lieu
 - Avoir des aptitudes pour utiliser des outils
 - Être capable d'apprendre, de comprendre et d'appliquer des procédures de sécurité
 - Avoir une vision normale des couleurs et une échelle des fréquences audibles normale (être capable d'écouter des intervenants extérieurs)
 - Pouvoir se déplacer à l'extérieur du bureau central, si requis

ANNEXE B

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

Centraux :

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

- Démontrer la capacité de produire des feuilles de temps précises, des feuillets de facturation, des rapports et qualité, etc.

Épisseur:

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

Monteur de lignes :

- Transporter sa part de matériel dans l'équipe, comme par exemple, transporter seule une échelle, déplacer la machine à ligaturer de manière autonome, lorsqu'il le faut, etc.
- Appliquer les procédures de travail de manière sécuritaire
- Savoir lire et comprendre des documents techniques et des plans de travail
- Démontrer la capacité de s'installer de manière sécuritaire avant le travail, c.-à-d. utiliser les cônes, la signalisation, les testeurs atmosphériques, etc.
- Faire preuve d'initiative c.-à-d. commander les matériaux de base pour le travail, charger le matériel dans le camion, savoir s'installer pour le travail et comprendre les séquences de travail
- Démontrer la capacité de produire des feuilles de temps précises, des feuillets de facturation, des rapports et qualité, etc.

- Démontrer la capacité de travailler dans les hauteurs, sur des échelles, avec des grappins et sur des supports de câbles, ou dans des espaces clos souterrains et d'y être confortable
- Être disponible pour travailler sur des quarts de travail variés et pouvoir s'absenter de la maison pendant la nuit

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

**VENTE D'ENTREPRISE POTENTIELLE ENTRAÎNANT LE
TRANSFERT DES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH

ET

UNIFOR

**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

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

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

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

Pour la Compagnie

Erin Chedd

Pour le Syndicat

Robin Dudley

EMPLOYÉ UTILITAIRE
MEMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRESENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

1. Les parties s'entendent pour définir l'emploi "Employé Utilitaire" dans l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires.
2. L'échelle salariale suivante s'appliquera à cet emploi.

ÉCHELLE SALARIALE
EMPLOYÉE UTILITAIRE
TAUX DE BASE HEBDOMADAIRE ET HORAIRE

Echelon	2.75% 1 avril 2024		2.50% 1 avril 2025		2.50% 1 avril 2026		2.75% 1 avril 2027	
	Hebdo	Horaire	Hebdo	Horaire	Hebdo	Horaire	Hebdo	Horaire
1	\$740.80	\$18.52	\$759.20	\$18.98	\$778.00	\$19.45	\$799.20	\$19.98
2	\$782.40	\$19.56	\$802.00	\$20.05	\$822.00	\$20.55	\$844.80	\$21.12
3	\$838.40	\$20.96	\$859.20	\$21.48	\$880.80	\$22.02	\$905.20	\$22.63
4	\$894.40	\$22.36	\$916.80	\$22.92	\$939.60	\$23.49	\$965.60	\$24.14
5	\$950.00	\$23.75	\$973.60	\$24.34	\$998.00	\$24.95	\$1,025.60	\$25.64
6	\$999.60	\$24.99	\$1,024.40	\$25.61	\$1,050.00	\$26.25	\$1,078.80	\$26.97
7	\$1,057.20	\$26.43	\$1,083.60	\$27.09	\$1,110.80	\$27.77	\$1,141.20	\$28.53
8	\$1,148.80	\$28.72	\$1,177.60	\$29.44	\$1,207.20	\$30.18	\$1,240.40	\$31.01

Nota : La progression entre les échelons sera de 1040 heures travaillées

3. Tous les termes et conditions de cette convention collective s'appliqueront aux Employés Utilitaires.
4. Les tâches qu'un Employé Utilitaire peut effectuer et la formation qu'un nouvel employé peut recevoir sont :

TÂCHES

- Réception et livraison de matériel
- Inventorier la marchandise sur les projets (Comparer la commande avec la réception)
- Préposé au parc outils

- Surveiller les puits d'accès en relation avec les lois sur les espaces clos si applicable
- Contrôler la circulation et la signalisation
- Employé pour la sécurité

TÂCHES EXCLUSES

- Effectuer les essais de transmission
- Activité d'installation.
- Tâches de monteurs de lignes, episseurs ou PBC
- Diriger des activités
- Fusion des câbles de fibres optiques / épissage de câble de cuivre
- Travailler en altitude dans les poteaux ou dans une nacelle ou avec des équipements hydrauliques
- Vidanger les puits d'accès

PEUT RECEVOIR UNE FORMATION DE BASE:

- Qualité, méthodes et normes en relation avec les activités qu'ils peuvent effectuer
- Conduite de véhicule pour accomplir les tâches
- Réception de matériel et vérification
- Espaces clos et Contrôle de la circulation
- Administration de base incluant les rapports de temps et de dépenses

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

TOUR DE SERVICE DÉBUTANT PLUS TÔT

MEMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH

ET

UNIFOR

**REPRESENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

Les parties conviennent de ce qui suit pour les tours de service prévus.

Un employé peut faire la demande et la compagnie peut accepter d'accorder à un employé, lors d'un tour de service prévu de jour, qu'il débute aussi tôt que 6h du matin avec l'ajustement équivalent à la fin de son tour de service prévu. Le consentement du représentant syndical est requis et, dans ces circonstances, les articles 18.13 et 18.18 ne seront pas applicables.

Le consentement des trois parties est requis et chaque partie peut retirer son consentement avec un préavis de deux semaines.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

VACANCES POUR L'ANNÉE CIVILE DE LA RETRAITE

MEMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH

ET

UNIFOR

**REPRESENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

La présente fait état de notre entente, applicable à l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires et concernant les vacances pour l'année civile de la retraite.

Nonobstant les dispositions de la section 21.06 de la Convention Collective, un employé qui choisit de prendre sa retraite en vertu du Régime de retraite de Bell Canada a droit à la période entière de vacances pour l'année civile de sa retraite si:

- (a) l'employé prend sa retraite sans incitatif à la retraite / allocation de retraite payé par la compagnie, et;
- (b) l'employé a été physiquement au travail pour une période d'au moins 21 jours ouvrables pendant l'année de la retraite, ou;
- (c) l'employé a reçu des prestations d'invalidité dues à une maladie ou à un accident pour une période d'au moins 21 jours ouvrables pendant l'année civile de sa retraite et prend sa retraite une fois les prestations d'invalidité de maladie ou d'accident terminées, ou;
- (d) l'employé a été physiquement au travail et a reçu des prestations d'invalidité de maladie ou d'accident pour un total d'au moins 21 jours ouvrables pendant l'année civile de sa retraite.

Cependant, si le nombre total de jours pendant lesquels l'employé a été physiquement au travail ou a reçu des prestations d'invalidité pour cause de maladie ou d'accident totalise moins de 21 jours ouvrables durant l'année civile de sa retraite, l'employé a droit aux vacances conformément aux dispositions de la section 21.23 de la Convention collective.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Erin Chedd

Robin Dudley

RESTRICTIONS LORS DE L'ARTICLE 11 MISE À PIED

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH

ET

UNIFOR

**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

ATTENDU QUE les parties désirent conclure une entente afin de fournir une certaine garantie en regard à l'utilisation de sous-traitants par Bell Réseaux d'Approvisionnement dans les centres de rattachements impactés par des mises à pied effectuées par Expertech. ;

ET ATTENDU QUE les parties conviennent que les termes et conditions suivantes seront appliquées à compter de la date de ratification de la convention collective renouvelée, jusqu'à l'expiration.

PAR CONSÉQUENT les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le préambule fait partie intégrante de ce mémoire d'entente.
2. Bell Réseaux d'Approvisionnement, ou leurs successeurs, n'utiliseront pas de sous-traitants pour les travaux normalement exécutés par Expertech pour Bell dans un ou des centres de rattachement où l'article 11 est déclaré pour surplus et où il y a des employés en mise à pied et sur une liste de rappel, où de tels employés mise à pied sont ou étaient aptes pour exécuter le travail en cause et lorsque les outils et l'équipement nécessaire sont disponible.
3. Expertech s'engage à offrir à tous les employés mise à pied sur une liste de rappel dans un ou des centres de rattachement, la possibilité d'être rappelés à l'emploi avant que n'importe quel travail ne soit envoyé en sous-traitance dans ce ou ces centres de rattachement par Bell Approvisionnement Réseau, ou leurs successeurs, assujetti aux dispositions du paragraphe 2.
4. La garantie fournie sous ce Mémoire d'Entente entrera en vigueur à la date de ratification de la convention collective renouvelée et expirera et deviendra nulle et sans effet à l'expiration.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

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

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des techniciens et employés auxiliaires concernant le kilométrage.

Article 23.04(a)

Les parties conviennent que la détermination des kilomètres entre le centre d'affectation permanent de l'employé et le nouveau centre d'affectation sera raisonnable.

La détermination raisonnable inclut les considérations telles que la distance, le temps de voyage, les conditions routières hasardeuses, le volume de circulation et le coût de différents trajets

Afin de déterminer le trajet en automobile, le kilométrage sera basé par le trajet le plus rapide, calculé par un programme informatisé choisi par les parties (Ex. Google Maps).

Compte tenu des considérations susmentionnées étant raisonnable, si le calcul du trajet le plus rapide apparaît déraisonnable pour l'employeur par rapport à d'autres méthodes, l'employeur peut choisir un itinéraire alternatif qu'il estime raisonnable. En cas de désaccord sur le calcul, le Syndicat peut déposer un grief. Les parties peuvent également convenir d'un commun accord de renvoyer cette question au comité des relations de travail.

Une fois qu'un trajet est déterminé à la satisfaction des parties, celui-ci sera fixe à moins qu'il y ait un changement important dans les conditions routières ou autres facteurs imprévus.

Article 23.06

Dans l'application de cet article, l'employeur accepte de calculer le kilométrage à « vol d'oiseau » par le trajet le plus court en automobile entre le centre d'affectation permanent et le lieu de travail temporaire de l'employé, tel que calculé par un programme informatisé.

Article 22 - Définitions

Dans l'application de cet article, l'employeur accepte de calculer le kilométrage à « vol d'oiseau » par le trajet le plus court en automobile entre le centre d'affectation permanent et le lieu de travail permanent ou temporaire de l'employé, tel que calculé par un programme informatisé.

Pour les fins de ce mémoire d'entente, les routes à péages seront exclues à moins que l'employeur autorise l'utilisation de ces routes à péages et paie le coût.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

HEURES TRAVAILLÉES
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente confirme les heures à calculer dans le calcul des heures travaillées en vue d'une progression au prochain échelon de la grille salariale.

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

REG, ADD, OSP, OBP, OEP, OGP, OUP, OXP, HDP, HMP, OZP,
VO#, RPP, PGP, POP, WOP, WOU, MAP, MLP, TGP.

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

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

**HEURES SUPPLÉMENTAIRES LE SIXIÈME JOUR
ET INDEMNITÉ D'APPEL D'URGENCE (CALL-OUT)**

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

**EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des techniciens et employés auxiliaires concernant les heures supplémentaires et l'indemnité d'appel d'urgence

Il est entendu que lorsque des heures supplémentaires le sixième jour et/ou un appel d'urgence au travail sont requis, ceux-ci seront offerts auprès de l'unité du gestionnaire (palier D), par occupation, au sein du même centre de travail et en tenant compte de l'ancienneté de service et de la qualification requise pour le travail à effectuer. Dans l'éventualité où il n'y a aucun volontaire, les heures supplémentaires seront assignés à un autre employé.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

TEMPS EN BANQUE CONVERTI EN VACANCES

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH

ET

UNIFOR

**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

Lorsqu'un employé a accumulé suffisamment de temps en banque, conformément à l'article 19.14 de la convention collective, il lui sera possible d'utiliser ce temps en réserve pour inscrire une ou plusieurs semaines de congé supplémentaires au calendrier des vacances établi en conformité avec les sections 21.08 et 21.09 de la convention collective.

Toute semaine de congé en application de la présente devra être inscrite au calendrier de vacances:

- a) après entente avec la Compagnie;
- b) en fonction des semaines toujours disponibles au calendrier de vacances de l'année courante; et
- c) une fois le choix des vacances complété au sein de l'unité d'ancienneté.

Dans l'éventualité où une même semaine est réclamée par plus d'employés qu'il n'y a de disponibilité, le choix sera accordé en tenant compte de l'ancienneté.

Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède le congé ou pendant la période où il est en congé, et qu'il lui est impossible de le prendre, la Compagnie doit, s'il le demande, reporter son congé à une date ultérieure convenue par entente mutuelle entre l'employé et la Compagnie. L'employé ne pourra reporter que les jours où il était malade ou blessé suite à un accident. Lorsque la maladie ou un accident survient alors que l'employé est déjà en congé, celui-ci devra fournir un billet médical afin d'être en mesure de reporter son temps en réserve. Tous les coûts associés au billet médical seront la responsabilité de l'employé.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

TEMPS DE DÉPLACEMENT
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ATTENDU QUE la Compagnie assigne régulièrement des employés à des lieux de travail à l'extérieur de leur centre de rattachement qui nécessite un déplacement en dehors de leur semaine de travail prévue;

ET ATTENDU QUE les employés sont payés au taux normal pour le temps de déplacement, ainsi que les frais de séjour et de transport applicables selon le déplacement, conformément à l'Article 23 de la convention collective;

ET ATTENDU QUE le Syndicat a soulevé la question du caractère raisonnable en ce qui concerne le nombre d'heures de déplacement que les employés devraient faire en dehors, et ce, en plus de leur semaine de travail prévue;

ET ATTENDU QUE le Syndicat a soumis en arbitrage de griefs, réclamant entre autres, que les heures de déplacement et les heures de travail étaient excessives et contraires aux exigences du *Code canadien du travail*;

ET ATTENDU QUE la convention collective ne prévoit pas un nombre d'heures maximales par semaine auquel un employé peut être exigé de voyager en dehors de sa semaine de travail prévue;

ET ATTENDU QUE la Compagnie maintient que sa pratique actuelle ne constitue pas une violation de la convention collective, du *Code canadien du travail* ou de toute autre loi, cependant reconnaît la valeur et les avantages de l'équilibre travail et famille;

PAR CONSÉQUENT les parties conviennent de ce qui suit;

1. Les employés ne seront pas tenus de voyager plus de dix (10) heures en temps de déplacement cumulatif en dehors de et en plus de leur semaine de travail prévue pour toute semaine dans laquelle ils complètent aussi 40 heures de travail.
2. Lorsqu'affecté à un lieu de travail qui exigerait normalement du temps de déplacement au-delà des paramètres établis au paragraphe 1 ci-dessus, la Compagnie réduira la semaine de travail prévue de l'employé par le nombre d'heures de déplacement en surplus applicable. En second lieu, l'employé et

le gestionnaire peuvent convenir mutuellement de maintenir la semaine de travail prévue et payer les heures de déplacement additionnelles à 1,5 fois le taux horaire de l'employé.

3. Uniquement aux fins du calcul des (10) heures de temps de déplacement hebdomadaire, les conditions suivantes s'appliquent:
 - a. Lorsque l'employé se déplace en utilisant le moyen de transport déterminé par la Compagnie, le temps réel consacré au déplacement sera inclus.
 - b. Lorsque l'employé utilise un moyen de transport autre que celui déterminé par la Compagnie, le moindre entre le temps de déplacement réel et le temps de déplacement qui aurait été alloué, entre la première et la dernière gare, si l'employé avait utilisé le moyen de transport déterminé par la Compagnie, sera inclus.

En tout état de cause, tous les paiements relatifs au temps de déplacement continueront à être conformes aux articles 23.12 et 23.14.

4. Le Syndicat retire, comme établi, tous les griefs liés aux questions traitées dans ce mémoire à l'exception de ceux dans lesquels un employé a eu à se déplacer au-delà des paramètres établis au paragraphe 1 ci-dessus. Ceux-ci continueront d'être gérés selon les procédures de règlement de grief et conformément aux conditions de ce présent Mémoire.
5. Les parties conviennent que le présent mémoire est conclu sans aucune admission d'acte répréhensible ou de responsabilité de la part d'un des parties.
6. Les parties conviennent que le présent mémoire sera sans préjudice et sans précédent à toutes procédures futures devant les parties, sauf aux fins de la mise en œuvres et de l'exécution du présent mémoire. Sans limiter ce qui précède, les parties conviennent que ce présent mémoire ne vise pas à reconnaître que le temps de déplacement en dehors de et en plus de la semaine de travail prévue fait partie des heures normales de travail aux fins du *Code canadien du travail*.
7. Dans la mesure nécessaire, les parties conviennent que le présent mémoire est exécutoire en vertu des dispositions sur les griefs et l'arbitrage de la convention collective.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

PROMOTION TEMPORAIRE À CADRE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente confirme notre entente intervenue lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires concernant les promotions temporaires à cadre.

Il est convenu qu'une promotion temporaire à cadre sera d'une durée maximale de douze (12) mois cumulatifs sur une période de vingt-quatre (24) mois, à moins qu'il n'en soit convenu autrement entre la Compagnie, l'employé et les syndicats locaux concernés.

Nonobstant ce qui précède, si la promotion temporaire vise la couverture liée à un congé de maternité / parental / d'adoption, cette affectation sera d'une durée maximale de dix-huit (18) mois, à moins qu'il n'en soit convenu autrement d'un commun accord.

Il est également convenu qu'il n'est pas interdit à un employé d'accepter plus d'une promotion temporaire au cours de sa carrière.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties reconnaissent que depuis sa création en 1996, Expertech bâtisseur de réseaux est assujettie aux lois fédérales aux fins des relations du travail.

L'exploitation et les activités d'Expertech bâtisseur de réseaux décrites dans l'annexe A du présent mémoire sont indépendantes de celles de Bell Canada, et les employés représentés par le Syndicat au sein de l'unité de négociation d'Expertech bâtisseur de réseaux sont entièrement distincts des employés et des unités de négociation de Bell Canada.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

ANNEXE A

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

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

ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE PERSONNELLE

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH

ET

UNIFOR

**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS
ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

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

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

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Erin Chedd

Robin Dudley

SANTÉ MENTALE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS
ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

En septembre 2010, Bell Cause pour la cause a amorcé une nouvelle conversation à propos de la santé mentale au Canada. À ce moment-là, la plupart des gens ne parlaient pas de la maladie mentale. Mais les chiffres étaient là pour nous convaincre du besoin urgent d'agir. Des millions de Canadiens, incluant des personnalités publiques, se sont engagés dans une discussion ouverte sur la maladie mentale, offrant ainsi de nouvelles avenues et de l'espoir pour ceux qui en souffrent et dont le nombre s'accroît chaque année.

Compte tenu du leadership de Bell Canada en ce qui a trait à la santé mentale, Expertech et Unifor reconnaissent l'importance d'assurer une culture au travail promouvant et améliorant la santé mentale en milieu de travail. Expertech et Unifor ont un intérêt commun à promouvoir et à améliorer une relation en lien avec les principes de l'initiative de Bell Cause pour la cause.

En fonction de ce qui précède, Expertech et Unifor conviennent que, dans les trois (3) mois suivant la ratification de la Convention collective, les parties organiseront une rencontre afin de discuter des initiatives de santé mentale présentement en vigueur dans le milieu de travail et ce qui pourrait être fait pour améliorer les initiatives de santé mentale dans le milieu de travail.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

CONGÉ D'ÉTUDES PAYÉ

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

En vigueur au 1er décembre 2020, la Compagnie s'engage à verser dans un fonds spécial un montant de trois cents (0,03) \$ de l'heure pour les heures régulières afin de prévoir un programme UNIFOR de congé d'études payé (CEP).

Ces paiements seront versés régulièrement dans un fonds en fiducie établi par UNIFOR en vigueur à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par la Compagnie Bell à l'adresse suivante :

UNIFOR

Programme de congé d'études payé

115 Gordon Baker Road

Toronto ON M2H 0A8

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

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

LOIS APPLICABLES
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EXPERTECH
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LET TECHNICIENS ET LES
EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La compagnie reconnaît que des lois peuvent être adoptées et prendre effet pendant la durée de la convention collective et, lorsque ces lois s'appliquent à Expertech et à ses employés, elle s'engage à les respecter tant qu'elles demeurent en vigueur.

Nonobstant ce qui précède, les parties ont convenu de ce qui suit en ce qui concerne la législation fédérale relative aux congés personnels, comme il est prévu à l'article 206.6 du Code canadien du travail.

Pour la durée de la convention collective renouvelée, la compagnie respectera les règles en vigueur à la date de signature.

Signé à Ottawa ce 10^e jour de juillet 2024.

POUR LA COMPAGNIE

Erin Chedd

POUR LE SYNDICAT

Robin Dudley

Les lettres d'entente suivantes sont jointes à la présente convention uniquement pour des raisons de commodité et ne doivent pas être considérées comme faisant partie de la Convention Collective.

INDEX

Lettres d'entente	Page
Sous-traitance	144
] Temps alloué pour affaires syndicales (Article 5)	146
Attribution des heures de travail – Employés temporaires à temps partiel	148
Processus de gel des griefs	150
Options pour la semaine de travail alternative	152
Comité de révision conjoint (article 24)	154
Mutations, réaffectations, affectations à l'extérieur du pays, procédures d'affichage des postes et compétences de base et exigences requises	156
Comité de révision conjoint – litiges en matière d'aménagements raisonnables	159
Cours à l'extérieur du pays	160
Congé saisonnier avec salaire étalé	161
Diversité de l'effectif	163
Régime d'avantages sociaux	166
Retour au travail approprié et sécuritaire	167
Intégration technicien essais de transmission	168
Sélection des vacances (section 21.09)	169



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet: **Sous-traitance**

Monsieur Dudley,

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires concernant la sous-traitance.

Les principes qui suivent ont été élaborés conjointement dans un esprit de collaboration et de confiance avec la conviction qu'il existe, pour l'employé, la Compagnie et le client, une utilité et un avantage lorsque:

- La sécurité d'emploi est renforcée par une organisation productive, saine et rentable.
- Tout en s'efforçant d'assurer la sécurité d'emploi aux employés permanents, il y a une meilleure compréhension de la raison pour laquelle on utilise les services de sous-traitants.
- Les employés participent davantage au processus décisionnel.
- Le Syndicat et la Compagnie travaillent ensemble et de manière responsable pour établir un juste équilibre entre les intérêts du client, de la Compagnie et de l'employé relativement au recours à de sous-traitants.

Bien que la Compagnie ait l'intention d'être concurrentielle en utilisant son propre effectif, il est reconnu que la Compagnie requiert une marge de manoeuvre lui permettant l'utilisation de sous-traitants:

- pour exécuter le travail en période de pointe;
- pour faire croître l'entreprise;

- pour lui permettre des soumissions concurrentielles;
- à long terme, pour appuyer, protéger et accroître notre noyau d'employés permanents;
- lorsque nous n'avons pas les outils, l'équipement et/ou les connaissances spécialisées.

Avant de recourir à des sous-traitants, les options suivantes seront examinées:

- l'utilisation économique et efficace des heures supplémentaires;
- l'augmentation des heures de travail des employés temporaires à temps partiel;
- l'embauchage d'autres employés temporaires.

Compte tenu des principes énoncés ci-dessus, les parties ont convenu de mettre sur pied un forum pour permettre l'échange d'information et pour favoriser la consultation entre le personnel dirigeant et les représentants syndicaux en ce qui concerne les questions liées à la sous-traitance du travail qui peut être effectué par les employés de l'unité de négociation. Le forum à utiliser à cet effet sera les réunions du comité conjoint des relations du travail.

Même si ce qui suit ne vise pas à limiter la portée des discussions, les points suivants devront être passés en revue:

- Travail donné en sous-traitance depuis la dernière réunion.
- Rétroaction sur le travail donné en sous-traitance (pour mettre en lumière les améliorations possibles ou proposer des solutions de rechange).
- Travail que l'on prévoit donner en sous-traitance (avec un préavis le plus long possible).
- Solutions de rechange à la sous-traitance.

Dans les discussions relatives à la sous-traitance du travail dans l'unité de négociation, les considérations pertinentes peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, le type de travail donné en sous-traitance, la disponibilité des habiletés et des équipements nécessaires, la compétitivité en matière de prix et de qualité, l'équilibrage de la quantité de travail à effectuer, etc.

Les parties souhaitent que ce forum favorise un dialogue positif accru au niveau des groupes opérationnels de la Compagnie sur la question de la sous-traitance.

Veuillez agréer, Monsieur Dudley, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet: Temps alloué pour affaires syndicales (Article 5)

Monsieur Dudley,

Nous confirmons par la présente notre entente portant sur la question mentionnée ci-dessus et s'appliquant à l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires.

Article 5

Le Syndicat et la Compagnie s'entendent sur le fait que le temps rémunéré alloué aux fins de traitement de griefs inclut:

- le temps utilisé par le délégué syndical pour rencontrer le plaignant;
- faire passer le grief d'une étape à l'autre, ce qui pourrait impliquer un changement de représentant syndical;
- quelques discussions nécessaires avec le Syndicat national, c'est-à-dire le "traitement" raisonnable d'un grief;

mais n'inclut pas:

- le temps pour participer aux rencontres du comité des griefs du Syndicat;
- le temps utilisé par le délégué syndical pour faire des enquêtes sur le terrain.

En bref, du temps rémunéré est accordé à un plaignant et à son délégué syndical à des fins de consultation, pour le traitement raisonnable du grief et pour des rencontres en personne avec la direction. Tout autre temps alloué n'est pas rémunéré (OXP).

Section 5.01 (Temps rémunéré aux fins de griefs)

La Compagnie encourage les cadres des services opérationnels à discuter du temps alloué aux fins de traitement des griefs avec l'employé qui demande que lui soit alloué du temps à cette fin, de manière à s'assurer que la durée d'absence nécessaire et raisonnable soit accordée, en conformité avec les exigences du service.

Si le cadre juge que la durée de l'absence n'est pas raisonnable, l'employé peut ne se voir allouer que le temps autorisé et peut exercer son droit de déposer un grief en conséquence s'il n'est pas satisfait.

Une fois que le temps a été approuvé par le cadre, le code ne peut plus être changé.

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

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet: **Attribution des heures de travail – Employés temporaires à temps partiel**

Monsieur Dudley,

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires concernant l'attribution des heures aux employés temporaires à temps partiel.

Répartition des heures

Au moment de la répartition initiale des heures, le mécanisme suivant s'applique aux employés temporaires à temps partiel travaillant dans le même emploi, dans le même centre de rattachement (dans le cas des centres de rattachement de Montréal et de Toronto, dans le même emploi et TND au sein des centres de rattachement) :

- deux jours de travail par semaine sont attribués à tous les employés temporaires à temps partiel;
- le reste des heures est attribué d'abord par ancienneté, aux employés temporaires à temps partiel disponibles, jusqu'à concurrence des heures de travail de base par semaine des employés à plein temps.

Disponibilité et travail additionnel

Un employé temporaire à temps partiel peut se rendre disponible pour exécuter du travail dans d'autres emplois et/ou lieux de travail lorsqu'il n'a pas à travailler dans ses emploi et centre de rattachement habituels (ou TND dans le cas des centres de rattachement de Montréal et de Toronto). Il est entendu que la

disponibilité de l'employé est sujette aux exigences de travail de son propre groupe, telles qu'elles sont déterminées par son gestionnaire immédiat. L'employé a la responsabilité d'informer son gestionnaire immédiat de sa disponibilité à travailler dans d'autres emplois et/ou lieux de travail. Le gestionnaire immédiat de l'employé doit prendre les mesures nécessaires afin que les cadres responsables de ces autres emplois et/ou lieux de travail soient informés de la disponibilité de l'employé pour le travail.

Un employé qui accepte de travailler dans un autre lieu de travail suite à sa déclaration de disponibilité à l'égard de travail additionnel n'a pas droit aux dispositions prévues par l'article 23.

Utilisation des employés à temps partiel

Il est convenu que la Compagnie doit, à chaque trimestre, fournir au Syndicat les statistiques disponibles concernant l'utilisation des employés temporaires à temps partiel au sein de la Compagnie.

De plus, afin d'assurer une compréhension mutuelle convenable des besoins de la Compagnie et des préoccupations possibles du Syndicat, le gestionnaire régional approprié et le délégué syndical en chef tiendront une réunion consultative, deux fois l'an, pour examiner et discuter de telles statistiques ainsi que de toute injustice perçue quant à l'utilisation des employés temporaires à temps partiel.

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

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet : **Processus de gel des griefs**

Monsieur Dudley,

La présente vise à exposer notre entente concernant le processus de gel des griefs portant sur l'interprétation d'une clause de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires.

Suite à la réponse de la Compagnie à l'étape 2, relativement à au moins un grief concernant le sujet en cause considéré à être "gelé", un représentant national du Syndicat et un représentant du service des Ressources humaines doivent convenir de la procédure propre à chaque cas, laquelle doit au moins tenir compte des éléments suivants :

- a) Suivant l'entente mutuelle visant la mise en œuvre du mécanisme de gel, tous les griefs déjà entendus à l'étape 1 de la procédure des griefs et pendant ceux qui peuvent être soumis et entendus à l'étape 1 la période de gel, qui ont trait à la même clause de la convention collective et, pour l'essentiel, à la question ayant entraîné le gel doivent sans délai être envoyés à l'étape 2 et "gelés" à cette étape. Le représentant national du Syndicat et le représentant du service des Ressources humaines doivent convenir d'un mode d'identification de tels cas.
- b) Lorsque les parties ne peuvent convenir qu'un grief doit être envoyé à l'étape 2, conformément à cette procédure, la procédure normale de règlement des griefs, telle que prévue à l'article 14 de la convention collective, continue de s'appliquer.

- c) Lorsqu'un représentant national du Syndicat croit qu'un grief impliqué dans le mécanisme de gel n'aurait pas dû l'être, ce grief doit être redirigé vers l'étape requise de la procédure des griefs. Les délais normaux s'appliquent à compter de la date à laquelle le représentant local du Syndicat soumet le grief au cadre concerné.
- d) Le Syndicat doit alors choisir un cas type que sera soumis à l'arbitrage suivant la procédure énoncée à l'article 15 de la convention collective.
- e) Le grief "gelé", à l'étape 2 doit demeurer en suspens jusqu'à ce qu'un délai de 30 jours se soit écoulé après la réception par les parties de la décision arbitrale finale touchant le grief soumis à l'arbitrage conformément au paragraphe d). À ce moment
 - i) les parties doivent alors se rencontrer dans les meilleurs délais en vue d'une résolution définitive des griefs en question. Il est entendu que la décision arbitrale ci-mentionnée ne signifie pas que la même décision s'appliquera aux autres griefs en suspens à moins d'une entente mutuelle entre les parties ;

ET

- ii) la période de délai de 30 jours civils, concernant la soumission d'un grief à l'arbitrage, débute, tel que spécifié à l'article 15.
- f) Les délais normaux relatifs au dépôt d'un grief à l'étape 1 de la procédure de griefs, tels que prévus à l'article 14 de la convention collective, continuent de s'appliquer.
- g) Le Syndicat et la Compagnie ont la responsabilité d'aviser, l'un ses délégués, l'autre ses cadres, de l'existence d'un tel gel et de sa nature.

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

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet : **Options pour la semaine de travail alternative:**

Monsieur Dudley,

La présente confirme notre entente applicable à l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires concernant la possibilité d'instituer la semaine de travail alternative à l'échelle locale. Les conditions suivantes s'appliquent:

- La semaine de travail alternative ne peut être instituée qu'avec le consentement mutuel de la direction locale et des représentants locaux du Syndicat. Cette option peut être mise en application pour un employé ou un groupe d'employés, pourvu que la participation soit volontaire. La Compagnie et le Syndicat conviennent que l'approbation d'établir la semaine de travail alternative ne sera pas refusée indûment.
- Il est convenu que chaque fois que la semaine de travail alternative doit être instituée, les termes et conditions applicables doivent être stipulés dans une lettre d'entente signée par le gestionnaire régional approprié et le délégué en chef, ou par leurs représentants.

Exemple de la semaine de travail de quatre (4) jours

- Lorsqu'une semaine de travail de quatre (4) jours est instituée, les deux parties conviennent que les expressions "tour de service prévu" et "heures de travail de base" désignent quatre tours de dix (10) par jour et 40 heures par semaine en ce qui concerne l'application des articles 18 et 19 de la convention collective des techniciens et employés auxiliaires.

- Dans l'application des jours de congé payés individuels (p. ex. vacances, congés fériés) des options pour le traitement salarial pour les 2 heures excédant les 8 heures prévues du congé payé, seront considérées. De telles options seront considérées qu'avec le consentement mutuel et peuvent inclure l'utilisation du temps en réserve, un congé non payé, 2 jours @ 10 heures plus 1 jour @ 12 heures ou autres arrangements.

Généralité

- D'autres ententes sur les modalités de la semaine de travail alternative (p.ex. 2 tours de 13 heures par jour plus 1 tour @ 14 heures etc), autres que celle mentionnée ci-dessus, peuvent être convenues par les parties dans le cadre général spécifié aux termes de la présente lettre d'entente, lorsque lesdites modalités obtiennent l'approbation du gestionnaire régional et du délégué en chef, ou de leurs représentants.
- Toute entente entre les parties conformément aux dispositions de la présente lettre sera conditionnelle au respect de toute obligation légale en vertu de toute loi applicable.

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

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet: **Comité de révision conjoint (article 24)**

Monsieur Dudley,

La présente confirme l'entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires, qui porte sur l'établissement d'un comité de révision conjoint (article 24).

Les parties conviennent d'établir un comité de révision conjoint formé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat. Ce comité aura le mandat suivant:

- consulter les représentants du Syndicat et de la Compagnie, sur demande, au sujet des griefs à l'étape 2 liés à l'application et à l'interprétation de l'article 24 de la convention collective;
- superviser les procédures d'Affichage des postes et les ajuster au besoin. Il est entendu que le comité conjoint n'est pas habilité à modifier quelque disposition que ce soit de la convention collective, ni à remplacer une disposition existante par une nouvelle disposition;
- superviser l'introduction des nouvelles procédures prévues à l'article 24 et recommander la mise en œuvre de procédures administratives;
- recommander toute modification qu'il considère nécessaire aux dispositions existantes de la convention collective, pour discussion par les parties au cours des négociations.

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

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

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet : **Mutations, réaffectations, affectations à l'extérieur du pays,
procédures d'affichage des postes et compétences de base
et exigences requises**

Monsieur Dudley,

La présente confirme les exigences et compétences de base requises et leur lien aux mutations, réaffectations, affectations à l'extérieur du pays et procédures d'affichage des postes.

1. En référence à la sous-section 24.02 (c), l'article 22 et au Mémoire d'entente sur les affectations à l'extérieur du pays « répond aux exigences de l'emploi » doit signifier que l'employé rencontre les exigences de base de son emploi, que l'employé n'est pas sur un plan intérim de redressement, et que l'employé ne sera pas disqualifié en raison d'une ou deux absences, d'un ou deux retards, ou d'une ou deux imperfections mineures de qualité.

2. En référence à la sous-section 24.03, ainsi que l'article 22, il est entendu que les qualifications de l'emploi seront supportées en fonction des compétences de base requises, de façon raisonnable pour l'ouverture d'un poste et il est de plus entendu que les qualifications de l'emploi du même type ne sera pas dissemblable.

3. Un employé sera considéré qualifié s'il rencontre les critères suivants :

(i) Compétences de base du Préposé au bureau central

- Maîtrise de tous les aspects du Préposé au bureau central.
- Capacité de lire et de comprendre des documents techniques et plans de travail
- Facilité démontrée à travailler en hauteur à l'échelle, sur des supports de câbles et à travailler sous terre.
- Esprit d'initiative : commander le bon matériel pour la tâche, charger le matériel dans le camion, préparer le travail, etc.
- Être disponible pour travailler selon des quarts de travail variés et pouvoir s'absenter de la maison pendant la nuit.
- Démontrer la capacité de produire de façon précise des feuilles de temps, des feuilles de facturation et des rapports sur la qualité.
- Capacité de communiquer avec les clients et le personnel de soutien.
- Être en mesure d'établir un lieu de travail sécuritaire, c à d. utiliser les cônes, la signalisation, le détecteur de gaz atmosphérique, etc.

(ii) Compétences de base de l'Épisseur

- Maîtrise de tous les aspects de l'épissage
- Capacité de lire et de comprendre des documents techniques et plans de travail
- Facilité démontrée à travailler en hauteur à l'éperon, à l'échelle, sur des supports de câbles et à travailler dans des puits d'accès
- Esprit d'initiative : commander le bon matériel pour la tâche, charger le matériel dans le camion, préparer le travail, etc.
- Être disponible pour travailler selon des quarts de travail variés et pouvoir s'absenter de la maison pendant la nuit.
- Démontrer la capacité de produire des feuilles de temps précise, des feuilles de facturation et des rapports sur la qualité.
- Capacité de communiquer avec les clients et le personnel de soutien.
- Être en mesure d'établir un lieu de travail sécuritaire (ex : cônes, panneaux indicateurs, le détecteur des gaz atmosphériques) et faire usage de l'équipement sécuritaire requis (ceinture de travail, détecteur de tension, etc.).

(iii) Compétences de base du spécialiste de calibration

- Maîtrise de tous les aspects de la calibration
- Savoir de lire et de comprendre des documents techniques et les spécifications d'équipement.
- Esprit d'initiative.
- Être disponible pour travailler selon des quarts de travail variés et pouvoir s'absenter de la maison pendant la nuit.
- Compétences informatiques avancées.

- Capacité de produire de façon précise des feuilles de temps et des rapports sur la qualité.
- Capacité de communiquer précisément et à temps avec les clients, le personnel de soutien et les fournisseurs.
- Capacité à travailler de façon indépendante.
- Capacité de rencontrer les échéanciers.

(iv) Compétences de base du Monteur de lignes

- Habilité à lire et comprendre les documents techniques et les plans de travail.
- Capacité de transporter et installer des échelles, du matériel lourd et des câbles.
- Peut aider et installer en toute sécurité les câbles, les terminaux et l'équipement.
- Après avoir reçu une formation, être en mesure de démontrer des compétences afin d'accomplir certaines tâches individuelles ex : Fixer les torons au poteau, transférer la machine à ligaturer, attacher les haubans tendeurs, relocaliser le câble et le toron, pomper et ventiler les puits d'accès, enfiler les conduits.
- Démontrer une certaine aisance pour du travail en hauteur, sur des échelles, travail à l'éperon, travail sur des supports de câble et travailler dans des puits d'accès.
- Démontrer de l'initiative par exemple en commandant le matériel nécessaire pour réaliser le travail, charger l'équipement dans le camion, préparer le travail à faire et comprendre la mise en séquence du plan de travail.
- Être en mesure d'établir un lieu de travail sécuritaire et utiliser l'équipement à cet effet (ex : cônes, panneaux indicateurs, le détecteur des gaz atmosphériques) et faire usage de l'équipement sécuritaire requis (ceinture de travail, détecteur de tension, etc.).
- Être disponible pour travailler selon des quarts de travail variés et pouvoir s'absenter de la maison pendant la nuit.
- Démontrer la capacité de produire des feuilles de temps précises, des feuilles de facturation et des rapports sur la qualité.
- Capacité de communiquer avec les clients et le personnel de soutien.

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet: **Comité de révision conjoint - litiges en matière
d'aménagements raisonnables**

Monsieur Dudley,

La présente confirme l'entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires concernant le comité de révision conjoint (article 24) et les litiges en matière d'aménagements raisonnables.

Il est convenu que tout litige en matière d'aménagement raisonnables visant un employé de la Compagnie en vertu de l'article 33 de la convention collective peut, une fois qu'il a été entendu à l'étape 2 de la procédure de grief, être soumis par les parties au comité de révision conjoint à des fins d'examen et de discussion. Le comité de révision conjoint communiquera aux parties intéressées ses recommandations quant à la façon de résoudre le litige.

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

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet: **Cours à l'extérieur du pays**

Monsieur Dudley,

La présente confirme notre entente à l'effet que les employés de l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires qui, à la demande de la Compagnie, prennent des cours ou participent à des programmes de formation à l'extérieur du pays demeurent compris dans l'unité de négociation pendant la durée de leur participation à ces cours ou programmes.

Lorsque la Compagnie envoie des employés suivre des cours à l'extérieur du pays, les dispositions de la convention collective en vigueur au moment de l'affectation continuent à s'appliquer. Il est toutefois convenu que les indemnités de séjour seront payées en argent américain.

Si les circonstances sont telles que l'employeur ne peut se conformer à la section 23.12 de la convention collective, l'affectation sera sur une base volontaire à moins que les parties ne concluent une lettre d'entente sur les conditions qui s'appliqueront pendant la durée de cette affectation, auquel cas tous les employés affectés à ces cours ou programmes seront liés par les conditions de cette entente.

Dans tous les cas, l'employé aura trente (30) jours (tel que défini à la section 14.01 de la convention collective), à compter de la date de son retour au Canada, pour déposer une plainte ou un grief en vertu des dispositions de la convention collective ou, selon le cas, en vertu des dispositions de l'entente prévue au paragraphe précédent.

Veuillez croire, Monsieur Dudley, à mes sentiments les meilleurs.

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet: **Congé saisonnier avec salaire étalé**

Monsieur Dudley,

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

Un employé à plein temps sera admissible à un congé saisonnier avec salaire étalé, sous réserve d'une entente mutuelle entre son supérieur et lui. Les conditions suivantes s'appliquent:

OPTION A - Congé saisonnier 90/10

- le congé sera de 5 semaines et 1 jour.

OPTION B - Congé saisonnier 80/20

- le congé sera de 10 semaines et 2 jours.

GÉNÉRALITÉS

Le congé pourra être pris en une ou deux fois pendant la période d'étalement du salaire d'un an, sous réserve des besoins de l'entreprise. La période d'étalement d'un an doit débuter pendant la durée de la convention collective.

Un employé en congé saisonnier avec salaire étalé est exempté de toute option relative à la semaine de travail réduite qui peut être appliquée en

vertu des dispositions du mémoire d'entente sur la semaine de travail réduite au cours de la période d'étalement du revenu de l'employé d'un an.

Les pratiques normales de la Compagnie visant les congés saisonniers s'appliqueront. La période de service sera créditée pour toute la durée du congé. Les services admissibles pris en compte aux fins du calcul de la pension pour la période de congé se limiteront au maximum autorisé par la loi. Les gains admissibles seront calculés à partir de 100% (et non 90% ou 80%) du salaire de base à plein temps versé à l'employé pendant son congé.

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

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet: **Diversité de l'effectif**

Monsieur Dudley,

La présente vise à confirmer l'entente relative à la diversité de l'effectif (incluant l'équité en matière d'emploi) à laquelle nous sommes parvenus dans le cadre des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires.

Vision commune

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'instaurer l'égalité dans le milieu de travail, de façon que tous les employés soient traités avec dignité et respect, qu'ils ne fassent pas l'objet de harcèlement et qu'ils aient la possibilité de réaliser pleinement leur potentiel.

Cela signifie que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada peuvent réclamer l'adoption de mesures spéciales et des adaptations visant à surmonter la discrimination involontaire. Dans le même esprit, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité et appuient une plus grande sensibilisation ainsi qu'une plus grande acceptation de la diversité de l'effectif.

Comité conjoint

Un comité conjoint sera mis sur pied et son mandat visera l'évaluation des possibilités et des occasions d'améliorer la diversité de l'effectif incluant l'équité en matière d'emploi. Il est entendu que la Compagnie pourra, dans certains cas, agir hors de la structure des comités conjoints, en raison des

obligations qui lui sont imposées par la loi, la réglementation ou une autorité semblable.

Les décisions du comité doivent être prises conjointement et faire le consensus, afin de promouvoir, sur la plus vaste échelle possible, la participation active des employés, des représentants syndicaux et des cadres au niveau de l'exploitation de la Compagnie.

À l'intérieur du cadre de référence défini ci-dessus, les parties prévoient consulter et explorer ensemble des mesures raisonnables positives qui peuvent être prises relativement à ce qui suit:

- La Compagnie et le Syndicat se consulteront sur les questions de politique concernant la législation relative à l'équité en emploi et solliciteront l'avis du comité conjoint au sujet de la mise en œuvre de directives (p. ex., objectifs et échéanciers exigés de l'employeur en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi)
- L'élaboration et la mise en œuvre de mesures spéciales pour favoriser le mouvement des personnes des quatre (4) groupes désignés vers l'unité d'accréditation.
- Élaboration et, par la suite, mise en œuvre conjointes de stratégies de formation et de programmes de perfectionnement portant sur les questions liées à la diversité, à l'équité et aux droits de la personne. Il est fortement recommandé que la Compagnie et le Syndicat exercent un leadership conjoint en ce qui concerne la sensibilisation au harcèlement et la formation à cet égard.
- Conception et mise en œuvre de mécanismes de soutien permanents pour les personnes affectées à des emplois par le biais de mesures spéciales.
- Fourniture de matériel d'information et de services de conseil au sujet des emplois.
- Examen des compétences requises, si le comité conjoint le juge à propos, pour s'assurer qu'elles sont liées au travail et qu'elles ne constituent pas un obstacle illégal à l'instauration de l'égalité dans le milieu de travail.

Structure et réunions du comité conjoint

La composition du comité conjoint sera la suivante:

Trois (3) représentants de la Compagnie et trois (3) du Syndicat.

Un (1) des représentants du Syndicat sera un représentant national représentant le Québec et l'Ontario.

Les représentants de la Compagnie et du Syndicat qui constituent le Comité conjoint sur la diversité de l'effectif seront les membres qui constituent le Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé.

Outre les représentants mentionnés ci-dessus, un employé représentant un (1) des quatre (4) groupes désignés pourra, de manière ponctuelle, être invité à participer aux réunions du Comité. Ce représentant proviendra de la province dans laquelle la réunion aura lieu.

Les réunions de Comité seront tenues à des dates coïncidant avec les réunions du Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé.

Calendrier et rapports

Le comité conjoint doit tenir sa première réunion dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective et se réunira par la suite au moins une fois par année.

À compter de 2003, le comité conjoint publiera un rapport annuel dans lequel il fera le point sur les activités du comité conjoint sur la diversité de l'effectif.

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

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

OBJET: RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

Monsieur Dudley,

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

La Compagnie demandera une révision de la structure des coûts au moins semi annuellement et l'information sera partagée avec le Syndicat.

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

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

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Objet: **RETOUR AU TRAVAIL APPROPRIÉ ET SÉCURITAIRE**

Monsieur Dudley:

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

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

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Sujet: Intégration technicien essais de transmission

Monsieur Dudley,

Cette lettre vise à souligner notre entente intervenue au cours de la négociation pour le renouvellement de la convention collective des techniciens et employés auxiliaires concernant l'intégration des techniciens essais de transmission dans les fonctions d'épisseur.

1. L'emploi de technicien essais de transmission sera éliminé et les fonctions seront intégrées dans l'emploi d'épisseur classe 1.
2. Les employés touchés par l'intégration de l'emploi de technicien aux essais de transmission continueront d'effectuer leur travail de technicien essais de transmission. Cependant, lorsqu'applicable à cause du volume de travail, ces employés pourraient être appelés à effectuer d'autres fonctions d'épisseur I considérant que de la formation pourrait être requise.
3. De plus, les épisseurs I pourront effectuer les fonctions nouvellement intégrées considérant que de la formation pourrait être requise.
4. Cette intégration ne changera en rien les responsabilités des gens en invalidité qui sont actuellement en accommodation dans cet emploi. Dans l'éventualité où les restrictions d'un employé accommodé changeraient, l'accommodation sera réévaluée en accord avec les pratiques habituelles pour déterminer si des modifications sont nécessaires.

Sincèrement,

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration



Le 10 juillet 2024

Monsieur Robin Dudley
Représentant national
UNIFOR

Sujet: **Sélection des vacances (section 21.09)**

Monsieur Dudley:

La présente confirme l'entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires concernant le choix des vacances.

Les employés, relevant du même gestionnaire permanent immédiat seront considérés comme une unité d'ancienneté.

Erin Chedd
Directrice – opérations et administration

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

RÉGIME DE RETRAITE (EX-EMPLOYÉS DE NORTEL)

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EXPERTECH

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,

DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES

EMPLOYÉS AUXILIAIRES

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

ET ATTENDU QUE les ex-employés de Nortel sont devenus des employés de la Compagnie;

Les parties conviennent alors de ce qui suit:

1. Tout employé admissible à la retraite en date de la signature de la présente convention collective, aura l'option de choisir au plus tard dans les soixante (60) jours suivant la date de signature de se retirer conformément aux dispositions du régime de retraite applicable et des droits et avantages sociaux qui s'y rattachent, incluant mais ne se limitant pas aux termes et conditions du "Régime de pension négocié de Nortel Télécom", et du « Régime d'allocation de retraite » en vertu de la convention collective en vigueur immédiatement avant la signature de la présente convention collective.
2. Tous les employés qui n'exerceront pas leur option de retraite tel que stipulé dans le paragraphe ci-dessus et tous les autres employés inscrits sur la feuille de paie d'Expertech en date de la signature et qui sont assujettis aux dispositions de la convention collective antérieure en ce qui concerne les droits à la pension, les droits acquis, les avantages sociaux, incluant mais ne se limitant pas, aux termes et conditions du "Régime de pension négocié de Nortel Télécom" et du "Régime d'indemnité de retraite" seront assujettis au Régime de pension présentement applicable à la majorité des autres employés syndiqués (ci-après le "Régime de retraite"), assujetti à ce qui suit.
3. "Régime de retraite " comprend le régime de retraite, les avantages sociaux payables par le régime de retraite ainsi que tous les droits à la pension, droits acquis, avantages sociaux à la

retraite et autres qui s'appliquent aux employés rencontrant les critères d'admissibilité au moment de la retraite.

4. Tous les employés antérieurement des employés de Nortel seront protégés quant à leur droit au "Régime d'allocation de retraite" acquis en vertu des termes et conditions d'un tel Régime en vigueur immédiatement avant la date de signature. Ce droit acquis sera maintenu dans la mesure où Nortel rembourse la Compagnie pour ce bénéfice et sera plafonné aux droits acquis par l'employé avant la date de la signature. Ces employés n'auront pas droit à l'absence payé avant la retraite même s'ils sont admissibles à tous les autres droits, droits acquis, avantages sociaux (incluant les avantages sociaux à la retraite) et autrement fournis en vertu du Régime de retraite au moment où ils deviennent admissibles.
5. Sous réserve du paragraphe 4, quant à la date d'entrée en vigueur du transfert des employés au Régime de retraite, toutes les dispositions de toutes les conventions collectives antérieures concernant les droits à la pension, droits acquis, avantages sociaux (incluant les avantages sociaux à la retraite) et autres, incluant mais ne se limitant pas, aux termes et conditions du "Régime de pension négocié de Nortel Télécom" et du "Régime d'indemnité de retraite", seront annulées et tous les droits à la pension, droits acquis, avantages sociaux (incluant les avantages sociaux à la retraite) et autres seront assujettis aux termes et conditions du Régime de retraite.
6. Les employés embauchés après le 26 mai 2000 seront assujettis à toutes les dispositions prévues par le Régime de retraite sans exception. Pour plus de précision mais sans limiter l'aspect général de ce qui est susmentionné, de tels employés ne seront aucunement couverts par les dispositions de toute convention collective antérieure quant aux droits à la pension, droits acquis, avantages sociaux (incluant les avantages sociaux à la retraite) et autres, des termes et conditions du "Régime de pension négocié de Nortel Télécom" et du "Régime d'indemnité de retraite ».

ENFOI DE QUOI nous avons signé à Ottawa ce 23^e jour de mai 2007.

Pour la Compagnie

Karen G. Hunt

Pour le Syndicat

Janice McClelland
