

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

Unifor

ET

Transervice Lease Co.

Mécanicien – équipement auto, Apprenti mécanicien équipement auto et Aviseur technique



EN VIGUEUR DU 1^{er} décembre
2024 AU 30 novembre 2027



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
1 - Reconnaissance du Syndicat et portée de la convention	5
2 - Discrimination	5
3 - Déductions	5
4 - Représentants syndicaux	6
5 - Temps alloué pour affaires syndicales	7
6 - Dépenses	8
7 - Grève et Lock-out	8
8 - Droits de la direction	9
9 - Définitions	9
10 - Ancienneté	10
11 - Remaniement du personnel	11
12 - Sécurité et santé	16
13 - Mesures disciplinaires et non disciplinaires	17
14 - Griefs	18
15 - Arbitrage	20
16 - Changements technologiques	22
17 - Modalités salariales	24
18 - Heures de travail	26
19 - Heures supplémentaires	30
20 - Jours fériés	32
21 - Vacances annuelles	33
22 - Mutations et réaffectations	36
23 - Indemnité de déplacement et remboursement des frais de séjour et de transport	39
24 - Procédures d'affichage des postes vacants	42
25 - Absence pour cause de maladie et avantages sociaux	43
26 - Conditions de travail diverses	44
27 - Information des employés et du Syndicat	44
28 - Tableaux d'affichage	45
29 - Modalités salariales et conditions de travail - affectations dans les régions du Nord	45
30 - Devoir de juré ou de témoin	48

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE	PAGE
31 - Congé en cas de deuil	48
32 - Congé pour les employés ayant des responsabilités familiales	49
33 - Équité en matière d'emploi	50
34 - Procédure de négociation	51
35 - Indemnité de vie chère	51
36 - Durée de la convention	52
Attestation	53
ANNEXES	PAGE
A - Emplois et échelles salariales	54
B - Centres de rattachement	55
C - Échelles de salaires	56
D - Familles	58
E - Territoires normalement desservis (TND)	59
F - Régime d'indemnité supplémentaire	60
G - AVANTAGES SOCIAUX TRANSERVICE LEASE CO. / UNIFOR	63
LETTRES D'ENTENTE	PAGE
Indemnité	65
Congé d'éducation payé	66
Aviseur technique	67
Abus ou violence dans la vie personnelle	68
Cotisation du conseil des métiers spécialisés	69
Sous-traitance	70
Temps alloué pour affaires syndicales (Article 5)	72
Options pour mettre en place la semaine de travail alternative	73
Recours aux employé-e-s temporaires et aux employé-e-s à temps partiel	74
Comités de l'entreprise et locaux chargés de la sécurité et de la santé	75
Processus de gel des griefs	76
Cours à l'extérieur du pays	77
Échange de postes	78
Congé saisonnier avec salaire étalé 90/10	79
Conseil des métiers spécialisés d'Unifor	80
Comité de Discussion Paritaire – Divers sujets	81
Technologies automobiles avancées	82
Programme des travailleurs étrangers temporaires	83

LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata ce 1^{er} jour de décembre 2024 est conclue

ENTRE

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

D'UNE PART,

-et-

TRANSERVICE LEASE CO., 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 Mécaniciens – équipement auto, Apprenti-mécaniciens équipement auto et Aviseurs techniques de la Compagnie visés par l'ordonnance d'accréditation émise par la Commission des relations du travail du Québec. Lorsque les deux parties conviendront mutuellement qu'il existe manifestement des points communs importants entre un nouvel emploi établi pendant la durée de la convention et les autres emplois de l'unité, ce nouvel emploi sera couvert par la présente convention.

ARTICLE 2 – DISCRIMINATION

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

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

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

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

ARTICLE 3 – DÉDUCTIONS

Cotisations syndicales

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

3.02 La Compagnie convient d'effectuer les retenues syndicales ordinaires sur une base mensuelle, à la deuxième période de paie de chaque mois.

3.03 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.

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

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

Fonds de justice social

3.06 La Compagnie convient de verser dans un fonds spécial, cinq cents dollars (500,00 \$) par année par province pour chaque année de la présente convention, pour le Fonds de justice sociale du Syndicat. Les paiements seront effectués sur une base annuelle, dans les trente (30) jours suivant la date anniversaire du présent accord. Ces contributions seront envoyées par la Société à l'adresse suivante:

Les chèques seront libelles à l'ordre de « Fonds de justice sociale d'Unifor ».

3.07 Abrogé le 1^{er} décembre 2017.

Généralités

3.08 La Compagnie cesse d'effectuer les retenues lorsque l'employé est affecté à un poste qui n'est pas visé par la présente convention, sauf dans le cas d'employés affectés à un poste temporaire ou intérimaire de dirigeant. Aucune retenue salariale ne sera toutefois effectuée à titre de cotisation syndicale pour un poste intérimaire de dirigeant durant une période pouvant aller jusqu'à dix-huit (18) mois.

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

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

ARTICLE 4 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Le nombre de représentants syndicaux locaux, y compris les dirigeants locaux, les délégués syndicaux en chef et les délégués syndicaux, ne doit pas excéder 25.

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.

(c) Les délégués syndicaux en chef et les dirigeants locaux peuvent s'occuper de griefs et d'arbitrages pour les employées de l'unité de négociation de Transervice représentée par le Syndicat, qui sont dans leur section locale.

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

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

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

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

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

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

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

- (a) le total de ces congés ne doit pas excéder 52 semaines au cours d'une année civile;
- (b) l'octroi de ces congés est assujéti aux exigences du service;
- (c) le congé autorisé ne doit pas être utilisé pour recruter des membres à des fins d'accréditation;
- (d) une demande écrite d'un tel congé doit être envoyée à la Compagnie au moins deux semaines avant le début du congé, avec copie au Vice-président aux opérations.

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

ARTICLE 5 – TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

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

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

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

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

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

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

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

du temps travaillé pour la Compagnie.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 6 – DÉPENSES

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

ARTICLE 7 – GRÈVE ET LOCK-OUT

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

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

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 Transervice un des emplois manuels ou techniques, spécialisés ou non spécialisés, inscrits à l'annexe A ci-jointe, et n'inclut pas:

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

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

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

En accumulant 24 mois de temps de travail tel que défini à la section 9.02, un employé temporaire se verra offrir un poste d'employé permanent à temps partiel et, s'il accepte, sera reclassé conformément aux dispositions de la sous-section 24.02 selon l'ordre établi en vertu de la sous-section 24.02. Si l'employé refuse cette offre, il sera mis fin à son emploi. Après quarante-huit (48) mois d'emploi, un employé permanent à temps partiel sera reclassé permanent temps plein. L'employé peut demander de garder un poste de permanent à temps partiel. La Compagnie acceptera cette demande lorsque les besoins pourront accueillir la demande.

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

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

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

(e) "Employé à l'essai"

Un employé est considéré comme employé à l'essai tant qu'il ne compte pas six mois de service continu à la Compagnie.

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

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

9.02 Aux fins de la sous-section 9.01 (c) et de la section 9.03, l'expression "temps de travail" désigne toute période, au cours de laquelle un employé temporaire effectue du travail d'une façon continue, ou non-continue conformément aux dispositions de la sous-section 9.03 (a), dans le même district. Pour toute période de temps de travail ainsi effectué pendant

une semaine ou une partie de semaine, l'employé aura à son crédit une semaine civile de temps de travail. Cette définition ne doit pas être interprétée de façon à affecter les droits d'un employé aux termes des dispositions de la section 10.01 de la présente convention.

Réembauchage – employés temporaires

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

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

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

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

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

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

9.04 Lorsqu'un ancien employé temporaire est réembauché dans la même famille, le même centre de rattachement et le même district, conformément aux dispositions de la section 9.03, il ne sera pas considéré comme étant un employé à l'essai.

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

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

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

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

10.02 Tous les employés visés par la présente convention, dont le directeur des opérations relève de la direction générale forment une unité d'ancienneté.

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

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

10.05 La Compagnie convient d'aviser le délégué syndical intéressé de tout embauchage, retraite, mutation permanente,

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

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 25% ou plus d'employés permanents par province (15% ou plus d'employés permanents par province à partir du 1^{er} décembre 2014) 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 que dans l'ordre suivant:

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

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

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

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

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

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

Mise à pied de longue durée

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

11.08 Aucun employé permanent ne sera mis à pied avant:

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

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

Modalités de mise à pied de longue durée

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Listes de renseignements

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

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

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

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

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

Avantages sociaux – Mise à pied temporaire

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

(a) la durée reconnue de son service ;

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

(i) au Régime de remboursement des frais médicaux;

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

(iii) au Régime de remboursement des frais dentaires;

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

Avantages sociaux – Mise à pied de longue durée

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

(a) le maintien de la durée reconnue de son service ;

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

- (i) au Régime de remboursement des frais médicaux;
- (ii) au Régime de remboursement des frais d'optique;
- (iii) au Régime de remboursement des frais dentaires;

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

Réaffectation ou mutation

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

Procédures de rappel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durée reconnue du service à la date de la mise à pied	Indemnité Totale de mise à pied
Moins de 1 année	0
1 année mais moins de 2 années	3 semaines
2 années mais moins de 3 années	4 semaines
3 années mais moins de 4 années	5 semaines
4 années mais moins de 5 années	6 semaines

5 années mais moins de 6 années	7 semaines
6 années mais moins de 7 années	8 semaines
7 années mais moins de 8 années	9 semaines
8 années mais moins de 9 années	10 semaines
9 années mais moins de 10 années	11 semaines
10 années mais moins de 11 années	13 semaines
11 années mais moins de 12 années	14 semaines
12 années mais moins de 13 années	15 semaines
13 années mais moins de 14 années	16 semaines
14 années mais moins de 15 années	17 semaines

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

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

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

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

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

ou,

(ii) une indemnité équivalente à 40% du revenu moyen des quatre périodes de paie précédant la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à temps partiel.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 12 – SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

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

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

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

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

(a) le coût total d'une paire de bottes de sécurité, lacets ou des semelles et/ou d'une paire de couvre-chaussure s'ajustant aux bottes de sécurité jusqu'à concurrence de \$275 par année civile.

12.06 (a) Le Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé est composé de trois employés de l'unité de négociation de Transervice Lease Co représentées par le Syndicat, et jusqu'à trois représentants de la Compagnie. De plus, deux vice-présidents régionaux du Syndicat, ou leurs représentants désignés, et deux autres représentants de la Compagnie pourront assister aux délibérations du Comité à titre de membres d'office.

(b) Le Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé se réunit au moins une fois par année et aura la responsabilité d'établir ses propres règlements et procédures ainsi que les règlements et procédures des Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé (Mécanicien – équipement auto, Apprenti mécanicien équipement auto et Aviceur technique), 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 dans la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST).

(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 (Mécanicien – équipement auto, Apprenti mécanicien équipement auto et Aviceur technique) sera tel que convenu d'un commun accord par les parties, mais en aucun cas supérieur à 22. Ces Comités comprennent, en nombre égal, des employés et des représentants de la Compagnie.

12.08 La Compagnie fournira un programme de surveillance de la sécurité des employés qui doivent travailler seuls (à mettre en application 30 jours après la signature du mémoire d'entente). Le nouveau système de surveillance de sécurité pour les employés qui travaillent seuls doit prendre en considération les éléments suivants:

1. Comment seront faits les appels aux employés qui travaillent seuls.
2. La procédure associée au système devra définir clairement les personnes responsables de répondre aux alarmes ou des non-réponses des employés qui peuvent survenir.
3. Le comité mixte S & S documentera et recommandera le processus de protection et sécurité du personnel isolé.
4. Les membres syndiqués des CMSS, effectueront des essais d'efficacité du système, deux fois par an dans chaque province, sans préavis.

ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

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

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

(b) Lorsque les circonstances nécessitent la prise spontanée de mesures disciplinaires, la Compagnie avisera le délégué syndical ou le délégué syndical en chef de l'employé sans tarder.

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

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

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

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

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

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

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

Entrevues avec la Sureté

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

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

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

13.13 Il est entendu que les représentants de la direction locale et du Syndicat assistent à l'entrevue à titre d'observateurs

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

ARTICLE 14 – GRIEFS

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 Avant que ledit grief ne soit soumis par écrit, une discussion sera tenue en vue de résoudre la plainte entre le gestionnaire, le délégué syndical et l'employé concerné. 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

(a) à son cadre de deuxième échelon par :

- (1) l'employé seul,
- (2) l'employé accompagné du délégué syndical, ou
- (3) le délégué syndical seul, pourvu que le grief soit signé par l'employé. Le cadre de deuxième échelon doit, à la réception d'un grief soumis conformément à ce qui précède, accuser réception du grief en signant la formule de présentation et en indiquant la date à laquelle le grief a été soumis.

Ou

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

14.02 Le cadre de deuxième échelon ou son délégué doit convoquer une réunion et rendre sa décision de vive voix dans les dix jours qui suivent la réception du grief. Il doit signer et dater la formule de présentation de griefs.

Étape 2

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

14.04 Un avis de l'intention d'en appeler au Comité des griefs de la Compagnie doit être envoyé au vice-président des opérations 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.

14.05 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.

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

Griefs de la Compagnie ou du Syndicat

14.07 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.

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

14.09 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 une étape donnée et passer à l'étape suivante dans les trois jours qui suivent une telle décision;

(2) qu'un grief relatif à une pratique, à une politique, à un fait ou à des circonstances concernant l'ensemble de la Compagnie soit soumis directement au vice-président des opérations 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

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

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

Généralités

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

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

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

14.14 Lorsqu'un représentant du Syndicat prend un grief 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.

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

14.16 Une réunion pour entendre un grief ne portant pas sur des mesures disciplinaires peut avoir lieu en utilisant les

fonctionnalités de téléconférence ou de vidéo conférence, avec le consentement de la section locale. Il est entendu que ce consentement ne pourra être refusé sans raison valable.

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

14.18 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

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

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

14.20 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.

14.21 Sous réserve de la section 14.22, 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.

14.22 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.

Conseil d'arbitrage

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

Procédure expéditive d'arbitrage

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

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

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

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

15.07 Par entente mutuelle écrite des parties, tout autre grief ne concernant pas la présumée violation de la section 13.01 peut aussi être soumis à la procédure expéditive d'arbitrage.

Généralités

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

(a) de maintenir la sanction imposée,

(b) d'annuler la sanction imposée, ou

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

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

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

15.11 Si à l'étape 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 15.06 ne s'applique pas.

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

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

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

ARTICLE 16 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

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

16.03 Chaque fois que la Compagnie projette d'apporter un changement technologique susceptible d'entraîner la cessation de l'emploi de 15 % ou plus d'employés permanent, au sein de l'unité de négociation, elle doit aviser le Syndicat du changement technologique au moins 120 jours avant la date de cessation des emplois en cause. L'avis doit être un avis écrit et indiquer:

(a) la nature du changement technologique ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indemnité de cessation d'emploi

Durée reconnue du service

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

Chaque période subséquente de 6 mois:

de 16 à 25 années de service	2
25 années de service ou plus	2 1/2

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

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

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

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

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

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

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 supérieur pour certains employés

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

Traitement salarial en cas de rétrogradation

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

Régimes d'options

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

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

Augmentation de salaire

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

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

(c) Lorsqu'un employé reçoit un avis conformément à la sous-section 17.06 (b) il peut, dans les dix jours de la

réception de l'avis, revoir avec son supérieur immédiat les raisons pour lesquelles l'augmentation est différée. Si, après cet entretien, l'employé croit que la mesure est injustifiée, il peut présenter un grief.

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

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

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

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

Traitement salarial – Employé absent

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

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

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

(d) Nonobstant les dispositions de la sous-section 17.10 (c), lorsqu'un employé est absent pendant plus de 30 jours en raison d'un congé autorisé en vertu de la section 32.01, 32.02 ou 32.03, les dispositions de la sous-section 17.10 (b) s'appliquent.

Jours de paie

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

17.12 Lorsqu'un employé doit aller chercher son chèque de paie à un bureau de la Compagnie, il peut le faire durant les heures de travail.

17.13 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

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

(a) si l'employé n'est pas rémunéré au taux maximum de sa catégorie au moment de la promotion, la progression dans l'échelle salariale se poursuit normalement, jusqu'au nouveau taux maximum;

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

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

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

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

Définitions

Aux fins de la présente convention :

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

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

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

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

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

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

(f) Le terme "groupe" désigne les employés d'un même centre de rattachement.

Employés à temps plein

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

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

Employés à temps partiel

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

Un employé permanent à temps partiel doit se voir attribuer un minimum de 16 heures par semaine, par tranche d'au moins un demi-tour de service, sauf dans une situation où le Chef divisionnaire – relations du travail et le président approprié du Syndicat ou son délégué conviennent qu'un certain nombre d'employés sont excédentaires.

Temps mis en réserve

18.04 Un employé peut demander de mettre en réserve jusqu'à un maximum de 30 min par jour de temps compensatoire, selon un rapport de un pour un (1:1); et

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

(a) L'employé a la responsabilité d'identifier ce temps compensatoire lorsqu'il code sa feuille de paie. Le temps mis en réserve par un employé à titre de temps compensatoire en remplacement de la rémunération ne doit en aucun temps dépasser 120 heures.

(b) Un employé peut demander d'être rémunéré par du temps compensatoire en remplacement du paiement des primes prévues aux sections 18.22 et 18.24, conformément aux dispositions de la présente section.

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

(d) L'employé à qui il reste des heures en réserve devra, s'il en fait la demande, se voir attribuer au moins un jour de congé pendant chaque période d'un mois commençant le 1^{er} janvier de chaque année, à un moment convenu d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie.

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

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

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

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

Répartition et attribution des tours de service

18.05 (a) La répartition des tours de service doit être faite par la Compagnie.

(b) Dans chaque groupe relevant d'un directeur des opérations, des horaires de travail seront préparés, conformément aux dispositions des sections 18.02.

18.06 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.

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

18.08 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.

18.09 Le choix de(s) tour(s) de service incluant les heures supplémentaires sont assignés par l'ancienneté dans le groupe relevant d'un directeur des opérations. L'ancienneté est applicable uniquement aux employés du même groupe dans le choix de(s) tour(s) de service incluant les heures supplémentaires et ne s'applique pas aux employés d'un autre groupe qui travaillent temporairement dans un centre de rattachement différent du leur.

(a) Si un employé est assigné à un poste de dirigeant intérimaire pour une période excédant 18 mois, il perdra ses droits d'ancienneté accumulés pour la durée excédant cette période.

18.10 Un employé dont le tour de service prévu est changé doit être avisé au moins 6 jours à l'avance, par affichage. Tout changement de tour de service prévu effectué conformément aux dispositions de la section 18.08 ci-dessus ne nécessite pas d'avis par affichage.

18.11 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.

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

Repas

18.13 La période de repas ne doit pas excéder une heure d'absence. À sa demande, l'employé peut prendre une période de repas de 30 minutes. L'employé aura à faire son choix de période de repas lors de l'établissement de l'horaire de travail. Tout changement devra être signalé à l'employeur au moins 6 jours à l'avance.

18.14 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.

18.15 Lorsque la nature du travail exige la présence de l'employé durant 7 ½ heures ou plus d'affilée, une période de repas de 20 minutes est considérée comme faisant partie du tour de service en cause.

18.16 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

18.17 Si l'employé n'est pas avisé six 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 six jours.

Prime pour modification de l'horaire hebdomadaire prévu

18.18 (a) L'employé à plein temps qui est avisé moins de six jours à l'avance, par voie d'affichage, d'une modification de son horaire hebdomadaire prévu est rémunéré au taux et demi pour les heures effectuées en dehors de l'horaire hebdomadaire initialement prévu, jusqu'à concurrence du nombre de jours qui manquent au préavis de six jours. Toute modification de l'horaire hebdomadaire prévu découlant de l'application de la section 18.08 ne nécessite pas de préavis par voie d'affichage.

(b) Le préavis de six jours dont il est fait mention à la sous-section 18.18 commence le jour suivant celui où le préavis est effectivement donné à l'employé jusqu'au premier nouveau tour de service qui se trouve en dehors de l'horaire hebdomadaire initialement prévu ou jusqu'au premier tour de service supprimé, si celui-ci survient avant.

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

18.19 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 <u>Période irrégulière</u>	Rémunération <u>différentielle</u>
Moins de 2 h	\$ 3.85
2 h et plus	\$ 6.50

18.20 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 18.17 ou 18.18. Toutefois, une rémunération différentielle est versée pour les tours de service irréguliers effectués le dimanche, quand l'employé en cause n'est pas avisé six jours à l'avance du changement de son tour de service.

18.21 L'employé dont le tour de service commence ou se termine entre 00 h 01 et 5 h 59 reçoit une prime de \$ 4.86, en plus de toute autre prime ou rémunération différentielle à laquelle il a droit.

Prime des samedi consécutifs

18.22 L'employé dont l'horaire normal prévoit cinq jours de travail par semaine, ou dix jours de travail répartis sur deux semaines, et qui, à la demande de la Compagnie, travaille au moins 3 ³/₄ heures deux samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section 18.23, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour le temps travaillé entre 24 h le vendredi et 24 h le deuxième samedi et les samedis suivants.

18.23 Cette prime n'est pas accordée dans les 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 des tours de service, est supérieur à son taux de salaire de base.

Prime du dimanche

18.24 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.

18.25 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 18.19 et 18.21 et de la prime spéciale prévue à la section 18.26, est supérieur à son taux de salaire de base.

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

18.26 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

18.27 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. L'employeur fournira un véhicule pour le déplacement au travail pour la compagnie. Si l'employé demande à utiliser ses propres véhicules, l'article 23.04 (a) s'appliquera.

18.28 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

18.29 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 18.29 (a) et (b) est rémunéré au taux normal.

Période de détente

18.30 (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

18.31 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.

Semaine de travail réduite

18.32 La Compagnie accepte avec un accord mutuel entre l'employé et la Compagnie, avec avis au Syndicat, d'une semaine de travail réduite de trois ou quatre jours par semaine lors des trois dernières années d'emploi de l'employé.

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 et du temps travaillé conformément à la section 18.02 pour la journée en cause, ou

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

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

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

19.04 (a) Tours de service de jour

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

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

(a) en sus de deux heures dans une semaine, ou

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

(c) en sus des heures de base et du temps travaillé conformément à la section 18.02 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 et le temps travaillé conformément à la section 18.02, le total des heures additionnelles effectuées, calculé au quart d'heure le plus près, doit être payé selon le tableau suivant:

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

19.07 Sauf dans les cas prévus à la section 18.17, 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 18.09 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 huit heures par jour, et au taux et demi de son salaire pour les heures effectuées en sus des huit heures.

19.12 L'employé à temps partiel qui effectue plus que les tours de service prévus à son horaire, quelle que soit la semaine, est rémunéré au taux régulier jusqu'à ce qu'il ait effectué les heures de base hebdomadaires, et au taux et demi de son salaire pour les heures additionnelles, à l'exclusion de tout temps travaillé conformément à la section 18.02.

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

(a) en sus de deux heures dans une semaine, ou

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

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

ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS

20.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés :

Le Jour de l'An	La fête du Travail
Le 2 janvier	Le premier lundi d'août (au Québec seulement)
Le Vendredi Saint	La fête de l'Action de grâce
La journée nationale des Patriotes	Noël
La fête nationale du Québec	Le lendemain de Noël (le 26 décembre)
La fête du Canada	

20.02 (a) Pour le Québec: "Un employé peut choisir de substituer le premier lundi d'août pour une autre journée au cours de l'année, avec l'accord de la Compagnie".

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

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

20.05 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.

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

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

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

Jour chômé payé

20.07 En sus des congés prévus à la section 20.01, tout employé au service de la Compagnie le 1er novembre, à l'exception d'un employé en congé sans solde d'une durée excédant deux semaines et non couvert par l'article 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.

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

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

20.10 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

20.11 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

20.12 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.

20.13 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 20.12 (a) ou 20.12 (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 payées 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*
7 années	4*
15 années	5*
24 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.

Tous les employés auront le droit de prendre au moins deux (2) semaines de vacances dans 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 21.15.

21.05 Les vacances sont établies pour une année civile complète, et doivent être inscrites au calendrier entre le 1er janvier et le 31 décembre. Le droit aux vacances est déterminé en fonction de la durée reconnue du service dans l'année pour laquelle les vacances sont accordées. La dernière semaine de décembre incomplète apparaît comme étant la dernière semaine complète de vacances dans l'année en question.

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.

(c) Nonobstant l'article 21.06 a) et b), dans l'année où l'employé prend sa retraite il a droit à la totalité de ses vacances s'il a travaillé jusqu'au 31 mars de l'année de la retraite.

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 de l'année suivante entre le 1^{er} décembre et le 31 décembre 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.

(a) Si un employé est assigné à un poste de dirigeant intérimaire pour une période excédant 18 mois, il perdra ses droits d'ancienneté accumulés pour la durée excédant cette période.

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

21.10 (a) Aux fins de la détermination du nombre d'employés autorisés à prendre des vacances en même temps, le nombre d'employés dans le groupe d'un directeur des opérations le 1er janvier de l'année des vacances sera utilisé.

(b) Sous réserve de l'article 21.12, un minimum de 20% des employés du groupe d'un directeur des opérations seront autorisés à prendre leurs vacances en même temps. Toutefois, selon les besoins du service, le nombre réel d'employés autorisés à prendre leurs vacances une semaine donnée pourrait être inférieur à 20%, pourvu que la moyenne pour chaque période de deux (2) mois commençant le 1er janvier de chaque année ne soit pas inférieure à 20%.

21.11 (a) Dans l'année où il doit atteindre 9 ans de durée reconnue de service et chacune des années suivantes, un employé qui le demande, peut prendre au moins trois semaines de vacances au cours de la période de juin à septembre.

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

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

21.14 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.

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

(b) Le pourcentage du salaire de vacances auquel un employé a droit le 11 février 1991 sur la différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile, conformément aux dispositions de la sous-section 21.15 (a), restera inchangé.

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

et de plus,

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

ou

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

Rémunération en espèces au lieu de vacances

21.16 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 21.17 à 21.21 inclusivement.

21.17 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.

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

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

ou

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

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

21.19 Nonobstant les dispositions de la section 21.18, 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.

21.20 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.

21.21 Le montant de la rémunération accordée en remplacement de vacances, conformément aux dispositions des sections 21.18, 21.19 et 21.20 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 poste et/ou dans un autre lieu de travail à l'intérieur du centre de rattachement de l'employé ou, dans le cas d'un employé en poste à 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 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 poste d'une catégorie supérieure.

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

Le terme "latérale" désigne la réaffectation d'un employé à une autre fonction reconnue du même poste ou la réaffectation à un autre poste faisant partie de la même catégorie que le poste précédent de l'employé.

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

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

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

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

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

Mutations

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

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

22.03 Nonobstant les dispositions des sections 22.02, 22.10 et 22.11, la mutation d'un employé aux fins de l'exécution d'une tâche spéciale ou en raison d'une affectation particulière pour suivre un cours, ne doit pas excéder la durée de la tâche spéciale, de l'affectation ou du cours de formation et est considérée comme mutation temporaire. L'employé a droit, selon le cas, à une indemnité de déplacement ou au remboursement des frais de séjour et de transport, conformément à l'article 23, pour la durée de sa mutation temporaire.

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

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

(b) Ce supplément n'est pas accordé dans le cas d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle des tours de service prévue aux sections 18.20 et 18.22 et de la prime spéciale prévue à la section 18.25, est supérieur à son taux de salaire de base.

Mutation permanente

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

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

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

22.09 Lorsque, à la demande de la Compagnie, l'employé est muté en permanence d'un centre de rattachement à un autre et qu'un changement de résidence s'impose parce que le centre d'affectation de l'employé est alors plus éloigné de

sa demeure que ne l'était le centre auquel il était affecté avant la mutation, il a droit au remboursement des frais de déménagement approuvés par la Compagnie conformément à ses pratiques. La Compagnie convient, en ce qui concerne les frais de l'employé reliés à une mutation, de ne pas réduire, pendant la durée de la présente convention, le montant de remboursement en vigueur à la date de la signature de la convention.

Mutation temporaire

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

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

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

Réaffectations

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

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

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

(b) Les dispositions de la sous-section 22.13 (a) ne s'appliquent pas dans le cas de la réaffectation temporaire d'un employé aux fins de l'exécution d'une tâche spéciale ou en raison d'une affectation particulière pour suivre un cours, pourvu que l'employé sélectionné soit volontaire pour ce projet ou cette affectation. L'indemnité de déplacement doit être versée, conformément à la section 23.04, pour la durée de la réaffectation temporaire.

Exceptions

22.14 Nonobstant les dispositions des sections 22.07, 22.08, 22.10, 22.11, 22.13, de l'article 24 et de la section 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 relations du travail 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, chaque district de la Compagnie peut combler un nombre de postes vacants égal au plus élevé de 1 ou à 1% du nombre total, arrondi au nombre le plus près, d'employés permanent du district au début de chaque période de six mois, pour répondre aux "besoins de l'entreprise" tels que définis par la Compagnie;

(e) Affectation d'un ancien cadre

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

(f) Équité en emploi

Lorsqu'une personne est intégrée à l'unité de négociation, à des fins d'équité en matière d'emploi, conformément à la section 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 relations du travail (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'ancienne famille et l'ancien centre de rattachement de l'employé, la Compagnie offre à l'employé concerné la possibilité, en vertu de cette sous-section, de retourner à son centre de rattachement d'origine, pourvu qu'il ait la compétence voulue pour remplir le poste vacant.

(h) Retour d'un congé autorisé

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

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

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

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

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

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

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

- (i) à un centre d'affectation situé au Québec, 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 au Québec, 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 de 32 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 de 37 kilomètres ou plus de son centre d'affectation, de 22 kilomètres ou plus dans le cas d'un employé de Montréal ou Toronto, et plus éloigné de chez lui que de son centre d'affectation, il peut opter pour les dispositions de la sous-section 23.01 (a), paragraphe (iii), ou choisir de déménager conformément aux dispositions de la section 22.09, auquel cas cet endroit devient immédiatement son centre d'affectation.

(b) Lorsque l'avis mentionné à la section 22.01 a été donné et que l'employé est 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 au Québec, 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 n'est versée.

23.04 (a) Sous réserve des sections 23.05 et 23.06, l'entreprise s'engage à rembourser les frais de déplacement des employés pour un déplacement totalisant un minimum quotidien de 25 km lorsqu'ils doivent utiliser leur véhicule dans le cadre de leurs fonctions ou lorsqu'ils doivent se déplacer à un endroit autre que le lieu de travail habituel. Ces frais sont remboursés au taux fixé par l'Agence du Revenu du Canada (ARC) de l'année en cours. Tous les calculs effectués à l'aide de Google Maps seront effectués en utilisant l'itinéraire aller-retour pour le chemin le plus court à l'exclusion des routes payantes.

(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. Le remboursement s'applique à la différence (KM) entre le lieu de travail habituel de l'employé et le nouveau lieu de travail. Le temps de déplacement associé à la distance supplémentaire sera considéré comme du temps de travail (sur la base des estimations de Google).

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 de 32 à

75 kilomètres inclusivement, de 22 à 75 kilomètres inclusivement dans le cas d'un employé au Québec, 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 de plus de 75 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 (a) Un préavis de sept jours doit normalement être donné à l'employé qui, à la demande de la Compagnie, doit s'absenter de son domicile pour une nuit ou une période plus longue. Quand l'employé ne reçoit pas un tel préavis, ses heures de travail de base sont rémunérées en supplément au demi-taux de salaire pour autant de jours où il s'absente pendant le reste de la période de sept jours.

(b) Ce supplément n'est pas accordé dans le cas d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle des tours de service prévus aux sections 18.20 et 18.22 et de la prime spéciale prévue à la section 18.25, est supérieur à son taux de salaire de base.

Remboursement des frais de séjour et de transport

Frais de séjour

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

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

(b) une indemnité journalière de

(i) \$65.00 par jour civil,

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

(ii) \$12.00 pour la période du déjeuner, \$18.00 pour la période du dîner et \$35.00 pour la période du souper,

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

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

(d) L'indemnité journalière (Per diem), soumis par l'employé avant la fin de la journée de vendredi, sera remboursée le jour de paie suivant.

Frais de transport

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

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

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

l'employé touche une indemnité de déplacement.

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

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

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

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

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

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

23.18 L'employé qui se déplace dans un véhicule appartenant à la Compagnie, ou loué par la Compagnie, doit revenir chaque jour au centre d'affectation auquel il est affecté, de tout endroit situé à une distance de 75 kilomètres ou moins. Si l'employé travaille à plus de 75 kilomètres 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 VACANTS

Définitions

24.01 Un poste vacant est défini comme suit: toute addition ou le remplacement d'un poste.

Généralités

24.02 Lorsqu'un poste vacant existe, la Compagnie affiche l'annonce du poste vacant durant 15 jours ouvrables. Les employés doivent soumettre leurs candidatures à l'intérieur des mêmes 15 jours ouvrables en suivant les instructions. S'il n'y a pas de candidat à l'interne qui pose leur candidature, la Compagnie peut procéder à une embauche externe.

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

24.04 L'annonce du poste identifiera l'étendue de la position et les qualifications requises ainsi que le lieu de travail, la date d'embauche et à qui le candidat retenu se rapportera.

24.05 L'annonce du poste vacant sera acheminée à tous les employés, aux centres d'affectations ainsi qu'au syndicat local par courrier électronique.

24.06 Les paramètres suivants sont reconnus par les deux parties:

a) Une seule réaffectation latérale sera accordée suite aux résultats de l'affichage du poste pour chaque poste vacant;

b) Les qualifications minimales requises pour le poste doivent être rencontrées;

c) L'employé doit être capable d'exécuter tous les aspects du travail sans nécessiter plus de 10 jours ouvrables de familiarisation;

d) Le candidat sélectionné pour un poste affiché sera l'employé avec le plus d'ancienneté ayant les qualifications minimales requises pour le poste affiché;

e) La Compagnie fera tous les efforts raisonnables afin de compléter le processus de sélection à l'intérieur de 2 semaines suivant la fin de l'affichage, incluant un avis au candidat sélectionné et aux autres candidats. La compagnie se réserve le droit de réévaluer son besoin de combler le poste.

f) La Compagnie communiquera au syndicat le nom des postulants, leur date d'ancienneté et le nom du candidat choisi.

24.07 Lorsque le candidat est sélectionné pour le poste affiché, les parties sont d'accord que:

a) Les employés doivent rencontrer les exigences minimales du poste.

b) Les employés ne peuvent pas soumettre leurs candidatures s'ils ont été engagés ou réaffectés suite à un affichage de poste au cours des 24 mois précédents à moins que le centre d'affectation de l'employé ait été changé par la Compagnie.

c) Il est convenu que la Compagnie affectera le candidat choisi à son nouveau poste dès que les besoins d'affaire le permettront. Lorsque cela sera possible, tous les efforts seront faits pour combler le poste à l'intérieur d'une période d'un mois après la sélection du candidat.

24.08 Si la Compagnie n'a pas évalué son besoin tel que prévu au paragraphe 24.06 (e) et que le poste n'est pas comblé dans les deux mois suivant le début de l'affichage ce poste sera affiché de nouveau dans les trois premiers jours du mois suivant une période de deux mois de la fin de l'affichage.

ARTICLE 25 – ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

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

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

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

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

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

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

25.04 En ce qui concerne les employés visés par la présente convention, la Compagnie convient, pour la durée de ladite convention, ne pas hausser les cotisations qui doivent être versées en vertu du Régime d'Assurance-vie collective de base (police 50613 G), du Régime d'Assurance-vie collective facultative à prime fixe et de la Rente de survie de base,

et de ne pas réduire la couverture offerte par ces Régimes; toutefois, si les actuaires responsables du financement desdits Régimes ou les assureurs, selon le cas, établissent qu'un rajustement des cotisations requises est nécessaire, la Compagnie peut, après consultation avec le Syndicat, rajuster comme il convient les cotisations qui doivent être versées par les employés.

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

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

25.07 L'employé qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine pendant une partie d'un tour de service prévu à son horaire est rémunéré pour la totalité de son tour de service.

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.

25.08 La Compagnie payera pour les billets de médecin qu'elle demandera ou le fournisseur d'assurances.

25.09 La Compagnie inclura un résumé des avantages sociaux en annexe G.

ARTICLE 26 – CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

Vêtements

26.01 L'employeur doit fournir les vêtements nécessaires aux tâches qui sont assignées.

26.02 La Compagnie doit mettre à la disposition des employés, ou leur fournir, les vêtements spéciaux jugés nécessaires par le comité santé sécurité 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 tenu de signaler immédiatement à la Compagnie tout outil manquant ou endommagé. En contrepartie, la Compagnie s'engage à remplacer ou réparer cet outil.

Conditions atmosphériques

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

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

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

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

ARTICLE 27 – INFORMATION DES EMPLOYÉS ET DU SYNDICAT

Information des Employés

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

Information du Syndicat

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

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

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

Regroupements, centralisations et fermetures de bureaux

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

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

ARTICLE 28 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

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

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

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

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

ARTICLE 29 – 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 29.20.

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. Les deux premières heures supplémentaires, attribuées conformément à la section 29.06, seront rémunérées au taux et demi et le reste des heures attribuées sera 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 18.18 à 18.26 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 que:

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

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

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 Kuujuaq.

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, Duplanter, 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. Une preuve doit être fournie à l'employeur. L'employé qui se présente en Cour à titre de témoin volontaire ou parce qu'il est partie en cause n'est pas rémunéré pour la durée de son absence.

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 18.15 à 18.17 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.

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

ARTICLE 31 – CONGÉ EN CAS DE DEUIL

31.01 Au décès de son conjoint, de son conjoint de fait, de son fils, de sa fille, de l'enfant d'un époux ou du conjoint de fait, l'employé a droit à un congé de deuil payé pour les tours de service prévus à son horaire pendant cinq jours. Ces jours peuvent ne pas être consécutifs lorsqu'il s'agit d'assister aux funérailles à une date ultérieure, en autant qu'ils soient consommés dans un délai raisonnable.

31.02 Au décès de son père, de 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 conjoint de fait, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de la belle-sœur ou du beau-frère de l'époux ou du conjoint de fait, du gendre ou de la belle-fille, ou du gendre ou de la belle-fille de l'époux ou du conjoint de fait, ou de tout autre parent ayant le même domicile permanent que lui, l'employé a droit à un congé de deuil payé pour tous les tours de service prévus à son horaire, pour le temps nécessaire jusqu'à concurrence de trois jours. Ces jours peuvent ne pas être consécutifs lorsqu'il s'agit d'assister aux funérailles à une date ultérieure, en autant qu'ils soient consommés dans un délai raisonnable.

La Compagnie s'engage à faire le maximum pour permettre à un employé d'assister aux funérailles d'un collègue.

L'entreprise ne refusera pas la demande d'un employé pour des heures en réserve à des fins de deuil.

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

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-sept (37) semaines au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié; et

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

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-emploi 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-emploi additionnelles (autre qu'une augmentation des prestations standard maximum) ou de tout autre paiement de salaire pendant la période où un(e) employé(e) reçoit l'indemnité supplémentaire prévue aux sections 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-emploi additionnelle ou à tout autre paiement auquel il(elle) a droit.

Congés pour les employés ayant des responsabilités familiales

32.13 Il est entendu qu'un employé puisse être obligé de s'absenter en raison d'une urgence dans sa famille. L'employeur accordera et paiera jusqu'à deux (2) jours pour les obligations familiales. La Compagnie s'efforcera de réduire les répercussions financières de telles absences subséquentes en accordant des heures payées dues à l'employé. Il est convenu que ces absences pour cause d'urgence dans la famille visent à permettre à l'employé d'assumer ses responsabilités immédiates et que celui-ci fera tout son possible pour retourner au travail dans les meilleurs délais.

ARTICLE 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 œuvre le principe que l'égalité des chances dans l'emploi pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles au Canada, requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences, les parties conviennent que nonobstant les dispositions de la sous-section 24.02 (b), la Compagnie peut, dans chaque période de douze (12) mois, débutant le 1er janvier de chaque année, combler jusqu'à deux (2) postes vacants dans chaque district de la Compagnie, pour fins d'équité en matière d'emploi au lieu de remplir le poste vacant, sujet au paragraphe (i), en accédant à une demande faite au moyen d'une formule 912B.

(i) Sauf indication contraire à la sous-section 33.02 (a) (ii), ces postes vacants doivent être comblés suivant l'ordre établi aux sous-sections 24.02 (b) (i) en premier par un candidat ayant rempli une 912B demandant un reclassement de statut de temps partiel à temps plein qui fait partie des quatre groupes désignés à savoir les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles, ensuite les paragraphes (iii), (iv) et (v) et conformément aux dispositions de la sous-section 24.02 (d).

(ii) Dans chacune des provinces, chaque fois que la Compagnie comble deux (2) postes pour fins d'équité

en matière d'emploi en accédant à une demande de mutation 912D, la Compagnie peut combler un poste en embauchant, à titre d'employé permanent à plein temps, une personne handicapée, une femme, un autochtone ou une personne faisant partie d'une minorité visible en raison de la race ou de la couleur, pourvu qu'il n'y ait pas de candidat qualifié ayant rempli une formule 912D ou une demande de transfert d'un employé du groupe personnel de bureau pour le poste en question.

Le nombre de postes vacants comblés en vertu des dispositions de la section 33.02 ne doit jamais excéder deux (2) par district par année, tel que prévu à la sous-section 33.02 (a).

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

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'ils existent à la date de signature de la présente convention, après une affectation dans une autre unité de négociation pour des raisons de santé ou de déficience, ou

(b) de la section 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 six.

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 – INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

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

(i) le pourcentage dont l'IPC de juin 2007 dépasse l'IPC de juin 2006

(ii) 2.0%

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

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

35.02 L'indice des prix à la consommation utilisé dans la formule exposée aux sections 35.01 et 35.02 doit être l'indice général des prix à la consommation au Canada (1992 = 100) publié par Statistique Canada ou par tout autre ministère ou

organisme qui pourrait lui succéder.

35.03 Si l'indice des prix à la consommation devait être modifié ou supprimé d'ici janvier 2007, les parties conviennent de se consulter afin de déterminer un moyen d'augmenter les taux de salaire à compter du 1er septembre 2007, conformément aux formules exposées à la section 35.01.

ARTICLE 36 – DURÉE DE LA CONVENTION

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

La présente convention continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, sous réserve de l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou lock-out, auquel cas, la convention collective cesse de s'appliquer.

36.02 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.

36.03 Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé à Unifor, 5 Gurdwara Rd, Nepean, ON K2E 7X6. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au président de la Compagnie, 5 Dakota Drive, Lake Success, NY, USA, 11042-1188.

ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente Convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 17 décembre 2024.

Pour UNIFOR

Pour TRANSERVICE

Marc Renaud

Pierre Bujold

Simon Duclos-Péloquin

Scott Misener

Frédéric Tremblay

Marie Line Boucher

Cameron Arnott

Jean-Marc Vanier

ANNEXE A

Emplois et échelles salariales

<u>Emplois et échelles salariales</u>	<u>Échelle</u>
Apprenti méc. - équip. auto	2
Mécanicien – équip. auto	1
Aviseur technique	3

ANNEXE B

CENTRES DE RATTACHEMENT

Ville du centre de rattachement	Adresse de l'emplacement TLC	Ville de l'emplacement TLC
CHICOUTIMI	876 RUE BÉGIN	CHICOUTIMI
GATINEAU	1679 RUE ROUTHIER	GATINEAU
GRANBY	505 RUE RUTHERFORD	GRANBY
JOLIETTE	1501 RUE RAOUL-CHAREST	JOLIETTE
LAVAL	3000 BLVD INDUSTRIEL	LAVAL
MONTRÉAL	5825 RUE ONTARIO EST	MONTRÉAL
POINTE-CLAIRE	133 BLVD HYMUS	POINTE-CLAIRE
QUÉBEC	2505 RUE DE CELLES	QUÉBEC
SHERBROOKE	3815 BLVD INDUSTRIEL	SHERBROOKE
ST-BRUNO	1310 BLVD MARIE-VICTORIN	ST-BRUNO
ST-JÉRÔME	26 BLVD MAISONNEUVE	ST-JÉRÔME
TROIS-RIVIÈRES	3300 CHANOINE-CHAMBERLAND	TROIS-RIVIÈRES
VAL D'OR	100 RUE DES DISTRIBUTEURS	VAL D'OR

ANNEXE C

ÉCHELLE DE SALAIRES 1

Mécanicien – équipement automobile

ÉCHELLE DE SALAIRES 2

Apprenti mécanicien – équipement automobile

ÉCHELLE DE SALAIRES 3

Aviseur technique

Mécanicien – équipement automobile

ÉCHELLE DE SALAIRES 1

	Dec 01, 2024	Dec 01, 2025	Dec 01, 2026
	3.00%	3.00%	2.00%
Montant forfaitaire	\$1,200	N/A	N/A
Ech. 1	\$30.96	\$31.89	\$32.53
Ech. 2 *	\$33.43	\$34.43	\$35.12
Ech. 3	\$35.90	\$36.98	\$37.72
Ech. 4	\$38.37	\$39.52	\$40.31
Ech. 5	\$40.84	\$42.07	\$42.91
Ech. 6	\$43.30	\$44.60	\$45.49

NOTE: Les intervalles entre les divers échelons seront de six mois à compter de la date d'embauche.

*Echelon 2 est le taux d'entrée pour les apprentis qui ont commencé et terminé leur programme d'apprenti chez Transervice.

Le poste de centre d'appel est inclus dans l'échelle salariale ci-dessus.

Apprenti mécanicien – équipement automobile

ÉCHELLE DE SALAIRES 2

	Dec 01, 2024	Dec 01, 2025	Dec 01, 2026
	3.00%	3.00%	2.00%
Montant forfaitaire	\$1,200	N/A	N/A
Ech. 1	\$18.07	\$18.61	\$18.98
Ech. 2 *	\$20.00	\$20.60	\$21.01
Ech. 3	\$21.93	\$22.59	\$23.04
Ech. 4	\$23.86	\$24.58	\$25.07
Ech. 5	\$25.80	\$26.57	\$27.10

NOTE: Les intervalles entre les divers échelons seront de six mois à compter de la date d'embauche.

Les apprentis ne sont pas embauchés au Centre d'appel.

Lorsqu'un apprenti mécanicien obtient les accréditations reconnues de mécanicien, il se voit automatiquement amené dans l'échelle salariale de Mécanicien - équipement auto lors de sa prochaine progression salariale prévue. La Compagnie paiera pour toute certification ou conformité requise

ANNEXE C

Aviseur technique

ÉCHELLE DE SALAIRES 3

	Dec 01, 2024	Dec 01, 2025	Dec 01, 2026
	3.00%	3.00%	2.00%
Montant forfaitaire	\$1,200	N/A	N/A
Ech. 1	\$21.66	\$22.31	\$22.76
Ech. 2 *	\$24.97	\$25.72	\$26.23
Ech. 3	\$28.28	\$29.13	\$29.71
Ech. 4	\$31.59	\$32.54	\$33.19
Ech. 5	\$34.90	\$35.95	\$36.67

ANNEXE D

FAMILLES

ÉCHELLES SALARIALES

- 1 Mécanicien - équip. auto
- 2 Apprenti Méc. - équip. auto
- 3 Aviseur technique

ANNEXE E

TERRITOIRES NORMALEMENT DESSERVIS (TND)

QUÉBEC

1. Montréal (excluding South-Shore and North)*, Le Gardeur, Ste-Anne-de-Bellevue (Dorion)
2. Montréal (North-Shore)*, Terrebonne, Ste-Rose (Ste-Thérèse), St-Eustache, Joliette, Ste-Anne-des-Plaines
3. St-Jérôme, Lachute, Ste-Agathe, St-Jovite
4. Hull, Buckingham, Gracefield, Maniwaki
5. Montréal, (South Shore)*
Châteauguay, Valleyfield, Ormstown
6. Sorel, Verchères, Varennes, St-Bruno, Chambly, Beloeil, Marieville
7. St-Jean, St-Hyacinthe, 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
16. Fermont
17. Kuujuaq
18. Poste-à-la-Baleine

(*) Les limites ne correspondent pas au centre de rattachement tel qu'il est indiqué à l'annexe B de la convention collective.

ANNEXE F

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE

<u>* SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE – EMPLOYÉS(ES) À PLEIN TEMPS</u>	\$	Indemnité supplémentaire <u>VERSEMENT HEBDOMADAIRE</u>	\$
00.01	-	10.00	1.80
10.01	-	20.00	3.60
20.01	-	30.00	5.40
30.01	-	40.00	7.20
40.01	-	50.00	9.00
50.01	-	60.00	10.80
60.01	-	70.00	12.60
70.01	-	80.00	14.40
80.01	-	90.00	16.20
90.01	-	100.00	18.00
100.01	-	110.00	19.80
110.01	-	120.00	21.60
120.01	-	130.00	23.40
130.01	-	140.00	25.20
140.01	-	150.00	27.00
150.01	-	160.00	28.80
160.01	-	170.00	30.60
170.01	-	180.00	32.40
180.01	-	190.00	34.20
190.01	-	200.00	36.00
200.01	-	210.00	37.80
210.01	-	220.00	39.60
220.01	-	230.00	41.40
230.01	-	240.00	43.20
240.01	-	250.00	45.00
250.01	-	260.00	46.80
260.01	-	270.00	48.60
270.01	-	280.00	50.40
280.01	-	290.00	52.20
290.01	-	300.00	54.00
300.01	-	310.00	55.80
310.01	-	320.00	57.60
320.01	-	330.00	59.40
330.01	-	340.00	61.20
340.01	-	350.00	63.00
350.01	-	360.00	64.80
360.01	-	370.00	66.60
370.01	-	380.00	68.40
380.01	-	390.00	70.20
390.01	-	400.00	72.00
400.01	-	410.00	73.80
410.01	-	420.00	75.60
420.01	-	430.00	77.40
430.01	-	440.00	79.20
440.01	-	450.00	81.00
450.01	-	460.00	82.80
460.01	-	470.00	84.60
470.01	-	480.00	86.40
480.01	-	490.00	88.20
490.01	-	500.00	90.00
500.01	-	510.00	91.80
510.01	-	520.00	93.60
520.01	-	530.00	95.40
530.01	-	540.00	97.20

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

ANNEXE F

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE

* SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE – EMPLOYÉS(ES) À PLEIN TEMPS		Indemnité supplémentaire VERSEMENT HEBDOMADAIRE
\$		\$
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
750.01	- 760.00	145.35
760.01	- 770.00	152.85
770.01	- 780.00	160.35
780.01	- 790.00	167.85
790.01	- 800.00	175.35
800.01	- 810.00	182.85
810.01	- 820.00	190.35
820.01	- 830.00	197.85
830.01	- 840.00	205.35
840.01	- 850.00	212.85
850.01	- 860.00	220.35
860.01	- 870.00	227.85
870.01	- 880.00	235.35
880.01	- 890.00	242.85
890.01	- 900.00	250.35
900.01	- 910.00	257.85
910.01	- 920.00	265.35
920.01	- 930.00	272.85
930.01	- 940.00	280.35
940.01	- 950.00	287.85
950.01	- 960.00	295.35
960.01	- 970.00	302.85
970.01	- 980.00	310.35
980.01	- 990.00	317.85
990.01	- 1000.00	325.35
1000.01	- 1010.00	332.85
1010.01	- 1020.00	340.35
1020.01	- 1030.00	347.85
1030.01	- 1040.00	355.35
1040.01	- 1050.00	362.85
1050.01	- 1060.00	370.35
1060.01	- 1070.00	377.85
1070.01	- 1080.00	385.35
1080.01	- 1090.00	392.85
1090.01	- 1100.00	400.35

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

ANNEXE F

RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE

<u>* SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRE – EMPLOYÉS(ES) À PLEIN TEMPS</u>	\$	Indemnité supplémentaire <u>VERSEMENT HEBDOMADAIRE</u>	\$
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
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
1480.01	-	1490.00	692.85
1490.01	-	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
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 de base hebdomadaire moyen pour les employés à temps partiel.

ANNEXE G

AVANTAGES SOCIAUX TRANSERVICE LEASE CO. / UNIFOR

<p>Compte Soins de santé (CSS) - Dollars flex</p>	<p>*Tous les employés recevront \$650.00. Un employé choisissant une couverture familiale, recevra une prestation de \$650.00 Un employé choisissant une couverture individuelle, recevra une prestation de \$650.00</p> <p>Si un employé se retire d'un régime de remboursement, il recevra un montant supplémentaire comme suit :</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>Individuel médical</td> <td>\$175.00</td> </tr> <tr> <td>Individuel dentaire</td> <td>\$125.00</td> </tr> <tr> <td>Familial médical</td> <td>\$350.00</td> </tr> <tr> <td>Familial dentaire</td> <td>\$250.00</td> </tr> </table> <p>Prestation maximum en dollars flex = individuelle \$950.00 Familiale \$1,250.00.</p> <p>Les employés à temps partiel sont admissibles aux dollars flex au prorata du temps travaillé.</p> <p>Les dollars flex non utilisés sont versés avant taxes au compte de dollars flex. Ils peuvent être utilisés pour couvrir toute une variété de frais médicaux admissibles. Les dollars flex peuvent être accumulés pendant deux années du programme.</p> <p>*Les employés au Québec sont imposés sur les dollars flex utilisés.</p>	Individuel médical	\$175.00	Individuel dentaire	\$125.00	Familial médical	\$350.00	Familial dentaire	\$250.00
Individuel médical	\$175.00								
Individuel dentaire	\$125.00								
Familial médical	\$350.00								
Familial dentaire	\$250.00								
<p>Compte de dépenses personnel (CDP)</p>	<p>Les employés recevront \$150 par année, avec un report de solde à l'année suivante.</p>								
<p>Niveau médical (frais médical / frais d'optique / médicaments) (employé / personnes à charge)</p>	<p>Frais hospitaliers - 100% chambre semi-privée Services paramédicaux – 80% jusqu'à un maximum de \$1000 par année Imagerie médicale – max 500\$/ personne / année Frais d'optique – lentilles cornéennes et lunettes : 80% jusqu'à max \$500 / 2 ans; Correction de la vision par le laser 80% jusqu'à max \$500 par œil / 2 ans. Frais d'optique – Prescription sévère de lentilles cornéennes (voir les détails du fournisseur d'assurances) : 80% jusqu'à max 200\$ / 2 ans; Thérapie visuelle : 80% jusqu'à un maximum viager de 200\$. Médicaments prescrits - 80% du coût Coût individu - \$150, Ce montant couvre les Régimes de frais médicaux et dentaires. Coût famille- \$250, Ce montant couvre les Régimes de frais médicaux et dentaires. Les employés peuvent se retirer du Régime de remboursement des frais médicaux uniquement s'ils sont couverts par une autre assurance.</p> <p>La Compagnie payera pour les billets de médecin qu'elle demandera ou le fournisseur d'assurances.</p>								
<p>Dentaire (employé / personnes à charge)</p>	<p><u>A.C.D.Q. (QUEBEC) aucun délai au Guide des tarifs et nomenclature des actes buccodentaires</u> Restauration mineure - 80% Restauration majeure - 50% maximum \$1500/année Orthodontie - Aucun Examens - 9 mois Coût individu - Voir coût ci-haut section médicale Coût famille - Voir coût ci-haut section médicale</p> <p>Les employés peuvent se retirer du Régime de remboursement de frais dentaires sans être assurés ailleurs.</p>								
<p>Frais médicaux à l'occasion de voyages d'affaires</p>	<p>Le Régime de frais médicaux fourni la couverture lors de voyages à l'étranger.</p>								
<p>Assurance-voyage personnelle</p>	<p>Le Régime de frais médicaux couvrira les frais d'assurance-voyage.</p>								
<p>Assurance-vie et Assurance mort accidentelle et démembrement</p>	<p>Payé par l'employeur à 100% 1 fois le salaire annuel de base.</p>								
<p>Assurance-vie et MA&D optionnels (employé/personnes à charge)</p>	<p>L'employé paye les primes selon l'âge, le sexe, le statut de fumeur pour lui-même (elle-même) et son/sa conjoint(e). Employé - 1 à 6 fois le salaire annuel de base. Conjoint(e) - jusqu'à 250 000 \$ par tranches de \$10,000. Enfants - 10 000 \$, 20 000 \$ ou 30 000 \$. L'employé choisit le montant et paye une prime de base, peu importe le nombre d'enfants inscrits. Une réassurance peut être requise.</p>								
<p>Accidents lors de voyages d'affaires</p>	<p>Payé par l'employeur. Prestation - 2 fois le salaire annuel de base en cas de décès accidentel. Les prestations payées le sont en tenant compte des blessures accidentelles et de l'importance de l'invalidité.</p>								

Invalité de courte durée (ICD)	<p>Les employés sont admissibles à un maximum de 26 semaines de prestations, 8 semaines à 100% du salaire de base et 18 semaines à 90% du salaire de base.</p> <p>Les employés embauchés avant le mois de juillet 2000 sont admissibles à l'invalité de courte durée jusqu'à 52 semaines à 100% de leur salaire.</p> <p>De plus, dès la notification de l'interruption de salaire par l'employé, la compagnie fournira jusqu'à 4 semaines de prestations STD ininterrompues dans la période de 26 semaines ou de 52 semaines comme applicable de son salaire.</p>																		
Invalité de longue durée (ILD)	<p>Payé à 100% par l'employeur. En vigueur après 26 semaines. Paye 66 2/3 % du salaire annuel de base. Les employés permanents et à temps partiel sont admissibles.</p>																		
Régime d'aide à la formation	<p>Maximum de 1 500 \$ par année. Remboursé à 100% si complété avec succès. Le coût des manuels n'est pas remboursé.</p>																		
Régime à cotisations déterminées	<p>En plus de la contribution de base de l'employeur, les employés peuvent contribuer de façon optionnelle. Le cas échéant, l'employeur ajoutera lui aussi une contribution optionnelle, selon le tableau ci-dessous. La contribution optionnelle de l'employeur ne peut dépasser 3.5% même si celle de l'employé dépasse 2.5% de son salaire bihebdomadaire.</p> <table border="1" data-bbox="727 646 1187 894"> <thead> <tr> <th>Contribution Optionnelle Employé</th> <th>Contribution Optionnelle Employeur</th> <th>Contribution de Base Employeur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.0%</td> <td>0.0%</td> <td>4.0%</td> </tr> <tr> <td>1.0%</td> <td>2.0%</td> <td>4.0%</td> </tr> <tr> <td>2.0%</td> <td>3.0%</td> <td>4.0%</td> </tr> <tr> <td>2.5%</td> <td>3.5%</td> <td>4.0%</td> </tr> <tr> <td>Plus de 2.5%</td> <td>3.5%</td> <td>4.0%</td> </tr> </tbody> </table>	Contribution Optionnelle Employé	Contribution Optionnelle Employeur	Contribution de Base Employeur	0.0%	0.0%	4.0%	1.0%	2.0%	4.0%	2.0%	3.0%	4.0%	2.5%	3.5%	4.0%	Plus de 2.5%	3.5%	4.0%
Contribution Optionnelle Employé	Contribution Optionnelle Employeur	Contribution de Base Employeur																	
0.0%	0.0%	4.0%																	
1.0%	2.0%	4.0%																	
2.0%	3.0%	4.0%																	
2.5%	3.5%	4.0%																	
Plus de 2.5%	3.5%	4.0%																	
REER collectif	<p>Pas de période d'attente, les employés à plein temps et à temps partiel sont admissibles. Minimum de \$25 par paye, maximum selon l'indemnisation admissible. Pas de contribution de l'employeur.</p>																		
Frais de déménagement	<p>La compagnie assumera toutes les dépenses raisonnables et nécessaires.</p>																		
Régime de prestations supplémentaires	<p>Congé parental et d'adoption : jusqu'à 75% de remplacement du salaire pour un maximum de 10 semaines moins les prestations de l'AE. Maternité : jusqu'à 75% de remplacement du salaire pour un maximum de 15 semaines moins les prestations de l'AE.</p>																		
Congés	<p>Divers types de congés sont offerts.</p>																		
Service	<p>Les employés seront servis dans les deux langues officielles par la personne ressource appropriée.</p>																		
Cessation de couverture	<p>Si vous décédez en cours de couverture, la personne à votre charge demeure couverte, sans qu'aucune prime soit exigible, jusqu'à ce réalise l'une des situations suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La période de 24 mois suivant votre décès prend fin; • La personne à charge cesserait de répondre à la définition de personne à charge même si vous étiez toujours vivant; • La garantie couvrant la personne à charge est résiliée. <p>La continuité de couverture d'assurance-vie de personnes à charge ne s'applique pas.</p>																		

INDEMNITÉ
LETTRE D'ENTENTE ENTRE
TRANSERVICE LEASE CO ET UNIFOR

REPRÉSENTANT LES APPRENTI MÉC. - ÉQUIP. AUTO, MÉCANICIEN – ÉQUIP. AUTO ET AVISEUR
TECHNIQUE

La Compagnie déboursera une indemnité annuelle de cent vingt dollars (\$120.00) à chaque mécanicien et une indemnité annuelle de quatre-vingts dollars (\$80.00) à chaque apprenti-mécanicien afin de compenser pour la cotisation que les employés doivent verser au Comité paritaire de l'automobile de leur région.

Signé à Trois-Rivières le 17^e jour de décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Pierre Bujold

Marc Renaud

CONGÉ D'ÉDUCATION PAYÉ

LETTRE D'ENTENTE ENTRE

TRANSERVICE LEASE CO ET UNIFOR

REPRÉSENTANT LES APPRENTI MÉC. – ÉQUIP. AUTO, MÉCANICIEN – ÉQUIP. AUTO ET AVISEUR TECHNIQUE

L'employeur accepte de verser dans un fonds spécial un montant de 750.00 \$ par année pour offrir un programme de congés- éducation payés d'Unifor. Ce paiement sera versé une fois par année dans un fonds en fiducie établi par le syndicat national d'Unifor à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par l'employeur à l'adresse suivante :

**Programme des congés-éducation payés d'Unifor
115, Gordon Baker Road
Toronto ON
M2H 3H9**

L'employeur doit approuver le congé d'éducation pour les membres d'une unité de négociation à la demande du syndicat. Les candidat(e)s aux CEP seront choisis par le syndicat. Le syndicat confirmera par écrit la sélection des candidat(e)s à l'employeur. Les employé(e)s en congé pour participer à un programme de CEP vont continuer d'accumuler de l'ancienneté et du service.

Signé à Trois-Rivières le 17^e jour de décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Pierre Bujold

Marc Renaud

AVISEUR TECHNIQUE
LETTRE D'ENTENTE ENTRE
TRANSERVICE LEASE CO ET UNIFOR

La Compagnie s'engage à ne pas affecter un employé ayant le titre de Mécanicien, qui fait déjà une partie du travail d'Aviseur technique, à un poste d'Aviseur technique sauf si le Mécanicien concerné exprime un tel désir.

Lorsqu'un Mécanicien est affecté de façon permanente au poste d'Aviseur technique, pour quelque raison que ce soit, son taux de salaire sera maintenu hors échelle pour une période de douze (12) mois à compter de son premier jour en poste d'Aviseur technique, suite à laquelle son taux sera converti à l'échelon de l'échelle salariale d' "Aviseur technique" le plus proche de son taux actuel dans l'échelle de salaire d' "Aviseur technique" , en arrondissant vers le haut.

Signé à Trois-Rivières le 17^e jour de décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Pierre Bujold

Marc Renaud

ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE PERSONNELLE

LETTRE D'ENTENTE ENTRE

TRANSERVICE LEASE CO ET UNIFOR

REPRÉSENTANT LES APPRENTI MÉC. – ÉQUIP. AUTO, MÉCANICIEN – ÉQUIP. AUTO ET AVISEUR TECHNIQUE

La Compagnie reconnaît que les employés 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. Ces absences seront rémunérées, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année civile.

De plus, la compagnie permettra au Syndicat de nommer, au besoin, une représentante des femmes afin de répondre à un besoin spécifique en lien avec la présente lettre advenant le cas où une employée préférerait s'entretenir avec une femme. Cette représentante sera sujette aux mêmes règles que les représentants syndicaux quant à la demande de temps syndical.

Signé à Trois-Rivières le 17^e jour de décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Pierre Bujold

Marc Renaud

COTISATIONS DU CONSEIL DES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

LETTRE D'ENTENTE ENTRE

TRANSERVICE LEASE CO ET UNIFOR

REPRÉSENTANT LES APPRENTI MÉC. – ÉQUIP. AUTO, MÉCANICIEN – ÉQUIP. AUTO ET AVISEUR TECHNIQUE

La Compagnie accepte de déduire les cotisations du Conseil des métiers spécialisés d'Unifor telles qu'adoptées par le Conseil national des métiers spécialisés d'Unifor, une demi-heure par année, des employés qui sont considérés par l'employeur comme des gens de métier qualifiés comme reconnu ci-dessus. La première de ces retenues sera effectuée sur la première paie de l'employé après la fin de sa période d'essai. Par la suite, les déductions seront effectuées au cours de la troisième semaine de janvier de chaque année civile suivante. Ces retenues ainsi que les noms des employés seront remises au secrétaire financier exécutif du Conseil des métiers spécialisés d'Unifor qui transmettra les cotisations au Conseil régional des métiers spécialisés respecté.

Signé à Trois-Rivières le 17^e jour de décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Pierre Bujold

Marc Renaud

Le 30 janvier 2018

M. Alain Portelance
Représentant national
Unifor

Objet: **Sous-traitance**

Monsieur,

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des employés de Transervice concernant la sous-traitance.

Les principes qui suivent ont été élaborés conjointement dans un esprit de collaboration et de confiance avec la conviction qu'il existe, pour l'employé-e, la Compagnie et le client, une utilité et un avantage lorsque:

- La sécurité d'emploi est renforcée par une organisation productive, saine et rentable.
- Tout en s'efforçant d'assurer la sécurité d'emploi aux employé-e-s permanent-e-s, il y a une meilleure compréhension de la raison pour laquelle on utilise les services de sous-traitants.
- Les employé-e-s participent davantage au processus décisionnel.
- Le Syndicat et la Compagnie travaillent ensemble et avec sérieux pour établir un juste équilibre entre les intérêts du client, de la Compagnie et de l'employé-e relativement au recours à des sous-traitants.

Compte tenu des principes énoncés ci-dessus, les parties ont convenu de mettre sur pied des forums pour permettre l'échange d'information et pour favoriser la consultation entre le personnel dirigeant et les représentants syndicaux ou les représentantes syndicales en ce qui concerne les questions liées à la sous-traitance du travail qui peut être effectué par les employé-e-s de l'unité de négociation.

Au moins une fois par année, ou plus fréquemment lorsque les deux parties en conviennent, un dirigeant ou une dirigeante du Syndicat (ou son délégué ou sa déléguée) rencontrera un cadre A (de qui relèvent des employé-e-s de l'unité de négociation) pour discuter des principes généraux associés à la sous-traitance se rapportant à l'organisation du cadre.

Chaque trimestre, ou plus fréquemment lorsque les deux parties en conviennent, chaque cadre B rencontrera le président ou la présidente de la section locale du Syndicat (qui représente les employé-e-s de l'unité de négociation dans le groupe du cadre B) pour discuter de la sous-traitance et des préoccupations exprimées par les employé-e-s du groupe du cadre et pour passer ces questions en revue. Le cadre B et le président ou la présidente de la section locale du Syndicat peuvent convenir ensemble de déléguer, en tout ou en partie, la responsabilité de ces réunions trimestrielles lorsque, à leur avis, une telle délégation se traduirait par un meilleur dialogue entre les parties.

Il a été convenu que les réunions envisagées dans la présente lettre peuvent avoir lieu face à face, par appel conférence, etc., comme le jugeront approprié les personnes concernées.

Même si ce qui suit ne vise pas à limiter la portée des discussions entre le président ou la présidente de la section locale du Syndicat et le cadre B (ou leurs délégué-e-s), les points suivants devront être passés en revue:

- Travail donné en sous-traitance par le groupe du cadre depuis la dernière réunion.
- Rétroaction sur le travail donné en sous-traitance (pour mettre en lumière les améliorations possibles ou proposer des solutions de rechange).
- Travail que l'on prévoit donner en sous-traitance (avec un préavis le plus long possible).
- Solutions de rechange à la sous-traitance (p. ex. recours à des employé-e-s à temps partiel, recours à des employées qualifiées du Service des téléphonistes dans le cas du travail des techniciens et employés auxiliaires, utilisation plus efficace des employé-e-s disponibles dans les districts ou les services, etc.).

Dans les discussions relatives à la sous-traitance du travail dans les unités de négociation, les considérations pertinentes peuvent

inclure, sans toutefois s'y limiter, le type de travail donné en sous-traitance, la disponibilité des habiletés et des équipements nécessaires, la compétitivité en matière de prix et de qualité, l'équilibrage de la quantité de travail à effectuer, etc.

Les parties souhaitent que ces forums favorisent un dialogue positif accru au niveau des groupes opérationnels de la Compagnie sur la question de la sous-traitance.

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

Pierre Bujold
Transervice vice-président Canada

Le 30 janvier 2018

M. Alain Portelance
Représentant national
Unifor

Objet : **Temps alloué pour affaires syndicales (Article 5)**

Monsieur,

Nous confirmons par la présente notre entente intervenue au cours des négociations portant sur la question mentionnée ci-dessus et s'appliquant à l'unité de négociation des employés de Transervice.

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 (OXF).

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.

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

Pierre Bujold
Transervice vice-président Canada

Le 12 novembre 2024

Monsieur Marc Renaud
Représentant national
UNIFOR

Objet: Options pour mettre en place la semaine de travail alternative

Monsieur Renaud,

La présente confirme notre entente applicable à l'unité de négociation des employés de Transervice 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 de manière injustifiée.
- 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 la direction 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) heures par jour et 40 heures par semaine en ce qui concerne l'application des articles 18 et 19 de la convention collective des employés de Transervice.
- Pour l'application des jours de congé payés individuels (p. ex. vacances, congés fériés, congés pour responsabilités familiales, congés de deuil) le traitement salarial pour les deux (2) heures au-delà des huit (8) heures régulières pour les congés payés, sera considéré. De telles options ne seront envisagées qu'avec le consentement mutuel des parties et peuvent inclure l'utilisation du temps en réserve ou un congé non payé.

Généralités

- La demande de la semaine de travail alternative doit être faite lors de la sélection des vacances en conformité avec l'application des articles 18 et 21 de la convention collective.
- L'entente est valide pour l'année calendrier.
- 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.

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

Signé à Trois-Rivières le 17^e jour de décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Pierre Bujold

Marc Renaud

Le 30 janvier 2018

M. Alain Portelance
Représentant national
UNIFOR

Objet: **Recours aux employé-e-s temporaires et aux employé-e-s à temps partiel**

Monsieur,

La présente confirme ce que nous avons convenu concernant le recours, par la Compagnie, à des employé-e-s temporaires et à des employé-e-s à temps partiel dans les unités de négociation des employés de Transervice.

Il est convenu que la Compagnie doit continuer d'informer le Syndicat, tous les trimestres, des statistiques disponibles concernant l'utilisation d'employé-e-s temporaires et d'employé-e-s à temps partiel dans les deux Régions. De plus, le Premier vice-président (ressources humaines) révisera sur une base trimestrielle, en comité, au sein de la Compagnie, la question du recours aux employé-e-s temporaires et à temps partiel.

De plus, pour favoriser une compréhension mutuelle des besoins de la Compagnie et des préoccupations possibles du Syndicat, les deux parties participeront à des rencontres consultatives, deux fois l'an, pour examiner de telles statistiques, ainsi que tout problème potentiel associé au statut des candidats et des candidates visé-e-s par la procédure 912B, et en discuter.

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

Pierre Bujold
Transervice vice-président Canada

Le 30 janvier 2018

M. Pierre Bujold – Vice-président Canada M. Alain Portelance, Représentant national UNIFOR

Coprésidents, Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé

Objet: **Comités de l'entreprise et locaux chargés de la sécurité et de la santé**

La présente confirme l'entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement des conventions collectives des Techniciens et employés auxiliaires et du Service des téléphonistes.

Conformément à cette entente, le Comité de négociation confie au Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé les mandats suivants :

Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé:

- établir, en consultation avec les Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé, la composition et la structure des Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé, en tenant compte des sections locales, des changements organisationnels et de la diversité fonctionnelle dans l'unité de négociation des employés de Transervice, dans l'objectif d'accroître l'efficacité de ces comités. Le nombre de Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé (Techniciens et employés auxiliaires) ne doit pas être supérieur à 22, conformément à la section 12.07 de la convention collective.
- le Comité encouragera également l'utilisation appropriée d'installations de vidéo/téléconférence par les Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé, dans l'objectif de réduire le coût et d'améliorer l'efficacité des réunions de ces comités.

Représentants à plein temps du Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé:

- la Compagnie convient que les deux représentants de l'unité de négociation des employés de Transervice siégeant au Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé occuperont ces fonctions à plein temps afin de pouvoir s'acquitter des tâches à plein temps qui leur sont confiées par le Comité de l'entreprise.

Veuillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Pierre Bujold
Transervice vice-président
Canada

Alain Portelance
Représentant national
UNIFOR

Le 30 Janvier 2018

M. Alain Portelance
Représentant national
UNIFOR

Objet : **Processus de gel des griefs**

Monsieur,

La présente vise à exposer notre entente concernant le processus de gel des griefs portant sur l'interprétation, l'application ou la présumée violation d'une clause de la convention collective des employés de Transervice.

Suite à la réponse de la Compagnie à l'étape 3, relativement à au moins un grief concernant le sujet en cause considéré à être "gelé", un représentant national du Syndicat et le chef divisionnaire - relations du travail concerné, 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 ceux qui peuvent être soumis et entendus à l'étape 1 pendant la période de gel, qui ont trait à la même clause de la convention collective et, pour l'essentiel, à la question ayant entraîné le gel doivent sans délai être envoyés à l'étape 3 et "gelés" à cette étape. Le représentant national du Syndicat et le chef divisionnaire - relations du travail concerné, doivent convenir d'un mode d'identification de tels cas.
- b) Lorsque les parties ne peuvent convenir qu'un grief doit être envoyé à l'étape 3, conformément à cette procédure, la procédure normale de règlement des griefs, telle que prévue à l'article 14 de la convention collective, continue de s'appliquer.
- c) Lorsqu'un représentant national du Syndicat croit qu'un grief impliqué dans le mécanisme de gel n'aurait pas dû l'être, ce grief doit être redirigé vers l'étape requise de la procédure des griefs. Les délais normaux s'appliquent à compter de la date à laquelle le représentant local du Syndicat soumet le grief au cadre concerné.
- d) Le Syndicat doit alors choisir un cas type qui sera soumis à l'arbitrage suivant la procédure énoncée à l'article 15 de la convention collective.
- e) Le grief "gelé", à l'étape 3 doit demeurer en suspens jusqu'à ce qu'un délai de 30 jours se soit écoulé après la réception par les parties de la décision arbitrale finale touchant le grief soumis à l'arbitrage conformément au paragraphe d), à ce moment;
 - i) les parties doivent alors se rencontrer dans les meilleurs délais en vue d'une résolution définitive des griefs en question. Il est entendu que la décision arbitrale ci-mentionnée ne signifie pas que la même décision s'appliquera aux autres griefs en suspens à moins d'une entente mutuelle entre les parties;

ET

- ii) la période de délai de 30 jours civils, concernant la soumission d'un grief à l'arbitrage, débute, tel que spécifié à l'article 15.
- f) Les délais normaux relatifs au dépôt d'un grief à l'étape 1 de la procédure de griefs, tels que prévus à l'article 14 de la convention collective, continuent de s'appliquer.
- g) Le Syndicat et la Compagnie ont la responsabilité d'aviser, l'un ses délégués, l'autre ses cadres, de l'existence d'un tel gel et de sa nature.

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

Pierre Bujold
Transervice vice-président Canada

Le 30 janvier 2018

M. Alain Portelance
Représentant national
UNIFOR

Objet : **Cours à l'extérieur du pays**

Monsieur,

La présente confirme notre entente à l'effet que les employés de l'unité de négociation des employés de Transervice 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.

Veillez croire, Monsieur, à mes sentiments les meilleurs.

Pierre Bujold
Transervice vice-président Canada

Le 30 janvier 2018

M. Alain Portelance
Représentant national
UNIFOR

Objet **Échange de postes**

Monsieur,

La présente confirme l'entente intervenue pendant les négociations en vue du renouvellement de la convention collective des employés de Transservice relativement aux échanges de postes.

Les parties ont convenu de prolonger le programme d'échange de postes selon lequel deux employés occupant le même poste pourront faire une demande en vue d'échanger leurs lieux de travail, à condition que chacun soit pleinement qualifié pour remplir les tâches de l'autre. L'échange de postes doit entraîner la mutation et non la réaffectation des employés. Lorsqu'un déplacement se fait selon la procédure d'échange de postes, le coût du déplacement sera assumé entièrement par l'employé et le lieu où il est muté devient son centre d'affectation dès le premier jour de travail.

Un échange de postes doit être amorcé par l'employé, demandé par le Syndicat et autorisé par la Compagnie. L'approbation d'un échange de postes sera assujettie aux exigences de service et à l'évaluation par la Compagnie des qualifications que l'employé doit posséder pour combler le poste. Seuls les employés dont le rendement à leur poste actuel répond aux exigences seront admissibles à un échange de postes.

Les détails de l'essai seront communiqués aux employés par le Syndicat après consultation de la Compagnie au sein du comité de révision conjoint.

Un échange de postes sera considéré à titre d'exception selon les dispositions de la section 22.14 et ne sera pas assujetti aux procédures normales relatives aux postes à combler contenues dans la convention collective. Le Syndicat convient qu'aucun aspect de l'essai d'échange de postes ne peut faire l'objet d'un grief en vertu de l'article 14. Il est entendu et convenu que le Syndicat garantira la Compagnie contre toute réclamation faite par un employé en raison de l'essai.

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

Pierre Bujold
Transservice vice-président Canada

Le 30 janvier 2018

M. Alain ~~Portelance~~
Représentant national
UNIFOR

Objet **Congé saisonnier avec salaire étalé 90/10**

Monsieur,

La présente confirme l'entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des employés de Transervice.

À condition qu'il accepte de prendre un maximum d'une semaine de vacances entre juin et septembre, l'employé permanent à plein temps sera admissible à un congé saisonnier avec salaire étalé 90/10, sous réserve d'une entente mutuelle entre son supérieur et lui. Le congé sera de 5 semaines et 1 jour et pourra être pris en une ou deux fois entre octobre et avril pendant la période d'étalement du salaire d'un an, sous réserve des besoins de l'entreprise. La période d'étalement d'un an doit débuter pendant la durée de la convention collective.

Les pratiques normales de la Compagnie visant les congés saisonniers s'appliqueront. La période de service sera créditée pour toute la durée du congé. Les services admissibles pris en compte aux fins du calcul de la pension pour la période de congé se limiteront au maximum autorisé par la loi. Les gains admissibles seront calculés à partir de 100% (et non 90%) du salaire de base à plein temps versé à l'employé pendant son congé.

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

Pierre Bujold
Transervice vice-président Canada

Dans les 90 jours suivant la ratification, le syndicat tiendra un vote pour que les membres décident de se joindre au **Conseil des métiers spécialisés d'Unifor**. S'il est approuvé, le syndicat avisera officiellement la Compagnie de déduire les cotisations conformément à la lettre d'entente ci-dessous et aux statuts d'Unifor.

Signé à Trois-Rivières le 17^e jour de décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Pierre Bujold

Marc Renaud

Le 12 novembre 2024

M. Marc Renaud
Représentant national
Unifor

Objet : **Comité de Discussion Paritaire - Divers Sujets**

Monsieur Renaud,

Cette lettre confirme notre entente conclue lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective des employés de Transervice. L'objectif principal de cette entente est de créer un espace de dialogue constructif entre la Compagnie et les représentants syndicaux pour examiner divers sujets d'importance commune.

Les principes suivants ont été élaborés conjointement dans un esprit de collaboration, reconnaissant que les intérêts de l'employé-e de la Compagnie et du client sont mieux servis lorsque :

- La sécurité d'emploi est renforcée par une organisation productive, saine et prospère.
- Les employés participent davantage aux processus décisionnels concernant leurs rôles et leurs perspectives de développement au sein de la Compagnie.
- Le Syndicat et la Compagnie collaborent étroitement pour trouver un équilibre qui respecte les intérêts du client, de l'entreprise, et des employé-e-s.

En accord avec ces principes, les parties se sont engagées à établir un comité de discussion paritaire pour faciliter l'échange d'informations et favoriser la consultation régulière entre les gestionnaires et les représentants syndicaux. Ce comité abordera les sujets suivants :

1. Processus de formation et développement des compétences : exploration des améliorations possibles pour soutenir la croissance professionnelle des employés.
2. Gestion des outils et des équipements : examen des besoins en équipement et des solutions visant à optimiser leur utilisation.
3. Planification et organisation du travail : évaluation des pratiques actuelles et identification de pistes d'amélioration.
4. Qualité des prestations de services : discussion sur les retours d'expérience et les opportunités d'améliorations en termes de qualité et de productivité.

Ces rencontres, organisées au moins une fois par an ou plus fréquemment si nécessaire, visent à renforcer le dialogue et la coopération au sein de Transervice. Les échanges peuvent se tenir en personne, par conférence téléphonique, ou par tout autre moyen jugé approprié par les parties concernées.

La Compagnie s'engage à mettre en place le comité dès la signature de cette convention collective et à organiser les réunions nécessaires chaque année pour soutenir ce dialogue continu.

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

Signé à Trois-Rivières le 17^e jour de décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Pierre Bujold

Marc Renaud

TECHNOLOGIES AUTOMOBILES AVANCÉES
LETTRE D'ENTENTE ENTRE
TRANSERVICE LEASE CO.

ET
UNIFOR

REPRÉSENTANT LES MÉCANICIENS – ÉQUIPEMENT AUTO, LES APPRENTIS MÉCANICIENS – ÉQUIPEMENT AUTO ET
LES AVISEURS TECHNIQUES

1. Exigences en matière de formation:

- a. La Compagnie s'engage à fournir une formation complète aux employés concernés par la réparation, l'entretien ou l'utilisation de véhicules équipés de technologies avancées. Cela inclut, sans s'y limiter, les véhicules électriques (VE), les véhicules hybrides, les véhicules à hydrogène et toutes futures technologies de véhicules.
- b. La formation couvrira toutes les technologies actuelles et émergentes, les protocoles de sécurité, les spécifications techniques et les meilleures pratiques de l'industrie.

2. Obligations des employés :

- a. Les employés reconnaissent l'importance de se tenir à jour sur les avancées technologiques dans les secteurs de l'automobile et des services publics et s'engagent à participer à tous les programmes de formation pertinents fournis par la Compagnie.
- b. Il est entendu que les employés qui n'auront pas complété la formation requise ne seront pas tenu d'effectuer des réparations, de l'entretien ou des opérations impliquant des véhicules avec des technologies avancées.

3. Attribution du travail en fonction des compétences :

- a. La Compagnie se réserve le droit d'assigner des tâches liées aux véhicules équipés de technologies avancées en fonction des niveaux de compétence, des compétences et des qualifications des employés, acquises par le biais de la formation.
- b. La compétence sera évaluée objectivement, et les tâches seront assignées en prenant en compte principalement la sécurité, l'efficacité et le bon fonctionnement de l'environnement de travail.
- c. Dans les cas où les niveaux de compétence sont comparables, l'ancienneté sera considérée comme un facteur secondaire dans l'attribution des tâches.

4. Droit de refuser un travail dangereux :

- a. La Compagnie s'engage à respecter l'article 12 – SÉCURITÉ ET SANTÉ.
- b. La Compagnie s'engage à ne pas prendre aucune mesure punitive contre les employés qui, de bonne foi, exercent leur droit de refuser un travail dangereux conformément à cette disposition.

5. Formation continue :

- a. Reconnaissant la nature évolutive des technologies des véhicules, la Compagnie s'engage à fournir des mises à jour périodiques et des formations de recyclage sur les technologies avancées des véhicules afin de garantir la compétence et la sécurité continues des employés.
- b. La Compagnie affichera et sollicitera pour tous les futurs cours de formation.

6. Révision et consultation:

- a. Les parties conviennent de réviser périodiquement l'efficacité du programme de formation et de l'ajuster si nécessaire, par consultation mutuelle.
- b. La Compagnie participera activement à l'élaboration et au fonctionnement du comité de discussion paritaire tel que stipulé dans la lettre d'entente à cet effet.

Signé à Trois-Rivières le 17^e jour de décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Pierre Bujold

Marc Renaud

PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (PTET)
LETTRE D'ENTENTE ENTRE
TRANSERVICE LEASE CO.

ET
UNIFOR

REPRÉSENTANT LES APPRENTI MÉC. - ÉQUIP. AUTO, MÉCANICIEN – ÉQUIP. AUTO ET AVISEUR TECHNIQUE

CONSIDÉRANT la convention [collective](#);

CONSIDÉRANT les défis potentiels de l'employeur à trouver de la main d'œuvre [qualifiée](#);

CONSIDÉRANT la volonté de l'employeur d'utiliser le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET);

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. L'employeur s'engage à fournir l'ensemble des détails concernant la demande formulée au [Ministère de l'Immigration et de la Diversité et de l'Inclusion](#) au syndicat.
2. L'employeur s'engage à fournir le calendrier des démarches et chacune des étapes d'accueil des travailleurs visés par ce programme.
3. L'employeur s'engage à impliquer les représentants syndicaux à toutes les étapes d'accueil, d'intégration et de formation pertinentes de ces travailleurs et de faire rapport mensuellement.
4. L'employeur et le syndicat se rencontrent afin de mettre sur pied un programme paritaire d'intégration et de formation de ces travailleurs et ce, dans les semaines de la signature de la présente.
5. L'employeur s'engage à fournir au syndicat l'ensemble de la documentation incluant le contrat de travail pour l'ensemble des travailleurs visés par le programme et ce, avant leur arrivée en entreprise.
6. Au cours de la première année, l'employeur convient de faire un minimum de deux rencontres avec chacun des travailleurs visés par le programme et son représentant syndical afin d'échanger sur l'intégration, la formation et les besoins des travailleurs.
7. L'employeur s'engage à fournir un service de traduction afin de faciliter l'intégration de ces travailleurs dans l'entreprise. Les représentants syndicaux auront accès à ce service, au besoin.
8. Le syndicat fournira à l'employeur une lettre d'acceptation de l'utilisation du programme.
9. L'employeur s'engage à prélever leurs cotisations syndicales sur leurs payes, tel que prévu dans la convention collective en vigueur.
10. La présente entente entrera en vigueur le jour de sa signature.

Signé à Trois-Rivières le 17^e jour de décembre 2024.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT

Pierre Bujold

Marc Renaud