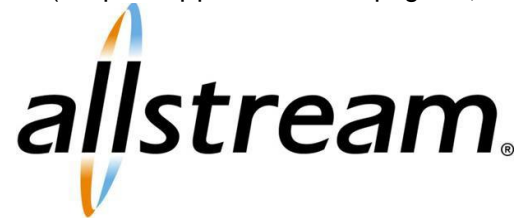


CONVENTION COLLECTIVE

entre

**ALLSTREAM BUSINESS INC.**  
(ci-après appelée « la Compagnie »)



et

**UNIFOR, SECTION LOCALE 2000-A**  
(ci-après appelé « le Syndicat »)



Du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2023

## Article Un : Reconnaissance et compétence

- 1.01 Les parties signataires de la présente Convention collective s'engagent à en respecter l'esprit et la lettre, tout en reconnaissant qu'aucune convention ne vaut plus que l'honnêteté et la bonne foi des parties en cause.
- 1.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur de tous les employés de la Compagnie, dont les postes sont régis par la présente Convention collective.
- 1.03 Dans la présente Convention, l'utilisation du genre masculin ou féminin, y compris dans les titres, inclut toujours l'autre genre et ne constitue pas une restriction fondée sur le sexe, à moins que la Convention ne nécessite clairement une interprétation différente.

La Convention collective sera publiée dans les deux langues officielles (le français et l'anglais), aux frais de la Compagnie, et les copies seront distribuées selon la préférence linguistique de chaque employé.

La version approuvée de la Convention collective sera traduite et publiée dans l'intranet de la Compagnie.

- 1.04 Définitions :

**Territoire opérationnel de travail** : territoire à l'intérieur duquel un employé travaille normalement dans l'exercice de ses fonctions.

**Lieu de travail** : secteur compris dans les limites reconnues de la communauté urbaine ou de la municipalité en question.

**Bureau d'attache** : lieu ou adresse définie où l'employé est affecté ou nommé tel qu'indiqué dans l'offre d'emploi.

**Groupe de travail** : regroupement logique d'employés exerçant des tâches communes et dont les caractéristiques types sont:

- Relèvent d'un seul supérieur
- Besoins en formation communs
- Liste commune pour les quarts de travail
- Liste commune pour les vacances
- Groupe commun pour les heures supplémentaires
- Bureau d'attache commun (même local ou bureau) .

Afin d'identifier clairement les groupes de travail, une liste des employés appartenant à chaque groupe est affichée au bureau d'attache. Cette liste est mise à jour au besoin et affichée de nouveau. Un exemplaire est transmis au représentant syndical régional pertinent chaque fois que la liste est modifiée et à chaque modification de quart, tel que prévu au paragraphe 7.05. Une fois établi, le groupe de travail est utilisé de façon conséquente aux fins de la présente Convention collective.

Nota. - Les listes pour les vacances peuvent viser plusieurs groupes de travail.

**Employé permanent** : employé occupant un emploi permanent et travaillant quarante (40) heures par semaine sur une base régulière.

**Employé à temps partiel** : employé occupant un emploi permanent ou temporaire qui travaille normalement moins de quarante (40) heures normales par semaine et dont l'horaire est imprévisible, irrégulier et directement subordonné aux exigences de service ou à la charge de travail. Les heures de travail peuvent être planifiées, si cela est raisonnablement possible, et modifiées.

En cas de mise à pied, un employé à temps plein peut choisir de ne pas déplacer un employé à temps partiel sans que cela ne modifie l'indemnité de mise à pied à laquelle il peut avoir droit.

Les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux admissibles, conformément à la Lettre d'entente relative aux employés à temps partiel, et au cumul de l'ancienneté au prorata de leurs heures travaillées. Les tableaux de progression du salaire fournis aux annexes A et B seront appliqués au prorata des heures travaillées.

Les postes à temps partiel seront affichés à l'interne et à l'externe.

Les parties n'ont nullement l'intention de remplacer des employés à temps plein par des employés à temps partiel. Le président de la Section locale du Syndicat ainsi que le représentant syndical régional seront informés au préalable de l'embauche de tout employé à temps partiel.

Un employé temporaire à temps partiel est embauché pour une période déterminée qui ne doit pas excéder douze (12) mois. Les périodes excédant douze (12) mois feront l'objet d'une entente mutuelle entre le directeur de niveau 2 approprié et le représentant syndical régional.

**Employé temporaire** : Un emploi qualifié de temporaire ne doit pas excéder une durée de douze (12) mois. Toute période supérieure à douze (12) mois doit être approuvée par le supérieur hiérarchique de deuxième niveau approprié et par le représentant du Syndicat. Un employé temporaire a droit au salaire, aux avantages et aux conditions de travail prévus par la Convention collective. Un employé temporaire n'est pas admissible à des jours de vacances payés, mais il a le droit à un paiement compensatoire à l'expiration de son contrat. Le lien d'emploi avec la Compagnie prend fin à une date précise, ne nécessite pas un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours avant d'être rompu et ne comporte pas de droits de soumission, de supplantation ou de rappel.

La candidature des employés temporaires qui répondent aux critères de compétence et aux exigences en matière de rendement peut être envisagée pour des postes permanents. La période de travail accomplie à l'égard d'un poste temporaire ne sera pas incluse dans la période d'essai à l'égard d'un poste permanent.

À compter du 13 avril 2007, les employés mutés ou promus, sans interruption de service, d'un poste temporaire à un poste permanent régi par la présente Convention collective se verront attribuer une date d'ancienneté équivalant à leur date d'embauche comme employé temporaire.

Le président de la Section locale du Syndicat ainsi que le représentant syndical régional seront informés au préalable de l'embauche de tout employé temporaire.

- 1.05 La Compagnie convient de n'exercer aucune discrimination envers un employé du fait de son appartenance au Syndicat ou de l'exercice, par cet employé, des activités syndicales autorisées en vertu des présentes. La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas menacer, ni intimider, ni exercer une discrimination illégale envers un employé en raison de sa grossesse, son âge, état civil, statut de famille, invalidité, sexe, orientation sexuelle, race, croyances, couleur, origine nationale ou ethnique, allégeance politique ou religieuse ou de l'exercice, par cet employé, des droits qui lui sont conférés en vertu de cette Convention collective. Les parties reconnaissent que chaque employé a le droit d'être exempt de toute forme de harcèlement et, de ce fait, chaque employé est régi par les modalités et les conditions de la « Politique relative au respect en milieu de travail » de la Compagnie.
- 1.06 La Compagnie et le Syndicat confirment conjointement leur volonté de promouvoir l'objectif de l'équité dans l'emploi en milieu de travail par le biais de consultations continues pour en arriver à des ententes mutuelles permettant de satisfaire cet objectif.
- 1.07 En vue de resserrer le partenariat entre la Compagnie et le Syndicat et d'établir des rapports entre les directeurs et les représentants syndicaux, les parties conviennent de continuer à participer aux « rencontres de communication ».
- 1.08 La Section locale doit communiquer à l'employeur le nom et les coordonnées de son président, des représentants syndicaux régionaux et de tout autre représentant syndical applicable dans le cadre de l'administration de la Convention collective.

## Article Deux : Reconnaissance des fonctions de la direction

2.01 Le Syndicat reconnaît que la gestion des affaires et la direction de la main-d'œuvre sont la responsabilité exclusive de la Compagnie, qui doit s'en acquitter conformément aux conditions de la présente Convention.

## Article Trois : Classifications et unité de-négociation

3.01 Les classifications régies par la présente Convention collective sont les suivantes :

### **Classifications techniques :**

, Technicien, Communications 3  
 , Technicien, Communications 2A  
 , Technicien, Communications 2B  
 , Technicien, Communications 1

### **Classifications générales :**

, Commis  
 , Téléphoniste (services interurbains)  
 , Commis, Soutien à la clientèle  
 , Opérateur, Centre de service  
 , Téléphoniste, Service Internet  
 , Commis aux demandes, Lignes locales

### **3.02 Unité de négociation:**

« Tous les employés d'Allstream Business Inc. occupant des postes techniques impliqués dans la fourniture sur le plan technique des services de télécommunication et impliqués dans l'installation, la mise en service, l'opération, le rétablissement du service, l'entretien, la modification et la réparation du réseau et des équipements et systèmes de communication et ceux occupant des postes non techniques (administratifs et emplois de bureau) appuyant ces techniciens, ainsi que les employés fournissant l'assistance à titre d'opérateur pour la transmission

de la voix, des données et de vidéo, incluant les opérateurs de téléphones et de télégrammes, mais excluant les ingénieurs professionnels et les postes techniques associés à ceux-ci qui sont impliqués dans l'ingénierie du réseau et des équipements et systèmes de communication, ainsi que tous les autres employés de la Compagnie. »

## Article Quatre : Ancienneté et districts d'ancienneté

4.01 Les districts d'ancienneté et d'avancement sont les suivants :

**DISTRICT DES PROVINCES DE L'ATLANTIQUE:** la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador.

**DISTRICT DU QUÉBEC :** le Québec et la partie de l'Ontario s'étendant à l'est de Brockville et d'Ottawa, y compris ces deux derniers endroits.

**DISTRICT DE L'ONTARIO:** la partie de l'Ontario s'étendant à l'ouest de Brockville et Ottawa (exclus).

**DISTRICT DE L'OUEST :** les provinces de l'Alberta, du Manitoba et de la Saskatchewan.

**DISTRICT DU PACIFIQUE :** la province de la Colombie-Britannique.

4.02 Les employés actuels acquièrent de l'ancienneté générale de district (AGD) à compter de la date indiquée sur les dernières listes officielles d'ancienneté de district préparées, affichées et corrigées, s'il y a lieu, conformément aux paragraphes 4.06 et 4.08.

Les employés déjà au service de la Compagnie, mais occupant des postes non régis par la Convention collective, ainsi que les employés nouvellement embauchés, acquièrent de l'ancienneté générale de district (AGD) à compter de la date de leur entrée en service à des postes régis par la Convention collective.

4.03 Un employé nouvellement embauché est à l'essai pendant une période de six (6) mois à compter de la fin de sa formation ou de sa nomination à un poste permanent. Cette période d'essai exclut toutes les périodes d'absence, quels qu'en soient les motifs.

Allstream accepte d'accorder au président de la Section locale du Syndicat ou à son représentant désigné un maximum de quinze (15) minutes pour rencontrer un nouvel employé (ou plusieurs nouveaux employés) pendant sa période d'essai. Il est convenu et entendu que le but d'une telle rencontre est de permettre au président de la Section locale du Syndicat ou à son représentant désigné de se présenter et de fournir à l'employé un exemplaire de la Convention collective. Les dispositions à cette fin doivent être prises par le spécialiste, Relations de travail d'Allstream.

La Compagnie peut, à sa seule discrétion, mettre fin à l'emploi de l'employé à l'essai aux conditions mentionnées ci-dessus pour quelque raison que ce soit, et ce congédiement peut faire l'objet d'une enquête seulement jusqu'à l'étape où intervient le directeur, Relations de travail.

4.04 Un employé permanent conserve son ancienneté générale de district (AGD) et continue de l'accumuler, y compris pendant toute période où il est en mise à pied ou en congé autorisé.

4.05 Un employé permanent muté ou promu à un poste temporaire non régi par la Convention collective conserve et continue d'accumuler ses droits d'ancienneté seulement pour une période de un (1) an et, à l'expiration de cette période, tous ses droits d'ancienneté sont révoqués et abolis.

Un employé permanent muté ou promu à un poste permanent non régi par la Convention collective conserve et continue d'accumuler ses droits d'ancienneté seulement pour une période d'un (1) an et, à l'expiration de cette période, tous ses droits d'ancienneté sont révoqués et abolis. Au cours de cette période d'un (1) an, l'employé peut se prévaloir de ses droits d'ancienneté pour poser sa candidature uniquement à un poste vacant qui fait l'objet d'un affichage.

Une fois que les droits d'ancienneté d'un employé muté ou promu ont été révoqués et abolis, l'employé ne peut être réintégré à l'unité de négociation que par le moyen d'un poste vacant affiché auquel aucun autre employé n'a posé sa candidature et, à compter de ce moment, il établit une nouvelle date d'ancienneté générale de district (AGD).

- 4.06 Des listes d'ancienneté de district comprenant les noms et les dates d'ancienneté générale de district, la classification actuelle, le groupe de travail et les classifications précédentes au sein de la Compagnie doivent être préparées et affichées aussitôt que possible, au plus tard les 28 février et 31 août de chaque année sur l'intranet de la Compagnie, et des copies de ces listes doivent être fournies au président de la Section locale du Syndicat et au représentant syndical régional.
- 4.07 Un employé ayant acquis de l'ancienneté qui est affecté à toute autre classification continue d'accumuler de l'ancienneté.
- 4.08 Les contestations au sujet d'un rang d'ancienneté doivent être soumises par écrit dans les soixante (60) jours suivant la date d'affichage des listes. Lorsque la preuve d'une erreur est démontrée par un employé, son représentant et/ou la Compagnie, l'erreur est rectifiée. Une fois rectifiée et approuvée par les deux parties, la date d'ancienneté retenue est définitive. Aucun changement n'est apporté au rang d'ancienneté d'un employé sans l'accord du président de la Section locale du Syndicat.
- 4.09 Les droits d'ancienneté d'un employé deviennent caducs et son emploi prend fin pour l'un ou l'autre des motifs ci-dessous :
- a) il démissionne volontairement;
  - b) il fait l'objet d'un congédiement justifié et ne réintègre pas son poste par la suite ;
  - c) il est absent du travail pendant trois (3) jours consécutifs sans aviser la Compagnie, à moins d'avoir une raison valable ;
  - d) il accepte une indemnité de départ ;
  - e) il n'est pas rappelé au travail dans les délais énoncés au paragraphe 5.22 de la présente Convention collective;
  - f) il ne répond pas au rappel au travail ou omet de se présenter au travail après avoir été rappelé conformément aux dispositions du paragraphe 5.22 de la présente Convention collective.

## Article Cinq : Postes vacants (permanents et temporaires), réajustement, postes, affectations et rappel

- 5.01 Dans son territoire opérationnel de travail, la Compagnie régit sa main-d'œuvre au moyen de rappels, d'affichages et/ou d'affectations afin de répondre à tous ses besoins en personnel.
- 5.02 La Compagnie peut exiger de tout employé qu'il effectue, s'il est qualifié, tout travail lié à son propre poste ou à tout autre poste dans n'importe quelle autre classification.
- 5.03 Un employé peut présenter sa candidature pour tout poste affiché s'il a les qualifications qui y sont précisées. Un employé qui postule un emploi d'une autre classification dont l'obtention constituerait une promotion ou une mutation (postes de technicien, Communications de niveau 2 seulement) doit prouver qu'il possède les compétences nécessaires du fait de son expérience de travail ou de ses résultats à un examen.
- 5.04 Les employés des diverses classifications techniques auront la préférence pour l'avancement et le rappel au sein des groupes techniques.

Les employés des diverses classifications générales auront la préférence pour l'avancement et le rappel au sein des groupes généraux.

### Postes permanents vacants

- 5.05 Lorsqu'un poste permanent est vacant, la Compagnie comble d'abord ce poste en procédant dans l'ordre suivant :
- A) elle rappelle l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté selon la disposition sur le rappel énoncée au paragraphe 5.22 E). Si le rendement de l'employé n'est pas satisfaisant, l'employé peut être réaffecté jusqu'à concurrence de six (6) mois après la date de nomination au poste affiché.
- B) elle affiche le poste à l'échelle nationale :
1. Le poste est attribué au candidat qualifié ayant le plus d'ancienneté dans le district.
  2. Si aucun candidat approprié n'est trouvé dans le district, le poste est attribué au candidat qualifié ayant le plus d'ancienneté à l'échelle nationale. Quiconque accepte un poste affiché à l'échelle nationale doit occuper ce poste pendant 24 mois, à moins que le supérieur n'en convienne autrement.
  3. Si le rendement de l'employé n'est pas satisfaisant, l'employé peut être réaffecté jusqu'à concurrence de six (6) mois après la date de nomination au poste affiché.
- C) réajuste le personnel à l'intérieur du lieu de travail conformément au paragraphe 5.15, ou
- D) réajuste le personnel dans le district conformément au paragraphe 5.16, ou
- E) embauche un candidat de l'extérieur.

Le candidat retenu doit occuper ce poste pendant dix-huit (18) mois.

Si un poste devient vacant à la suite de la sélection d'un candidat par le biais d'un affichage, ce poste vacant est ensuite comblé suivant l'une des façons indiquées aux alinéas **5.05** A) à E), selon l'ordre énoncé. Toute vacance par la suite est comblée suivant l'une des façons indiquées aux alinéas **5.05** A) à E), peu importe l'ordre.

- 5.06 Des copies de tous les affichages régis par la présente Convention collective et les avis de décisions doivent être publiés dans l'intranet de la Compagnie pendant une période de douze (12) mois. Des copies doivent également être envoyées au représentant syndical régional. La Compagnie convient d'envoyer chaque semaine un courriel indiquant tous les affichages de poste courants.



5.07 A) Les candidatures aux postes affichés doivent parvenir aux Ressources humaines (à labour.relations@allstream.com) dans les dix (10) jours civils suivant la date d'affichage. Ces postes sont attribués aux candidats qualifiés ayant le plus d'ancienneté dans les quinze (15) jours civils suivant la date limite de l'affichage.

B) Les candidats retenus doivent occuper leur poste pendant dix-huit (18) mois, à moins que le supérieur n'en convienne autrement.

C) Les candidats retenus doivent commencer à occuper le poste qui leur est attribué dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis de nomination à ce poste, à moins que l'affichage de poste n'indique une date différente. Ce délai ne peut être modifié qu'avec l'accord de la Compagnie, du Syndicat et du candidat retenu.

5.08 Un employé peut annuler sa candidature au plus tard à la date de clôture indiquée sur l'avis l'affichage. Après cette période, il ne peut le faire que si le représentant syndical régional et le supérieur hiérarchique de deuxième niveau donnent leur accord. Après sa nomination à un nouveau poste, l'employé ne peut poser sa candidature à son ancien poste avant que celui-ci ne redevienne vacant.

5.09 Un employé qui retourne au travail après ses vacances peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir tout poste affiché et comblé pendant son absence.

5.10 La Compagnie convient de veiller à ce que tous les bureaux d'attache aient un babillard identifié de façon appropriée pour la correspondance du Syndicat, situé dans la salle commune ou dans la salle à manger. La Compagnie convient de s'assurer que les affichages de poste soient disponibles pour une période d'au moins six (6) mois dans l'intranet de la Compagnie.

5.11 Lorsqu'un employé pose sa candidature à un poste conformément au paragraphe 5.05 et qu'il obtient le poste, il devient admissible aux frais de déplacement suivants :

1. remboursement des frais de déménagement de ses effets mobiliers et de son véhicule, de son ancien à son nouveau lieu de résidence, y compris les frais d'emballage et de déballage, les frais d'assurance et les frais d'un mois d'entreposage; la Compagnie détermine le mode de transport à utiliser;

2. un employé qui déménage en vertu de cette disposition a droit à :

**un congé rémunéré**

a) de 1 à 200 kilomètres - 1 jour

b) de 201 à 500 kilomètres - 2 jours

c) de 501 à 1 000 kilomètres - 3 jours

d) plus de 1 000 kilomètres - 4 jours

3. Un employé qui a déménagé selon les conditions décrites ci-dessus reçoit un remboursement de 100 % des coûts susmentionnés, pourvu qu'il soumette un compte de frais détaillé, avec reçus, à son supérieur.

4. Dans le cas d'un déménagement volontaire, les dispositions précédentes s'appliquent une seule fois par année civile. Dans les autres cas, elles s'appliquent à chaque déménagement.

**Postes temporaires vacants**

5.12 Lorsqu'un poste temporaire est vacant, la Compagnie comble ce poste selon la méthode de son choix. Les postes temporaires sont limités à une période de douze (12) mois. À moins que les parties n'en conviennent autrement, tout poste d'une durée supérieure doit être assujéti à la méthode utilisée pour combler les postes permanents.

5.13 Un employé temporairement affecté à un poste, quel qu'en soit le type, retourne à son poste initial à la fin de l'affectation temporaire.

- 5.14 Un employé peut être temporairement affecté à un travail dans un autre district d'ancienneté. À la fin de son affectation dans un autre district, il retourne à son ancien poste. Le président du syndicat est avisé de ces affectations par écrit au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. L'avis contient le motif de l'affectation et sa durée.

## Réajustement

### Réajustement dans le lieu de travail

- 5.15 Lorsqu'il n'y a pas de poste vacant (c.-à-d. lorsque le nombre d'employés demeure inchangé) et qu'il faut réaffecter les employés entre le(s) groupe(s) de travail, dans un lieu de travail, le processus suivant s'applique :
1. La Compagnie demande des volontaires dans tous les groupes de travail touchés par une réduction de personnel. Des occasions sont offertes à ces volontaires en fonction de l'ancienneté à moins que le Syndicat et la Compagnie n'en conviennent autrement. Aucune des deux parties ne doit refuser un tel consentement sans motif valable.
  2. S'il n'y a pas de volontaire, la Compagnie désigne dans tous les groupes de travail touchés par une réduction de personnel le ou les employés à réaffecter. La Compagnie attribue le poste à l'employé ayant le moins d'ancienneté chaque fois que c'est possible ou à l'employé ayant le moins d'ancienneté et qui possède la formation requise. Lorsque la Compagnie n'attribue pas le poste à un employé de la façon prévue ci-dessus, elle en informe le représentant syndical régional pertinent.

La Compagnie doit tenir le président la Section locale du syndicat informé de l'évolution des initiatives de réajustement.

### Réajustement dans le district

- 5.16 Lorsqu'il n'y a pas de poste vacant (c.-à-d. lorsque le nombre d'employés demeure inchangé) et qu'il faut réaffecter les employés au sein du district, le processus suivant s'applique :
1. La Compagnie demande des volontaires dans le(s) groupe(s) de travail touché(s). Les volontaires sont choisis selon l'ancienneté.
  2. S'il n'y a pas de volontaire, se reporter à l'article 9.
- 5.17 Un employé déplacé ou réaffecté d'un poste de technicien, Communications de niveau 2 à un autre dans la même classification doit prouver qu'il possède les compétences nécessaires du fait de son expérience de travail ou de ses résultats à un examen.
- 5.18 A) Lorsqu'un employé est affecté de façon permanente à un nouveau bureau d'attache, et que le déplacement comporte plus de trente (30) kilomètres mais moins de soixante (60) kilomètres, l'employé est admissible à la plus élevée des allocations suivantes : coûts de déménagement conformément au paragraphe 5.11 ou l'allocation mensuelle de 150 \$ pendant douze (12) mois à compter de la date de sa mutation au nouveau bureau d'attache.
- B) Lorsqu'un employé est affecté de façon permanente à un nouveau bureau d'attache, et que le déplacement comporte plus de soixante (60) kilomètres, l'employé est admissible aux allocations de déménagement conformément à l'article 7 de l'Entente sur la sécurité d'emploi.

## Postes et affectations

### Postes principaux et de techniciens, Communications 3

5.19 A) Un employé appelé à mener, guider ou diriger les employés qui lui sont affectés reçoit une prime de poste dit « principal » de 55 \$ par semaine. La Compagnie détermine le nombre de postes principaux nécessaire en fonction des besoins de l'entreprise. Cette rémunération est attribuée à l'employé ou aux employés qualifiés ayant le plus d'ancienneté dans un groupe de travail, selon la qualification, les compétences et les connaissances démontrées. La qualification est évaluée à la suite d'examen théoriques et pratiques.

B) La Compagnie détermine le nombre de techniciens, Communications 3 (TC3) en fonction des besoins de l'entreprise. Les qualifications requises pour le poste sont incluses dans l'avis d'affichage pour le poste.

Ces postes peuvent être comblés soit selon le groupe de travail ou selon le processus d'affichage; toutefois, si le poste est comblé selon le processus d'affichage, les dispositions de l'alinéa 5.22 B) (rappel) ne s'appliquent pas.

Si aucun candidat n'est trouvé à l'interne, la Compagnie peut embaucher un candidat de l'extérieur. Les jours de repos et les heures de travail sont attribués aux postes TC3. Ces renseignements sont indiqués dans l'affichage initial.

Les postes TC3 comptent un maximum de 12 échelons selon l'échelle de salaire des classifications techniques. La prime de TC3 est de 80 \$ par semaine.

La prime de TC3 et la désignation correspondante sont attribuées au candidat qualifié ayant le plus d'ancienneté. Tous les candidats sont évalués en fonction d'examen théoriques et pratiques. La Compagnie se réserve le droit de faire aussi des entrevues au cours du processus de sélection pour déterminer les candidats qualifiés.

Si les besoins de l'entreprise justifient l'abolition d'un poste de TC3 existant, un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours doit être remis à la fois à la personne touchée et au Syndicat.

Si deux employés ou plus possèdent la désignation de TC3 dans le même groupe de travail et qu'ils exercent la même fonction, l'avis visant la suppression de la désignation de TC3 est remis à l'employé ayant le moins d'ancienneté générale de district (AGD).

L'employé dont la désignation de TC3 est supprimée retourne au poste qu'il occupait auparavant. Si l'employé a été embauché directement à un poste de TC3, il est reclassé à titre de technicien, Communications 2 (TC2) dans le service dans lequel il travaille à ce moment-là.

Il est possible que les employés qui possèdent la désignation de TC3 doivent être examinés périodiquement afin de la conserver. Le directeur d'un groupe de travail peut exiger qu'un employé se qualifie de nouveau pour un poste de TC3 à tous les deux ans. Si l'employé échoue, il bénéficie d'un mois pour se préparer et reprendre l'examen. Si l'employé échoue une deuxième fois, la désignation de TC3 lui est retirée de la manière prévue ci-dessus. Le préavis de 90 jours n'est pas requis dans un tel cas.

## 5.20 Postes de relève et affectations

A) La Compagnie détermine le nombre de postes de relève permanents en fonction des besoins de l'entreprise. Elle attribue à ces postes des heures de travail et des jours de repos. Les employés qui occupent des postes de relève peuvent se voir attribuer des heures et (ou) des jours de repos différents, moyennant un préavis de quarante-huit (48) heures lorsque c'est possible, pour assurer la relève pendant les vacances, les absences pour cause de formation ou les autres absences des employés. Lorsqu'un employé ne joue pas un rôle de relève, ses heures et jours de repos sont ceux initialement attribués à son poste. Un employé ne subit pas une perte de salaire en raison d'une affectation de relève; par contre, il reçoit les primes de quart applicables pour les quarts travaillés admissibles.

B) S'il n'y a pas de poste de relève permanent ou si personne occupant un poste de relève n'est disponible, une affectation de relève temporaire est alors attribuée à l'employé ayant le moins d'ancienneté immédiatement disponible.

C) Si une affectation temporaire de relève exige qu'un employé parcoure quinze (15) kilomètres à partir de son lieu de travail, il est admissible à l'allocation de kilométrage applicable.

D) Si une affectation temporaire de relève exige qu'un employé soit à l'extérieur pour la nuit, il est admissible aux allocations de dépenses conformément à l'article 16.

### 5.21 Postes flottants et affectations

A) La Compagnie détermine le nombre de postes flottants en fonction des exigences de service. Elle attribue à ces postes des heures de travail et des jours de repos. Les employés qui occupent des postes flottants peuvent se voir attribuer des heures et (ou) des jours de repos différents, moyennant un préavis de sept (7) jours lorsque c'est possible. Lorsqu'un employé n'occupe pas une fonction flottante, ses heures et jours de repos sont ceux initialement attribués à son poste. Un employé ne subit pas une perte de salaire en raison d'une affectation flottante; par contre, il reçoit les primes de quart applicables pour les quarts travaillés admissibles.

B) Si personne occupant un poste flottant n'est disponible, une affectation flottante est alors attribuée à l'employé ayant le moins d'ancienneté immédiatement disponible.

C) Si une affectation flottante exige qu'un employé se déplace, le transport lui est fourni.

D) Si une affectation flottante exige qu'un employé soit à l'extérieur pour la nuit, il est admissible aux allocations de dépenses conformément à l'article 16.

E) Un groupe de travail ne peut comprendre plus de deux (2) employés ou de dix pour cent (10 %) d'employés affectés à des postes flottants, selon le plus élevé de ces deux nombres. Cette disposition ne s'applique pas à des groupes de travail de trois employés ou moins.

### 5.22 Mise à pied et rappel

A) Un employé qui est mis à pied doit, avant sa dernière journée de travail, communiquer par écrit aux Ressources humaines et au président de la Section locale du Syndicat tous les renseignements pour le joindre, notamment son nom, son adresse et son (ses) numéro(s) de téléphone, afin que l'on puisse le joindre facilement en cas de rappel au travail. L'employé doit également indiquer à ce moment-là s'il souhaite être contacté en cas de rappel à l'échelle nationale.

L'employé mis à pied doit aviser la Compagnie et le président de la Section locale du Syndicat par écrit de tout changement à ses coordonnées ou à ses préférences en cas de rappel pendant la période de rappel. Ces changements entreront en vigueur dès leur réception par les ressources humaines.

B) Le processus suivant sera suivi pour le rappel des employés :

- La Compagnie communique avec les employés par téléphone et par courriel.
- Un représentant du Syndicat est présent au moment des appels téléphoniques et figure comme destinataire en copie des courriels.
- Deux (2) tentatives par mode de communication sont faites (un appel téléphonique et un courriel le jour 1, et un appel téléphonique et un courriel le jour 4 si l'employé n'a pas répondu la première fois).
- Si l'employé ne peut être joint dans les cinq jours, son lien d'emploi prend fin conformément à la Convention collective.
- Après avoir répondu à la Compagnie, l'employé doit accepter ou refuser le rappel dans les vingt-quatre (24) heures.

C) Les droits de rappel d'un employé mis à pied sont maintenus pendant une période maximale de quatre (4) ans à compter de la date de mise à pied. Les indemnités en vertu de l'Entente sur la sécurité d'emploi et les dispositions sur le rappel sont mutuellement exclusives.

D) La Compagnie peut rappeler des employés à des postes pour lesquels ils possèdent la qualification, dans l'ordre d'ancienneté, de la plus haute à la plus basse, pour effectuer des affectations d'une durée de dix (10) semaines ou plus. Si la durée du travail est de moins de dix (10) semaines, la Compagnie peut, à sa discrétion, rappeler un employé ou choisir de recourir à un sous-traitant ou à un employé temporaire.

E) Les employés sont rappelés de leur mise à pied dans l'ordre suivant :

**1. Selon le lieu de travail**

- Les employés qui ne reçoivent pas d'indemnités en vertu de l'Entente sur la sécurité d'emploi peuvent refuser de revenir au travail à un poste temporaire vacant.
- Les employés qui reçoivent des indemnités en vertu de l'Entente sur la sécurité d'emploi doivent accepter le rappel à un poste temporaire vacant.
- Un employé est réputé avoir démissionné de la Compagnie de son plein gré et perd tous ses droits d'ancienneté s'il omet de revenir au travail à un poste permanent dans le lieu de travail.

**2. Selon le territoire d'admissibilité de la sécurité d'emploi**

- Les employés qui ne reçoivent pas d'indemnités en vertu de l'Entente sur la sécurité d'emploi peuvent refuser de revenir au travail à un poste temporaire vacant.
- Les employés qui reçoivent des indemnités en vertu de l'Entente sur la sécurité d'emploi doivent accepter le rappel à un poste temporaire vacant.
- Un employé est réputé avoir démissionné de la Compagnie de son plein gré et perd tous ses droits d'ancienneté s'il omet de revenir au travail à un poste permanent dans le territoire d'admissibilité de la sécurité d'emploi.
- Les employés qui acceptent de revenir au travail sont admissibles aux indemnités de déplacement prévues dans l'Entente sur la sécurité d'emploi.

**3. Selon le district**

- Les employés peuvent refuser de revenir au travail sans incidence sur leur statut de rappel.
- Les employés qui acceptent de revenir au travail sont admissibles à la prime de déménagement de 2 000 \$ et aux indemnités de déplacement prévues dans l'Entente sur la sécurité d'emploi.

**4. À l'échelle nationale**

- Les employés peuvent refuser de revenir au travail sans incidence sur leur statut de rappel.
- Les employés qui acceptent de revenir au travail sont admissibles à la prime de déménagement de 2 000 \$ et aux indemnités de déplacement prévues dans l'Entente sur la sécurité d'emploi.

F) Un employé rappelé doit se présenter au travail dans les quatre (4) jours qui suivent la date où la Compagnie a communiqué avec lui. Ce délai peut être prolongé pour des raisons jugées valables et suffisantes par la Compagnie.

## Article Six : Semaine de travail pour les affectations régulières et de relève

- 6.01 Les employés ont droit à des jours de repos consécutifs par tranche de sept (7) jours. Toute affectation ne comprenant pas des jours de repos consécutifs doit faire l'objet d'un accord mutuel entre la Compagnie et le Syndicat. On désigne de préférence le samedi et le dimanche. Les semaines de travail peuvent être échelonnées selon les exigences d'exploitation de la Compagnie.
- 6.02 L'expression « semaine de travail », pour les employés en affectation régulière, signifie une semaine commençant le premier jour où l'affectation entre en vigueur, conformément à l'avis d'affichage.
- 6.03 Les affectations de relève, selon les exigences de service, sont établies par la Compagnie afin d'assurer la relève les jours de repos. Ces affectations peuvent varier d'une journée à l'autre quant aux heures d'entrée, aux tâches et aux lieux de travail, pourvu que les heures d'entrée, les tâches et les lieux de travail soient ceux des employés relevés. Les employés comblant ces postes reçoivent le taux de salaire propre à leur échelon, dès le premier jour de leur affectation.
- 6.04 À moins d'un accord mutuel entre la Compagnie et l'employé de relève touché, un délai d'au moins huit (8) heures est accordé entre la fin d'une affectation de relève et le début de la suivante.
- 6.05 Les heures de travail et/ou les jours de repos attribués, y compris ceux des postes de relève, peuvent être changés selon les exigences du service. Il faut toutefois aviser les employés touchés au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

Les dispositions qui précèdent visent une modification d'horaire permanente ou les projets à durée déterminée afin de répondre aux besoins de l'entreprise et non aux fins des affectations de relève.

## Article Sept : Heures de travail

7.01 A) Les heures de travail, à l'exception de la pause-repas, des employés permanents à temps plein régis par la présente Convention sont réparties sur l'une des périodes suivantes :

i) une semaine de quarante (40) heures, soit huit (8) heures de travail par jour, cinq (5) jours par semaine;

**ou**

ii) une semaine de quarante (40) heures, soit dix (10) heures de travail par jour, quatre (4) jours par semaine. Dans un groupe de travail qui adopte des quarts de travail de dix heures, uniquement 50 % du personnel peut être affecté à ces quarts, à moins d'un accord mutuel entre la Compagnie et le Syndicat.

Les heures de travail des employés permanents à temps partiel sont réparties sur une semaine d'au moins vingt (20) heures, soit au moins quatre (4) heures par jour.

B) La classification des quarts de travail aux fins de l'établissement de la prime de quart est la suivante:

L'employé qui travaille quatre (4) heures ou plus, y compris la pause-repas et les périodes de repos, après 16 heures reçoit la prime de quart de soir, et l'employé qui travaille quatre (4) heures ou plus, y compris la pause-repas et les périodes de repos, après 23 heures reçoit la prime de quart de nuit, ou la prime de quart prévue à l'alinéa 7.01C, s'il y a lieu, selon le montant le plus élevé.

La prime de quart des quarts de soir et de nuit est établie comme suit :

<u>Quart de soir</u>	<u>Quart de nuit</u>
1,43 \$	3,07 \$

C) La prime de quart appropriée est payée en fonction de 50 % ou plus des heures travaillées par l'employé durant son quart.

7.02 Le jour de travail ne peut être divisé qu'une fois et ne peut durer plus de douze (12) heures. Les quarts fractionnés sont limités au strict minimum, suivant les exigences du service.

7.03 Les employés affectés par la Compagnie à des postes permanents ou temporaires ont le choix des heures de travail au moment où ils effectuent les quarts de travail dans un groupe de travail, selon l'ancienneté générale de district, exception faite des postes principaux, des postes de TC3 ou des postes comportant des tâches spéciales.

7.04 Les employés d'un groupe de travail sont affectés à des quarts de travail selon leur ancienneté et à la condition que leur formation soit suffisante.

7.05 Les employés peuvent exercer leurs droits d'ancienneté dans le choix des heures de travail d'un poste permanent ou temporaire le 1er avril et le 1er octobre de chaque année. Toutes les listes de modification des quarts sont transmises au représentant syndical régional pertinent.

7.06 La Compagnie ne doit pas exiger qu'un employé travaille plus de (5) heures consécutives sans pause-repas, ou qu'il prenne sa pause-repas avant d'avoir exécuté trois heures et demie (3 1/2) consécutives de travail, à moins que l'employé intéressé n'y consente.

Les présentes dispositions peuvent être modifiées dans le cas d'un employé effectuant une semaine de travail modifiée, par entente entre l'employé et le directeur.

- 7.07 La pause-repas non rémunérée normale dure soixante (60) minutes. Toute exception à cette règle nécessite un consentement mutuel. Lorsqu'il n'y a pas de consentement mutuel ou que celui-ci prend fin, la pause-repas normale s'applique. La pause-repas ne peut jamais être de moins de trente (30) minutes ni être considérée comme un fractionnement du quart de travail.
- 7.08 Une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes est accordée pour chaque partie du quart de travail.



## Article Huit : Heures supplémentaires, appels de service et disponibilité

8.01 Les heures supplémentaires effectuées après huit (8) heures de travail dans une journée (ou après 10 heures pour les employés effectuant une semaine de travail modifiée) et/ou après quarante (40) heures de travail dans une semaine sont rémunérées au taux de base normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

### 8.02 Affectation à des heures supplémentaires

A) Lorsqu'un employé doit effectuer des heures supplémentaires, mais que celles-ci ne précèdent ni ne suivent immédiatement ses heures normales de travail, il est rémunéré pour l'équivalent de quatre (4) heures s'il travaille quatre (4) heures ou moins, au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %), et les heures travaillées en sus des quatre (4) heures sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

B) Lorsqu'un employé doit effectuer des heures supplémentaires à son domicile, mais que celles-ci ne précèdent ni ne suivent immédiatement ses heures normales de travail, il est rémunéré pour l'équivalent de deux (2) heures s'il travaille deux (2) heures ou moins, au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %), et les heures travaillées en sus des deux (2) heures sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

### 8.03 Disponibilité

A) **Disponibilité volontaire** - La Compagnie détermine le lieu et le nombre d'employés requis en disponibilité volontaire. Les employés qui sont volontairement en état de disponibilité reçoivent 1,50 \$ pour chaque heure de disponibilité en dehors des quarts de travail qui leur sont attribués. Ils doivent être munis d'un appareil de communication et répondre promptement aux appels. Un employé en disponibilité volontaire un jour férié tel que défini au paragraphe 14.01 reçoit le taux de disponibilité obligatoire pour le jour férié et ses jours de repos réguliers si ces jours de repos précèdent ou suivent immédiatement le jour férié.

B) **Disponibilité obligatoire** - La Compagnie détermine le lieu et le nombre d'employés requis en disponibilité. Lorsque les employés sont tenus d'être en état de disponibilité, ils reçoivent une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de leur salaire de base majoré de cinquante pour cent (50 %) pour chaque tranche de huit (8) heures où ils sont en disponibilité. Ils doivent être munis d'un appareil de communication et répondre promptement aux appels.

C) Les employés appelés sont rémunérés conformément au paragraphe 8.02.

Aucun employé n'est tenu d'être en disponibilité volontaire ou obligatoire pendant plus de quatorze (14) jours consécutifs.

Un préavis de sept (7) jours est envoyé aux employés avant que leur nom ne soit inscrit sur la liste de disponibilité volontaire ou obligatoire. Dans la mesure où il est pratique de le faire, les employés sont affectés à tour de rôle à la disponibilité. En cas d'urgence, les employés qualifiés sont affectés à la disponibilité et le Syndicat en est avisé.

La règle de la disponibilité ne peut servir à réduire le personnel.

### 8.04 Appel pour remise en service

A) Lorsqu'un employé doit effectuer des heures supplémentaires, mais que celles-ci ne précèdent ni ne suivent immédiatement ses heures normales de travail, il est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %). L'employé n'est pas tenu de demeurer au travail durant cette période entière de trois (3) heures sous réserve des exigences d'exploitation.

Un employé contacté par téléphone à son domicile, et qui effectue une remise en service en donnant des instructions au téléphone à un autre technicien ou encore par le biais d'un ordinateur personnel à partir de son domicile, reçoit une rémunération minimum de deux (2) heures au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

B) Un employé appelé à son domicile et qui accepte de traiter un (1) ou plusieurs appels de dérangement lors de l'appel initial est rémunéré pour l'équivalent d'un (1) appel de trois (3) heures. Pour le temps excédant cette période minimale, l'employé est rémunéré au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

C) Si un autre appel de dérangement survient au cours de l'appel initial, l'employé n'a pas droit à une autre rémunération de trois (3) heures à moins que l'appel initial de dérangement n'ait été clos de façon satisfaisante et que l'employé n'ait été libéré de l'appel initial.

D) Les appels de service précédant ou suivant immédiatement les heures normales de travail sont rémunérés au taux approprié des heures supplémentaires pour le nombre d'heures travaillées avant ou après les heures normales de travail et ne sont assujettis à aucun minimum.

8.05 Les employés qui effectuent 40 heures de travail dans la semaine et qui sont obligés de travailler durant les jours de repos qui leur sont ordinairement attribués, sont rémunérés au taux de base normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures travaillées, mais pour quatre (4) heures au minimum.

8.06 Les heures supplémentaires à effectuer sont offertes le plus équitablement possible.

Lorsqu'un problème est identifié par le représentant syndical, le directeur local doit le rencontrer pour discuter et convenir de la procédure appropriée pour assurer une répartition équitable aux lieux de travail visés.

8.07 Un employé qui effectue des heures supplémentaires pour lesquelles il est payé selon son taux de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) peut choisir de prendre à la place un congé compensatoire payé équivalent.

L'accumulation d'heures supplémentaires est limitée à un maximum de soixante (60) heures normales et tout congé compensatoire non épuisé est payé à l'employé le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre de chaque année. Les heures supplémentaires accumulées au cours des quinze (15) derniers jours civils d'un semestre peuvent être reportés au semestre suivant. Les congés compensatoires sont payés selon le taux de salaire réel de l'employé au moment où celui-ci a effectué les heures supplémentaires. Le paiement du congé se fait selon les méthodes de paie habituelles.

Les employés doivent soumettre leurs demandes de congé compensatoire [quatre (4) heures consécutives au minimum] au moins quatorze (14) jours avant le début du congé demandé. Lorsque les exigences d'exploitation l'y obligent, la Compagnie a le droit de reporter les congés demandés. L'employé et son supérieur peuvent d'un commun accord annuler les délais prescrits. Lorsque l'employé fait une demande de congé compensatoire pour des jours précis, la Compagnie ne doit pas la refuser sans motif valable. La Compagnie n'accorde pas de congé compensatoire lorsque celui-ci a pour conséquence directe de générer un surcroît d'heures supplémentaires.

Les employés peuvent demander que les heures supplémentaires accumulées leur soient payées en donnant un préavis de quatorze (14) jours; à l'expiration du délai, le paiement est effectué.

8.08 Un employé qui effectue plus de deux (2) heures supplémentaires immédiatement à la suite de son quart habituel a droit à une pause-repas payée de vingt (20) minutes. L'employé ne peut pas prendre cette pause à la fin de son quart.

8.09 A) Sauf lorsqu'ils se déplacent pour se rendre à un cours de formation ou en revenir, les employés sont payés selon leur taux de salaire normal pour le temps passé en déplacement au service de la Compagnie en dehors de leurs heures de travail normales.

Un employé qui conduit un véhicule de la Compagnie au service de celle-ci, en dehors de ses heures régulières, reçoit la rémunération des heures supplémentaires conformément à l'article 8.

Les employés qui se déplacent entre leur résidence et leur lieu de travail normal tel que défini au paragraphe 1.04 de la Convention collective ne sont pas rémunérés pour le temps passé à se déplacer ou à conduire.

B) Les employés qui comptent de l'ancienneté et qui sont choisis pour suivre un cours de formation ne subissent aucune perte de salaire pour le temps passé en déplacement s'ils doivent voyager entre leur bureau d'attache et l'endroit où se donne le cours. Cependant, ils ne sont pas payés pour le temps qu'ils passent en déplacement en dehors de leurs heures de travail normales ou pendant leurs jours de repos.

C) Si l'employé choisi pour suivre un cours de formation doit voyager en dehors de ses heures de travail normales ou pendant ses jours de repos et qu'il ne peut revenir à son domicile le jour même, il reçoit une indemnité de formation de quatre (4) heures à son taux de salaire de base ou un congé compensatoire de quatre (4) heures, selon ce que la Compagnie déterminera. Le congé compensatoire doit faire l'objet d'un accord mutuel.

- 8.10 Les employés à temps partiel peuvent, mais sans y être obligés, travailler un nombre d'heures supérieur à leurs heures normales de travail dans une semaine. Les heures travaillées au-delà des heures normales de travail d'un employé sont rémunérées au taux de salaire normal jusqu'à ce qu'elles excèdent huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine. À partir de ce moment, elles sont rémunérées au taux normal de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %).
- 8.11 Lorsqu'un employé le demande, une période de repos de quatre (4) heures est accordée à l'employé qui effectue des heures supplémentaires dans les huit (8) heures précédant le début de son quart de travail normal, sans perte de salaire.

## Article Neuf : Réduction du personnel

- 9.01 A) La Compagnie doit fournir au président de la Section locale du Syndicat un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours relativement à tout déplacement ou mise à pied, accompagné d'une description des **classifications**, du nombre d'employés et des lieux de travail visés.

**Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant le préavis, la Compagnie organisera une rencontre avec la haute direction du Syndicat, à laquelle assistera notamment son représentant national, afin de mener des discussions constructives au sujet de la réduction de personnel et d'explorer des moyens d'en limiter le plus possible l'incidence sur le personnel. Ces discussions pourront porter sur le nombre d'employés visés et sur la condition d'employés à temps partiel et/ ou temporaires dans les classifications et les lieux de travail touchés par l'avis de mise à pied.**

**le Syndicat et la Compagnie pourront tenir d'autres rencontres pendant le processus de mise à pied à la demande de l'une ou l'autre partie.**

B) Tous les déplacements ou mises à pied d'employés sont régis par les modalités de la Convention collective et de l'Entente sur la sécurité d'emploi.

C) La Compagnie doit donner à un employé qu'elle déplace ou met à pied, qui a terminé la période d'essai obligatoire et acquis de l'ancienneté, un préavis écrit d'au moins quinze (15) jours civils.

D) Dès qu'il reçoit un avis de mise à pied ou de déplacement, l'employé doit, dans un délai de trois (3) jours ouvrables, informer son supérieur et le bureau local des Ressources humaines de son intention de se prévaloir d'un des choix prévus au présent article. La prolongation de ce délai (pendant la période de 15 jours) nécessite l'accord mutuel de la Compagnie et du Syndicat et cet accord n'est pas refusé de façon déraisonnable. L'employé n'est pas rémunéré pour le laps de temps supplémentaire nécessaire pour donner un préavis approprié (15 jours) à un autre employé qu'il déplace.

E) Si la Compagnie entend réduire le personnel dans toute classification, elle doit d'abord mettre à pied des employés temporaires avant de mettre à pied des employés à temps plein dans la classification et au lieu de travail touchés.

- 9.02 A) Avant d'émettre un préavis de mise à pied à l'employé, la Compagnie doit émettre un avis de primes de départ pour retraite anticipée conformément à l'Entente sur la sécurité d'emploi aux employés admissibles dans la classification, au lieu de travail. Les demandes des employés admissibles sont acceptées en fonction de l'ancienneté. S'il y a un nombre insuffisant de demandes, l'offre de primes de départ pour retraite anticipée est alors soumise dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi.

Les demandes présentées par les employés admissibles dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi peuvent être acceptées à la condition que la Compagnie puisse faire un Réajustement conformément à l'article 5 afin de combler le poste et de révoquer l'avis de mise à pied. La Compagnie se réserve le droit d'offrir le programme de primes de départ pour retraite anticipée dans le district. Toute demande du district pourra être acceptée si la Compagnie peut faire un Réajustement conformément à l'article 5 pour combler le poste et révoquer l'avis de mise à pied.

B) S'il reste des mises à pied à effectuer après l'offre de prime de départ pour retraite anticipée, la Compagnie émet une offre de prime de départ volontaire conformément à l'Entente sur la sécurité d'emploi aux employés admissibles dans la classification, au lieu de travail. Les demandes des employés admissibles sont acceptées en fonction de l'ancienneté. S'il y a un nombre insuffisant de demandes, l'offre de prime de départ volontaire est alors soumise dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi.

Les demandes présentées par les employés admissibles dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi peuvent être acceptées à la condition que la Compagnie puisse faire un Réajustement conformément à l'article 5 afin de combler le poste et de révoquer l'avis de mise à pied. La Compagnie se réserve le droit d'offrir le programme de primes de départ volontaire dans le district. Toute demande du district pourra être acceptée si la Compagnie peut faire un Réajustement conformément à l'article 5 pour combler le poste et révoquer l'avis de mise à pied.

Bien que les offres de prime de départ volontaire visent des classifications d'emploi particulières, il est entendu que dans certains cas d'exception, la direction peut prendre en considération les demandes d'employés hors de la classification visée. La Compagnie convient de faire tous les efforts raisonnables pour les satisfaire.

9.03 Dans le cas d'une réduction du personnel dans une classification technique ou générale, l'employé ayant le moins d'ancienneté générale de district (AGD) dans le lieu de travail, dans la classification touchée par la réduction de personnel, est mis à pied en premier.

A) L'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé est admissible à une prime de départ volontaire; ou

B) l'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé peut opter pour une mise à pied volontaire et recevoir, s'il y est admissible, cinquante pour cent (50 %) de l'indemnité hebdomadaire de mise à pied stipulée dans l'Entente sur la sécurité d'emploi. Cet employé n'est pas assujéti aux dispositions de rappel au travail prévues à l'article 5; ou

C) l'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé a, s'il est qualifié pour le travail et a démontré ses compétences, la possibilité de se prévaloir de son ancienneté générale de district (AGD) pour faire un déplacement dans le lieu de travail permanent où se trouve l'employé ayant le moins d'ancienneté, dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi, tel que défini dans l'Entente sur la sécurité d'emploi, dans sa classification actuelle d'abord ou dans une classification dont l'échelon maximum est inférieur; ou

D) l'employé dont le poste est aboli ou qui est déplacé a, s'il est qualifié pour le travail et a démontré ses compétences, la possibilité de se prévaloir de son ancienneté générale de district (AGD) pour faire un déplacement dans le lieu de travail permanent où se trouve l'employé ayant le moins d'ancienneté, dans le district d'ancienneté et d'avancement, dans sa classification actuelle d'abord ou dans une classification dont l'échelon maximum est inférieur. Si, en se prévalant de cette option, cet employé ne peut obtenir un poste, il peut, s'il y est admissible, recevoir les avantages stipulés dans l'Entente sur la sécurité d'emploi. S'il n'est pas admissible aux avantages stipulés dans l'Entente sur la sécurité d'emploi, il peut faire reporter le versement de son indemnité de départ afin de demeurer inscrit sur la liste de rappel.

E) Si l'exercice des droits d'ancienneté aux termes des paragraphes C) et D) donne lieu à plusieurs changements de lieu de travail pour les employés touchés, la Compagnie et le Syndicat doivent discuter d'autres mesures pouvant réduire au minimum les répercussions adverses sur ces employés. Ces mesures peuvent notamment comprendre l'exercice des droits d'ancienneté ou toute autre mesure appropriée dans les circonstances. Si la Compagnie et le Syndicat ne parviennent pas à un accord sur les mesures de rechange, les dispositions des paragraphes C) et D) s'appliquent.

F) Un employé qui s'est prévalu de l'option prévue au paragraphe C) et qui, par la suite, est déplacé d'un lieu de travail permanent par un employé ayant plus d'ancienneté, peut, s'il n'accepte pas ou n'a pas droit aux avantages prévus aux paragraphes 9.02 et 9.03 A), se prévaloir de ses droits d'ancienneté conformément au paragraphe D) ou opter pour une mise à pied volontaire conformément au paragraphe B). Cet employé aura droit, sur demande, aux indemnités de déménagement conformément à l'article 7 de l'Entente sur la sécurité d'emploi que pour un seul de ses déplacements : celui découlant de sa mise à pied originale.

G) Un employé qui s'est prévalu de l'option prévue au paragraphe C) et qui, par la suite, est déplacé ou mis à pied en raison du fait que son lieu de travail permanent n'est plus permanent, a la possibilité, s'il n'accepte pas ou n'a pas droit aux avantages prévus aux paragraphes 9.02 et 9.03 A),

de se prévaloir de ses droits d'ancienneté conformément au paragraphe D) ou d'opter pour une mise à pied volontaire en vertu du paragraphe B) .

H) Sauf indication contraire à l'article 13, un employé qui se prévaut de ses droits d'ancienneté pour faire un déplacement à un poste dont l'échelon maximum est inférieur conserve son échelon dans le nouveau poste, sauf si son échelon actuel est plus élevé que l'échelon maximal du nouveau poste, auquel cas son taux est rajusté à celui de l'échelon maximum du poste ayant une échelle inférieure. Si son taux de salaire actuel est inférieur à celui de l'échelon maximum du nouveau poste, il est placé à l'échelon le plus rapproché qui est égal ou supérieur à son taux de salaire actuel.

I) Un employé qui ne se prévaut d'aucune option prévue en A), B), C) ou D) perd toute son ancienneté générale de district (AGD) ainsi que son ancienneté de classification; cela est considéré par la Compagnie comme une démission volontaire.

#### **9.04 Territoires d'admissibilité à la sécurité d'emploi**

Les territoires d'admissibilité à la sécurité d'emploi de Allstream aux fins de l'application des articles et paragraphe 5 (Prestations hebdomadaires de mise à pied et indemnités de cessation d'emploi), 8.9 (Maintien des taux de base) et 10 (Dispositions particulières pour les employés ayant 20 années ou plus de service cumulatif rémunéré) de l'Entente sur la sécurité d'emploi sont les suivants :

##### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 1**

**District d'ancienneté:** Atlantique

**Description du territoire:** la province de Terre-Neuve-et-Labrador.

**lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi:** Corner Brook, Gander, St John's, Raleigh

##### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 2**

**District d'ancienneté :** Atlantique

**Description du territoire :** la province de la Nouvelle-Écosse.

**lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi :** Halifax, Sydney, New Glasgow, Truro

##### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 3**

**District d'ancienneté:** Atlantique

**Description du territoire :** la province de l'Île-du-Prince-Édouard et la partie du Nouveau-Brunswick à l'est d'une ligne s'étendant de Fosterville à Kouchibouguac.

**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi :** Charlottetown, Moncton, Fredericton, St. John

##### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 4**

**District d'ancienneté:** Atlantique

**Description du territoire :** la partie de la province du Nouveau-Brunswick non comprise dans le territoire n° 3 ci-dessus.

**lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi :** Edmunston, New Castle, Woodstock

##### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 5**

**District d'ancienneté :** Québec

**Description du territoire :** la partie du district d'ancienneté du Québec à l'est du fleuve Saint-Laurent et au nord d'une ligne s'étendant de Montmagny à Saint-Zacharie situé à la frontière du Québec.

**Lieu de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi :** Rivière-du-Loup

##### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 6**

**District d'ancienneté:** Québec

**Description du territoire** : la partie du district d'ancienneté du Québec à l'ouest du fleuve Saint-Laurent et au nord d'une ligne s'étendant de Louiseville à Parent (y compris ces deux localités), et à l'est d'une ligne s'étendant de Parent à Labrador City et incluant la région limitée par une ligne s'étendant de Montmagny à Saint-Zacharie à Saint-Nicolas.

**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi**: Québec (y compris Sainte-Foy), Chicoutimi, Trois-Rivières

#### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 7**

**District d'ancienneté** : Québec

**Description du territoire** : la partie du district d'ancienneté du Québec au nord et à l'ouest d'une ligne s'étendant de Labrador City à Parent à Chalk River, en Ontario.

**Lieu de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Val-d'Or

#### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 8**

**District d'ancienneté**: Québec

**Description du territoire**: le reste de la province de Québec, à l'exception des territoires n°s 4, 5 et 6 ci-dessus et de Hull, au Québec.

**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Montréal, Drummondville, Saint-Laurent, Sherbrooke

#### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 9**

**District d'ancienneté**: Québec

**Description du territoire** : la partie de la province de l'Ontario faisant partie du territoire d'ancienneté du Québec, ainsi que la ville de Hull.

**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi**: Smith Falls, Ottawa, Cornwall, Kanata

#### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 10**

**District d'ancienneté** : Ontario

**Description du territoire** : la partie de la province de l'Ontario faisant partie du territoire d'ancienneté de l'Ontario situé au sud et à l'est d'une ligne s'étendant de Chalk River à Parry Sound (y compris cette localité) et au nord et à l'est d'une ligne s'étendant de Parry Sound à Ajax.

**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Huntsville, Oshawa, Belleville, Kingston

#### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 11**

**District d'ancienneté** : Ontario

**Description du territoire** : la partie de la province de l'Ontario au sud d'une ligne s'étendant de Parry Sound à Ajax.

**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi**: région métropolitaine de Toronto, Brampton, Barrie, Sarnia, St. Catharines, Kitchener, Woodstock, Hamilton, London, Windsor, St. Thomas, Milton, Fort Erie

#### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 12**

**District d'ancienneté**: Ontario

**Description du territoire** : la partie de la province de l'Ontario à l'ouest d'une ligne s'étendant de Chalk River à Parry Sound, et à l'est d'une ligne s'étendant d'Agawa Bay à Noranda, au Québec.

**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Sudbury, North Bay, Sault Ste. Marie

#### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 13**

**District d'ancienneté** : Ontario

**Description du territoire** : la partie du district d'ancienneté de l'Ontario non comprise dans les territoires n°s 10, 11, 12 et 14.

**Lieu de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : White River

#### **Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 14**

District d'ancienneté : Ontario

Description du territoire: la partie de la province de l'Ontario à l'ouest d'Armstrong et de Nipigon (exclus).

Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi : Thunder Bay, Dryden, Kenora



**Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 15****District d'ancienneté** : Ouest**Description du territoire** : la partie de la province du Manitoba au nord d'une ligne s'étendant de Benito à Pine Dock.**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** :**Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 16****District d'ancienneté** : Ouest**Description du territoire** : la partie de la province du Manitoba non comprise dans le territoire n° 14 ci-dessus.**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Winnipeg, Brandon, Polonia, Gunton, Portage la Prairie**Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 17****District d'ancienneté**: Ouest**Description du territoire** : la partie de la province de la Saskatchewan au nord d'une ligne s'étendant de Benito, au Manitoba à Macklin.**Lieu de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Saskatoon**Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 18****District d'ancienneté**: Ouest**Description du territoire** : la partie de la province de la Saskatchewan non comprise dans le territoire n° 16 ci-dessus.**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Regina, Duff**Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 19****District d'ancienneté** : Ouest**Description du territoire** : la partie de la province de l'Alberta au nord d'une ligne s'étendant de Macklin, en Saskatchewan, à Albreda, en Colombie-Britannique.**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Mulhurst, Edson, Edmonton, Jasper, Lloydminster**Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 20****District d'ancienneté** : Ouest**Description du territoire** : la partie de la province de l'Alberta non comprise dans le territoire n° 18 ci-dessus.**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi**: Calgary, Lethbridge, Red Deer**Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 21****District d'ancienneté** : Pacifique**Description du territoire** : la partie de la province de la Colombie-Britannique au nord d'une ligne s'étendant d'Albreda à Powell River (à l'exception de l'île de Vancouver).**Lieu de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Prince George**Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 22****District d'ancienneté**: Pacifique**Description du territoire** : la partie de la province de la Colombie-Britannique au sud et à l'est d'une ligne s'étendant d'Albreda à Hedley.**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Kelowna, Penticton, Nelson, Vernon**Territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi n° 23****District d'ancienneté** : Pacifique**Description du territoire** : la partie de la province de la Colombie-Britannique non comprise dans les territoires n° 21 et 22 ci-dessus.**Lieux de travail dans le territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi** : Nanaimo, Vancouver, Dome Creek, Victoria, Kamloops, Hope, Abbotsford, Port Coquitlam, Chilliwack

## Article Dix : Maintien des taux de salaire

- 10.01 Les échelons maximums établis pour des postes supplémentaires dans les classifications existantes sont comparables à ceux des autres postes de la classification dont le contenu est d'un même niveau de complexité et de responsabilité.
- 10.02 Lorsqu'un changement de l'échelon maximum d'un poste et/ou d'une classification nouvelle ou existante est proposé, le représentant approprié de la Compagnie et le président de la Section locale du Syndicat doivent examiner et comparer les tâches et les responsabilités du poste ou de la classification touchée avec celles de postes ou de classifications semblables, en vue d'en venir à une entente au sujet de la révision des taux de salaire afin d'assurer l'uniformité salariale des postes ou des classifications dont les tâches ou les responsabilités sont relativement semblables.
-

## **Article Onze : Formation**

11.01 La Compagnie choisit les employés qui doivent suivre des stages de formation, fournit les installations pour la formation et donne les cours à un nombre suffisant pour répondre aux besoins d'effectifs découlant de la demande du marché, des progrès technologiques, de l'avancement, etc. La formation est répartie aussi équitablement que possible dans le groupe de travail.

## Article Douze : Maintien et application de l'échelle des salaires

- 12.01 Tous les employés des classifications techniques et générales sont rémunérés aux taux de salaire des structures de progression uniforme qui sont indiqués aux annexes A et B.
- 12.02 A) Normalement, un nouvel employé reçoit le taux de salaire prévu au niveau d'entrée.
- B) Un taux de salaire initial plus élevé que le niveau d'entrée peut être accordé selon l'expérience et/ou les connaissances de l'employé.
- C) Un nouvel employé qui a terminé avec succès sa formation nécessaire peut, s'il n'a pas accumulé un (1) an de service, voir son taux de salaire haussé d'un maximum de deux (2) échelons, en fonction de son rendement, de l'aptitude démontrée et de son expérience. Le représentant syndical régional doit être avisé d'une telle décision.
- 12.03 Un employé qui y est admissible peut passer à un échelon supérieur selon les modalités suivantes :
- A) **Avancement normal** : rajustement semestriel, si le rendement au travail est satisfaisant depuis la date d'embauchage.
- B) **Promotion** : augmentation immédiate d'un (1) échelon. Une telle promotion n'affecte pas la progression normale du taux de salaire, tel qu'établie au sous-paragraphe 12.03A).
- C) **Évaluation du rendement**: le rendement d'un employé est évalué tous les six (6) mois. L'augmentation de salaire d'un employé peut être retardée si son rendement n'est pas satisfaisant. L'employé doit être prévenu par écrit trente (30) jours avant la date à laquelle l'augmentation de salaire devrait avoir lieu. Si le rendement de l'employé s'améliore suffisamment pendant cette période de trente (30) jours, l'augmentation entre en vigueur à la date à laquelle elle aurait dû avoir lieu. Si son rendement ne s'améliore suffisamment qu'après cette période, l'augmentation entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employé y devient admissible.
- 12.04 Un employé muté d'un poste à un autre, pour lequel il a la qualification voulue, conserve le même échelon; de plus, le temps qu'il a accumulé dans le but d'avancer à l'échelon supérieur lui est crédité à son nouveau poste.
- Un employé qui exerce ses droits d'ancienneté pour obtenir un poste dont l'échelon maximum est inférieur conserve son échelon au nouveau poste, sauf si son échelon actuel est supérieur à l'échelon maximum du nouveau poste, auquel cas, son taux de salaire est rajusté conformément à l'échelon maximum du poste de classe inférieure.
- 12.05 Les absences autorisées, jusqu'à concurrence de trente (30) jours civils par période de six (6) mois, doivent entrer en ligne de compte aux fins de l'avancement par échelons.
- Un employé qui a atteint l'échelon maximum d'un poste et qui, à la suite de la réduction du personnel, doit accepter un poste dont l'échelon maximum est inférieur au sien, reçoit automatiquement à nouveau le taux de salaire de l'échelon maximum du poste dont l'échelon maximum est supérieur, au moment où il est affecté à ce poste ou qu'il y retourne.
- 12.06 La période de paie est de deux (2) semaines pour tous les employés. Le jour de paie pour tous les employés tombe tous les deux (2) jeudis. La Compagnie doit donner au Syndicat un préavis de trente (30) jours avant de changer le jour de paie.

- 12.07 A) Un employé d'une classification générale affecté pour un (1) jour ou plus à un poste dont l'échelon maximum est supérieur au sien reçoit le taux de salaire supérieur d'un (1) échelon à son taux, à sa nomination.
- B) Un employé affecté temporairement à un poste dont l'échelon maximum est inférieur au sien ne subit pas de diminution de taux de salaire.
- 12.08 Les anciens techniciens, Ordinateurs, techniciens, Diesel II, spécialistes, électriciens et contrôleurs, Réseau national gardent leur taux personnel jusqu'à ce que le taux de l'échelon 12 égale ou excède le taux personnel de l'employé; à ce moment-là, le taux de salaire est intégré à l'échelon 12.

## Article Treize : Changements technologiques

- 13.01 La Compagnie doit consulter le Syndicat afin de venir en aide aux employés dont les conditions d'emploi sont touchées par des changements technologiques substantiels. Un préavis minimal de trois (3) mois au sujet de tels changements technologiques est envoyé au Syndicat. Cet avis doit comporter une description des changements.
- 13.02 Lorsqu'un préavis est émis selon le paragraphe 13.01, et que la Compagnie se rend compte que le changement doit être reporté pour des raisons indépendantes de sa volonté, un avis est donné au Syndicat et aux employés touchés expliquant la situation et indiquant les nouvelles dates d'implantation des changements. Si nécessaire, la Compagnie doit émettre plusieurs avis.
- 13.03 Lorsque la Compagnie apporte des changements technologiques, opérationnels et/ou organisationnels permanents, les dispositions de l'Entente sur la sécurité d'emploi s'appliquent, s'il y a lieu.

## Article Quatorze : Jours fériés

14.01 Un employé qui remplit les conditions stipulées au paragraphe 14.04 a droit à un congé payé pour chacun des jours fériés suivants :

### Toutes les provinces :

1. le jour de l'An;
2. le Vendredi Saint;
3. la fête de la Reine;
4. le jour du Canada;
5. la fête du Travail;
6. l'Action de grâces;
7. le jour de Noël;
8. le lendemain de Noël;
9. congé mobile - une journée après le congé du lendemain de Noël, à prendre avant le 3 janvier. Les employés peuvent en fixer la date, selon ce qui leur convient, pourvu qu'ils en fassent la demande avant le 1<sup>er</sup> décembre chaque année. Un employé peut aussi, à son choix et avec l'accord de son supérieur, prendre ce jour de congé à toute autre date au cours de l'année.

### Nouveau-Brunswick :

1. la fête du Nouveau-Brunswick;
2. le jour du Souvenir.

### Île-du-Prince-Édouard :

1. le lundi de Pâques;
2. le jour du Souvenir.

### Québec:

1. la fête de la Saint-Jean-Baptiste (au lieu du jour du Souvenir);
2. le premier lundi d'août.

### Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Saskatchewan, Ontario, Alberta, Manitoba et Colombie-Britannique :

1. le jour de la fête légale provinciale (le premier lundi d'août);
2. le jour du Souvenir.

14.02 Si le gouvernement du Canada désigne la fête du Patrimoine national ou un autre jour comme jour férié, le jour ainsi désigné par le gouvernement constitue un jour férié dans toutes les provinces.

14.03 Lorsqu'un jour férié tombe un jour de repos d'un employé, ce congé est reporté au jour de travail régulier de l'employé qui précède ou qui suit immédiatement son jour de repos. Le supérieur et l'employé conviennent ensemble du jour choisi. Si les parties ne peuvent s'entendre, le jour férié est reporté au jour de travail régulier suivant immédiatement le jour de repos de l'employé.

14.04 Pour avoir le droit d'être rémunéré pour n'importe lequel des jours fériés énumérés au paragraphe 14.01, l'employé doit remplir les conditions suivantes :

A) être disponible le jour férié, si ce jour tombe un de ses jours de travail, sauf pendant ses vacances. La présente condition ne s'applique pas à un employé qui a été mis à pied ou qui souffre d'une blessure réelle, qui est hospitalisé le jour du congé ou qui reçoit ou recevra plus tard des prestations d'assurance-salaire hebdomadaires par suite de maladie le jour de congé. Un employé affecté à un poste permanent et qui est dans l'obligation de travailler un jour férié doit recevoir un préavis de quatorze (14) jours civils, lorsque les exigences du service le permettent, mais d'au moins sept (7) jours civils, sauf en cas d'exigences imprévues du service. Dans ce cas, il est

prévenu au plus tard à la fin de ses heures de travail ou de son quart de travail précédant immédiatement le congé.

- 14.05 Lorsqu'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 14.01 tombe durant la période de vacances d'un employé, la journée de vacances prévue est déplacée au début ou à la fin de la période de vacances choisie, à la condition d'avoir été précisée au moment du choix des vacances, ou elle est attribuée à l'employé la journée convenue par accord mutuel.
- 14.06 Un employé qui ne remplit pas les conditions stipulées au paragraphe 14.04 en ce qui concerne la rémunération d'un jour férié et que la Compagnie oblige à travailler ce jour-là est rémunéré conformément aux dispositions applicables des articles 7 et 8 de la présente Convention.
- 14.07 Un employé affecté à un poste et répondant aux conditions stipulées au paragraphe 14.04, et dont les services ne sont pas exigés un jour férié, ouche le salaire de huit (8) heures de travail au taux normal de son poste permanent.
- 14.08 Un employé sans affectation ou un surnuméraire répondant aux conditions stipulées au paragraphe 14.04, dont les services ne sont pas exigés un jour férié, est rémunéré pour huit (8) heures de travail au taux normal applicable au poste où l'employé a effectué son dernier quart de travail avant le jour férié.
- 14.09 Dans l'application des paragraphes 14.07 et 14.08 pour les employés rémunérés à la semaine, la rémunération pour une journée de « huit (8) heures de travail au taux normal » est calculée selon le paragraphe 14.12.
- 14.10 Un employé répondant aux conditions stipulées au paragraphe 14.04 et dont les services sont requis un jour de congé touche, en plus de la paie prévue aux paragraphes 14.07 et 14.08, son salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures de travail effectuées le jour férié et a droit à au moins trois (3) heures pour lesquelles la Compagnie peut lui demander de travailler. Un employé appelé pour une tâche précise n'a pas à accomplir de travaux courants pour atteindre le minimum d'heures exigé. Si un employé travaille plus d'un quart au cours d'un même jour férié, les stipulations du paragraphe 14.07 ne s'appliquent qu'au premier quart de travail.

Comme autre possibilité, la Compagnie peut exiger que les employés qui ont droit au congé payé et qui sont tenus de travailler un jour férié soient rémunérés au taux normal et accumulent les heures supplémentaires applicables conformément aux dispositions qui précèdent.

Le temps compensatoire ainsi accumulé sera pris pendant le trimestre en cours ou reporté au trimestre suivant si le congé ainsi travaillé survient au cours des quinze (15) derniers jours du trimestre.

Les demandes d'employés qui veulent prendre leur congé compensatoire immédiatement avant ou après leurs jours de repos normaux seront acceptées.

Lorsque les exigences du service empêchent un employé de prendre un congé compensatoire ou lorsqu'une entente mutuelle ne peut être conclue, l'employé est rémunéré pour les heures effectuées, et ce, au plus tard à la fin de ce trimestre.

- 14.11 Les quarts de travail commençant entre minuit le matin du jour férié et 23 h 59 le soir du jour férié, inclusivement, sont considérés comme effectués le jour férié.
- 14.12 Le salaire quotidien d'un employé rémunéré à la semaine est calculé en divisant le salaire hebdomadaire par cinq (5).



14.13 Dans l'application du présent article, la Compagnie a l'intention de faire alterner le personnel pour autant que cela est possible en tenant compte des exigences du service.

14.14 Affectations pendant les jours fériés

Aux fins de la dotation en personnel à l'occasion d'un jour férié, le processus suivant s'applique :

- i) la Compagnie demande des volontaires au sein du groupe de travail. S'il y a plus de volontaires que nécessaire, les affectations sont alors attribuées en fonction de l'ancienneté et de l'équité. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, alors
- ii) la Compagnie affecte l'employé du quart ayant le moins d'ancienneté et qui n'a pas travaillé durant un jour férié. Cette procédure est répétée jusqu'à ce que tous les employés de ce quart aient travaillé durant un jour férié. Par la suite, la Compagnie désigne l'employé ayant le moins d'ancienneté d'un autre quart qui n'a pas encore travaillé durant un jour férié;
- iii) si tous les employés du groupe de travail ont déjà travaillé durant un jour férié, les affectations sont faites en fonction de l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le groupe de travail et qui compte le moins grand nombre de jours fériés travaillés.

Nota. - Le fait de se porter volontaire pour travailler durant les jours fériés constitue une affectation aux fins des étapes qui précèdent. De plus, aucun employé ne peut être désigné pour travailler deux (2) jours consécutifs, mais il peut être désigné pour travailler durant un jour férié coïncidant avec un de ses jours de repos normaux.

## Article Quinze : Vacances

15.01 Les vacances accumulées durant une année civile doivent être prises au cours de l'année civile suivante, sauf comme il est stipulé au paragraphe 15.02 et sauf en ce qui a trait aux employés nouvellement embauchés qui reçoivent, à la date d'embauchage, des vacances calculées au prorata de trois (3) semaines de vacances annuelles. L'année suivante, l'employé est assuré de trois (3) semaines de vacances, peu importe les années civiles de service cumulatif.

15.02 Les vacances sont calculées en fonction des années civiles de service cumulatif effectué, tel qu'il est établi au 31 décembre précédent, conformément au tableau suivant. Le même calcul s'applique pour chaque année civile subséquente, jusqu'à ce que le droit à une période de congé plus longue soit acquis, tel qu'il est indiqué au tableau suivant.

Employés nouvellement embauchés	Se reporter au paragraphe 15.01	Solde maximum annuel pour le report des jours de vacances
Moins de 2 années de service	3 semaines de vacances rémunérées	1 semaine
2 années de service	3 semaines de vacances rémunérées	1 semaine
5 années de service	4 semaines de vacances rémunérées	1 semaine
15 années de service	5 semaines de vacances rémunérées	2 semaines
25 années de service	6 semaines de vacances rémunérées	2 semaines

15.03 Lorsqu'un employé a droit à cinq (5) semaines de vacances ou plus, il ne peut prendre plus de quatre (4) semaines consécutives à la fois, à moins d'obtenir une autorisation préalable.

Lorsqu'un employé a droit à six (6) semaines de vacances, la Compagnie peut lui payer la sixième au taux de salaire normal.

15.04 Si un employé choisit de prendre ses vacances en janvier ou en février quand ces mois sont disponibles, il peut en aviser la Compagnie dès le 30 novembre de l'année précédente. Les demandes seront acceptées, selon l'ancienneté générale de district (AGD) et apparaîtront sur la liste des vacances, qui circulera en janvier, comme le premier choix des employés qui se prévalent de leur ancienneté pour choisir ces dates.

15.05 Un employé est rémunéré pendant ses vacances au salaire du poste qu'il aurait occupé durant cette période.

15.06 Les jours de vacances ne comprennent pas les jours de repos attribués ni les jours fériés énumérés aux articles 6 et 14 de la présente Convention.

15.07 Si un employé a effectué du travail rémunéré dans une année civile, les absences causées par la maladie réelle, une blessure, un congé de maternité autorisé, un congé pour assister à des réunions de comité, pour comparaître en Cour comme témoin ou pour assumer les fonctions de juré sans rémunération, pourvu qu'elles ne dépassent pas un total de cent (100) jours dans toute année civile, sont incluses dans le calcul des années de service pour l'attribution des vacances.

15.08 On doit accorder des vacances à un employé qui a obtenu le droit à des vacances payées dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année civile durant laquelle il est devenu admissible à ces vacances.

15.09 Un employé qui, en raison d'une maladie ou d'une blessure, ne peut prendre ou terminer ses vacances la même année peut, s'il le désire, les reporter à l'année suivante.

15.10 Un employé qui tombe malade ou se blesse durant ses vacances a le droit d'interrompre temporairement ses vacances et de recevoir des indemnités hebdomadaires. Lorsque l'employé est rétabli, il doit immédiatement en informer le représentant autorisé de la Compagnie et poursuivre ses vacances si la période de vacances qui lui est accordée n'est pas terminée. Si les jours de vacances qui lui restent débordent la période prévue, ils lui sont accordés à d'autres dates, après entente entre le représentant approprié de la Compagnie et le représentant syndical local autorisé.

- 15.11 Lorsqu'un employé quitte la Compagnie pour une raison quelconque et a encore des vacances payées à prendre, ces dernières sont calculées de façon à ce que la fin de ses vacances coïncide avec la date de son départ, comme il est indiqué au paragraphe 15.02 de la présente Convention. Si ses vacances ne lui sont pas accordées, elles lui sont payées.
- 15.12 Un employé mis à pied doit être payé pour tous les jours de vacances auxquels il a droit au début de l'année civile en cours et qu'il n'a pas encore pris. Si l'employé n'est pas rappelé au cours de la même année, il peut, sur demande, être rémunéré au lieu de prendre les vacances accumulées auxquelles il a droit au début de l'année civile suivante. S'il n'en fait pas la demande, ses vacances accumulées lui sont payées à la dernière période de paie de l'année civile en cours.
- 15.13 Chaque année au mois de janvier, la Compagnie fait circuler dans chaque groupe de travail une liste de vacances. Le choix des vacances est fait en permettant à au moins 18 % du personnel figurant sur la liste des vacances d'être absent à tout moment donné. En faisant ce calcul, si la fraction du résultat est égale ou supérieure à 0,5, le nombre est alors arrondi au chiffre suivant.
- La liste circule parmi les employés selon l'ordre d'ancienneté de district et ainsi, à tour de rôle, chaque employé fait un premier choix. Une fois que la liste a circulé parmi tous les employés, on fait un deuxième tour et, au besoin, un troisième tour pour le reste des vacances à prendre. Le choix des vacances annuelles doit être terminé au plus tard le 31 janvier de chaque année.
- 15.14 À moins d'entente contraire, les employés qui ne font pas leur demande de vacances de la manière décrite au paragraphe 15.13 doivent les prendre au moment choisi par la Compagnie.
- 15.15 L'employé qui a droit à des vacances doit les prendre aux dates prévues. Si, par contre, la Compagnie doit changer les dates prévues des vacances d'un employé, elle doit l'en avvertir par un préavis d'au moins quinze (15) jours ouvrables et il est payé au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %) pour les heures de travail effectuées durant la période de vacances qui lui avait été attribuée. Les vacances payées auxquelles il a droit lui sont accordées à une date ultérieure fixée d'un commun accord. Le présent paragraphe 15.15 ne s'applique pas lorsque le changement des dates de vacances découle du fait que l'employé a exercé ses droits d'ancienneté pour occuper un poste compris dans un calendrier de vacances différent.
- 15.16 La période de vacances d'un employé qui postule avec succès le poste de suppléant permanent ou temporaire pour les vacances lui est accordée autant que possible à la date qu'il a demandée, s'il a l'ancienneté nécessaire. S'il arrive qu'il est obligé de travailler à titre de suppléant de vacances pendant cette période, ses vacances seront reportées à une date ultérieure où ses services ne seront plus requis à titre de suppléant. Dans ces circonstances, il est payé pour ses vacances au taux de salaire du poste qu'il occupait au moment où il aurait dû prendre ses vacances.
- 15.17 Un employé qui retourne au travail après ses vacances doit reprendre les fonctions de l'ancien poste qu'il occupait. Dans le cas où un tel poste n'existe plus, l'employé peut exercer ses droits d'ancienneté selon l'article 9. Dans tous les cas, il peut exercer ses droits d'ancienneté pour obtenir tout poste affiché et comblé durant son absence, pourvu qu'il ait la qualification nécessaire et que sa demande parvienne aux Ressources humaines ([labour.relations@allstream.com](mailto:labour.relations@allstream.com)) dans les sept (7) jours civils suivant son retour. Cependant, quel que soit le cas, si l'employé ainsi déplacé doit recevoir un préavis de quinze (15) jours, l'employé retournant au travail ne peut occuper le poste avant la fin de cette période.
- 15.18 Dans le choix de ses dates de vacances conformément au paragraphe 15.13, l'employé peut diviser sa période de vacances conformément à ce qui suit:
- A) les vacances doivent être prises par tranches d'au moins une (1) semaine;
  - B) l'employé choisit la première tranche de ses vacances dans l'ordre d'ancienneté conformément au paragraphe 15.13;
  - C) il choisit, toujours dans l'ordre d'ancienneté, chaque tranche ultérieure des vacances qu'il lui reste, après que la liste des choix initiaux a été établie.

- 15.19 Un employé qui désire se faire payer ses vacances d'avance doit en faire la demande au moins cinq (5) semaines avant le début de ses vacances. Le paiement anticipé des vacances se fait pour des semaines complètes seulement et il est égal au salaire de l'employé en vigueur au moment de sa demande, moins un montant suffisant pour couvrir les retenues salariales courantes. L'employé ne peut faire qu'une demande par année civile.

## Article Seize : Dépenses

### 16.01 A) Dépenses liées au travail

La Compagnie rembourse les dépenses lorsque l'employé ne peut retourner à son domicile (sauf tout employé choisi en vue de suivre un stage de formation) ou qu'il est affecté à une tâche à plus de cent cinquante (150) kilomètres de son bureau d'attache.

### B) Dépenses liées à la formation

La Compagnie rembourse les dépenses lorsque l'employé est choisi en vue de suivre un stage de formation et est tenu de se déplacer de son lieu de travail permanent à l'endroit où se donne le stage.

Aux fins des stages de formation, Markham (en Ontario) est considérée comme faisant partie de la région métropolitaine de Toronto. Un employé peut demander le remboursement des frais de transport tel que prévu à l'alinéa 16.02 C) ou l'allocation de kilométrage conformément au paragraphe 16.04. La Compagnie peut fournir le transport en remplacement de ces dépenses.

16.02 Les dépenses auxquelles ont droit les employés admissibles sont les suivantes :

### A) Allocation de repas:

Repas	Montant
Déjeuner	15,00 \$
Dîner	25,00 \$
Souper	35,00 \$
<b>TOTAL</b>	<b>75,00 \$</b>

Les allocations énumérées ci-dessus, qui représentent des montants globaux, sont celles auxquelles ont droit les employés qui remplissent les conditions d'admissibilité au moment où les repas sont pris. Le supérieur hiérarchique de deuxième niveau peut augmenter ces montants de son propre chef dans les régions où le coût de la vie est élevé ou dans des circonstances inhabituelles. Aucun reçu n'est exigé. La Compagnie se réserve le droit de fournir les repas au lieu de payer les dépenses indiquées ci-dessus.

**B) Logement:** Les employés affectés à des tâches qui les empêchent de retourner le soir à leur domicile ont droit à des dépenses réelles et raisonnables pour loger à l'hôtel (reçu exigé) ou, au lieu de ces dépenses, une allocation de 40 \$ par nuit pour le logement à l'endroit de leur choix (aucun reçu exigé). La Compagnie peut faire les réservations de chambres d'hôtel à l'avance.

**C) Transport:** La Compagnie rembourse les frais de transport (train, avion, taxi et/ou transport en commun) tels qu'autorisés à l'avance et selon les instructions du supérieur responsable. Des reçus sont exigés.

**D) Divers:** Lorsqu'une affectation oblige un employé à passer deux (2) nuits consécutives ou plus à l'extérieur, l'employé a le droit de réclamer une allocation pour dépenses diverses de 8 \$ par nuit, rétroactive au premier jour de l'affectation.

Lorsqu'une affectation oblige un employé à passer plus de sept (7) jours consécutifs à l'extérieur, l'employé peut réclamer pour cette période des dépenses réelles raisonnables de blanchissage. Des reçus sont exigés.

Lorsqu'il passe plus d'une (1) journée à l'extérieur, l'employé a droit à un appel interurbain payé de 5 minutes par jour.

**E) Avance sur compte de frais :** Si besoin est, la Compagnie accorde une avance raisonnable pour les dépenses.

F) Lorsque les dépenses sont engagées à l'étranger, l'employé reçoit une allocation au taux de change en vigueur pour ce pays.

G) L'employé qui est tenu d'utiliser un téléphone cellulaire ou un dispositif de communication reçoit un remboursement mensuel des frais connexes de 75,00 \$.

16.03 Les employés travaillant loin de leur bureau d'attache peuvent, lorsque les conditions de travail le permettent, retourner à leur domicile pour leurs jours de repos, pourvu qu'ils remplissent les conditions suivantes :

A) avoir averti le représentant approprié de la Compagnie;

B) pouvoir se présenter au travail à l'heure pour le début de la semaine normale de travail;

C) s'assurer que les dépenses, y compris les frais de déplacement, ne dépassent pas celles que l'employé aurait engagées s'il était demeuré à son lieu de travail durant ses jours de repos.

Nonobstant ce qui précède, les employés dans cette situation peuvent retourner à leur domicile pour leurs jours de repos au moins toutes les deux (2) semaines. Sinon, ils sont assurés d'au moins huit (8) heures de travail à taux majoré pendant cette période de repos.

16.04 Lorsque la Compagnie autorise un employé à se servir de sa propre voiture, l'allocation est de 0,59 \$ le kilomètre.

## Article Dix-sept: Congés

### 17.01 Congé pour fonctions syndicales

Un employé élu ou nommé au poste de président ou à un poste permanent de la Section locale du Syndicat ou du Syndicat national **d'Unifor** se voit accorder un congé non rémunéré par la Compagnie. Il doit soumettre par écrit une demande en ce sens à son supérieur immédiat au moins trente (30) jours civils à l'avance en prenant soin d'indiquer la durée de son absence. Le supérieur ne doit pas refuser son approbation sans motif valable.

Un employé élu ou nommé au poste de représentant syndical régional ou à un poste à temps partiel de la Section locale du Syndicat se voit accorder un congé non rémunéré. Afin d'assurer le maintien de la rémunération, l'employé demeure sur la feuille de paie et les frais sont facturés mensuellement au Syndicat. L'employé doit soumettre par écrit une demande de congé à son supérieur immédiat au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance en prenant soin d'indiquer la durée de son absence. Les situations d'urgence exigeant sa présence ne nécessitent pas d'avis écrit, à condition qu'il informe son supérieur immédiat et qu'il obtienne son approbation. Le supérieur ne doit pas refuser son approbation sans motif valable.

Le Syndicat peut, outre les dirigeants mentionnés ci-dessus, nommer d'autres employés au poste de représentant local à raison de un (1) par groupe de travail. Afin d'assurer le maintien de la rémunération, les employés demeurent sur la feuille de paie et les frais sont facturés mensuellement au Syndicat. Les employés doivent soumettre par écrit une demande de congé à leur supérieur immédiat au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance en prenant soin d'indiquer la durée de leur absence. Les situations d'urgence exigeant leur présence ne nécessitent pas d'avis écrit, à condition que les employés informent leur supérieur immédiat et qu'ils obtiennent son approbation. Le supérieur ne doit pas refuser son approbation sans motif valable.

Tout employé ou dirigeant syndical participant à une réunion conjointe à la demande de la Compagnie ne subit aucune perte de salaire et est considéré à toutes fins utiles comme s'il travaillait.

Les employés qui obtiennent un congé en vertu de ce qui précède continuent d'accumuler des crédits aux fins de l'ancienneté et du régime de retraite pendant un tel congé.

A) **Temps plein** : Les employés élus au poste de président de la Section locale du Syndicat ou à tout autre poste permanent de dirigeant de la Section locale du Syndicat demeurent couverts par les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie complémentaire et d'assurance dentaire décrits à l'article 21. La Compagnie paie la totalité du coût de la prime mensuelle exigée pour une telle couverture.

B) **Temps partiel**: Les employés élus au poste de représentant syndical régional de chaque district d'ancienneté et d'avancement ne perdent aucun des avantages sociaux mentionnés à l'article 21 lorsqu'ils reçoivent, en vertu des dispositions de la Convention collective, un congé non rémunéré d'une durée maximale de trente (30) jours civils pour fonctions syndicales.

- 17.02 La Compagnie est libre de décider, suivant ses politiques et règlements, d'accorder à un employé un congé non rémunéré d'une durée maximale de trois (3) mois pour toute période de douze (12) mois. L'employé doit demander ce congé par écrit. S'il lui est accordé, il doit se présenter au travail à la fin du congé autorisé ou avant.

Cependant, en cas de maladie ou pour toute autre raison valable, la Compagnie peut prolonger la durée du congé, ou en accorder un autre, suivant ses politiques et règlements, mais dans chaque cas, l'employé doit recevoir l'autorisation par écrit avant la fin du congé autorisé.

- 17.03 Un employé en congé autorisé continue à accumuler de l'ancienneté pendant le congé et son nom doit continuer de paraître sur la liste d'ancienneté dans les classifications où il a déjà établi des droits d'ancienneté.

- 17.04 Un employé qui revient temporairement au travail après avoir obtenu un congé d'études doit réintégrer sa classification antérieure au même échelon, pourvu qu'il y ait un poste vacant pour lequel il possède la qualification voulue. Dans tous les autres cas, un employé qui reprend le travail après un congé autorisé doit retourner à son ancien poste au même échelon. Dans le cas où le poste n'existe plus, il peut exercer ses droits d'ancienneté conformément à l'article 9.

Il peut aussi se prévaloir de son ancienneté pour obtenir tout poste permanent devenu vacant, affiché et comblé durant son absence, à condition qu'il ait la qualification voulue et que sa demande parvienne aux Ressources humaines ([labour.relations@allstream.com](mailto:labour.relations@allstream.com)) dans les sept (7) jours civils suivant son retour. Cependant, lorsqu'un employé déplacé de cette façon doit recevoir un préavis de quinze (15) jours, l'employé qui retourne au travail ne peut occuper le poste avant la fin de cette période.

17.05 **Congé pour décès**

Advenant le décès de son conjoint, d'un de ses enfants, de sa mère ou de son père, d'un frère ou d'une sœur, de sa belle-mère ou de son beau-père, l'employé a droit à cinq (5) jours de congé payés, à condition qu'il compte au moins trois (3) mois de service cumulatif rémunéré. L'employé a droit à un congé de cinq (5) jours pour assister aux funérailles d'un de ses petits-enfants, grands-parents, beaux-frères ou belles-sœurs. L'objet du présent article est de faire en sorte que tout employé éprouvé par le décès d'une des personnes mentionnées ci-dessus puisse s'absenter de son travail sans perdre son salaire normal.

- 17.06 Aux fins de l'application du présent article, le terme «conjoint» inclut toute personne qui vit avec une autre personne depuis au moins un an, si les deux personnes se présentent publiquement en tant que mari et femme, ou ont une relation analogue.

17.07 **Fonctions judiciaires (juré)**

Un employé appelé à occuper la fonction de juré et qui doit s'absenter de son poste est rémunéré pour la durée réelle de son absence, jusqu'à concurrence du salaire d'une journée au taux normal de son poste pour chaque jour, moins le montant qui lui est alloué pour la fonction de juré pour chacune de ces journées, exception faite des allocations payées par la Cour pour les repas, l'hébergement ou le transport, sous réserve des exigences et des restrictions suivantes :

A) l'employé doit fournir à la Compagnie un relevé des allocations payées par la Cour et des jours durant lesquels il a assumé la fonction de juré;

B) le nombre de jours ouvrables pour lesquels l'employé a droit à des allocations à titre de juré est limité à soixante (60) jours pour toute année civile;

C) aucune allocation de service judiciaire n'est accordée à l'employé pour toute journée de vacances payées ou pour un jour férié rémunéré. Un employé à qui l'on a attribué ses dates de vacances n'est pas tenu de les changer parce qu'il doit assumer des fonctions judiciaires.



17.08 **Citation à comparaître en cour criminelle**

Un employé cité à comparaître en cour criminelle et qui par conséquent doit s'absenter de son poste est rémunéré pour la durée réelle de son absence, jusqu'à concurrence du salaire d'une journée au taux normal de son poste pour chaque jour, moins le montant qui lui est alloué pour ses fonctions à la cour pour chacune de ses journées, exception faite des allocations payées par la cour pour les repas, l'hébergement ou le transport, sous réserve des exigences et des restrictions suivantes:

A) l'employé doit fournir à la Compagnie un relevé des allocations payées aux témoins par la cour et des jours durant lesquels il a assumé la fonction de témoin;

B) le nombre de jours ouvrables pour lequel l'employé a droit à des allocations à titre de témoin est limité à trois (3) jours pour toute année civile;

C) aucune rémunération n'est accordée à l'employé cité à comparaître pour toute journée de vacances payées ou pour un jour férié. Un employé à qui l'on a attribué ses dates de vacances n'est pas tenu de les changer parce qu'il est cité à comparaître.

## Article Dix-huit : Mesures disciplinaires

- 18.01 Un employé ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de renvoi sans cause juste.
- 18.02 Un employé qui a terminé sa période d'essai ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de renvoi avant qu'une enquête approfondie ne soit menée par la Compagnie.
- 18.03 Lorsque la Compagnie exige qu'un employé assiste à une enquête officielle concernant des mesures disciplinaires, l'employé et le Syndicat sont avisés par écrit quatre (4) jours ouvrables à l'avance, à moins d'une prolongation de ce délai selon une entente mutuelle entre le supérieur et le représentant syndical régional.
- Le préavis indique le ou les motifs de l'enquête ainsi que l'heure, la date et le lieu de l'enquête. Si le représentant syndical régional en fait la demande, plus de renseignements sont fournis avant l'enquête.
- L'employé reçoit l'aide d'un représentant syndical, à moins qu'il ne s'y objecte.
- 18.04 Un employé peut être tenu à l'écart du service dans le cas d'une faute pouvant justifier un congédiement pendant une période maximale de quatre (4) jours en attendant la tenue de l'enquête le concernant.
- 18.05 Toute décision entraînant des mesures disciplinaires doit être rendue dans les quarante-cinq (45) jours suivant la connaissance de l'incident donnant lieu aux mesures disciplinaires. La date de connaissance de l'incident devra être établie sur demande.
- L'avis de décision expose les raisons pour lesquelles les mesures disciplinaires ont été prises et une copie en est transmise au Syndicat dans les sept (7) jours civils suivant la date à laquelle la décision est rendue, à moins que l'employé ne s'y objecte.
- Ce délai peut être prolongé par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.
- 18.06 Lorsque la Compagnie conclut que le comportement d'un employé justifie le congédiement de ce dernier pour cause juste et suffisante, la Compagnie avise par écrit l'employé et le Syndicat de son intention de congédier cet employé à la fin d'une période immédiate de suspension de trois (3) jours ouvrables durant laquelle l'employé peut en appeler de cette décision auprès d'un représentant haut placé de la Compagnie. Durant cette période de trois (3) jours, le représentant de la Compagnie doit rencontrer l'employé et le représentant syndical et, dans les quarante-huit (48) heures de cette rencontre, indiquer par écrit à l'employé et au Syndicat si le congédiement est maintenu, modifié ou révoqué. Le délai prévu pour tenir la rencontre peut être prolongé par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.
- 18.07 Si l'employé est disculpé et que, par conséquent, aucune mesure disciplinaire n'est nécessaire, la Compagnie lui paie le temps durant lequel il a été tenu à l'écart jusqu'à concurrence d'une (1) journée de salaire par journée normale de travail, et ce, pour un maximum de cinq (5) jours par semaine.
- 18.08 Lorsque la Compagnie conclut que la conduite d'un employé justifie une suspension sans rémunération, elle en avise par écrit l'employé et le Syndicat. À la réception de la lettre, l'employé dispose de trois (3) jours ouvrables pour en appeler auprès du supérieur hiérarchique de deuxième niveau. Ce dernier doit rencontrer l'employé et le représentant syndical dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception de l'appel. Dans les quarante-huit (48) heures suivant cette rencontre, le supérieur hiérarchique de deuxième niveau avise par écrit l'employé et le Syndicat du maintien, de la modification ou de la révocation de la suspension sans rémunération. Le délai prévu pour tenir la rencontre peut être prolongé par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.
- 18.09 Toute correspondance versée au dossier de l'employé depuis plus de deux (2) ans et relative à des mesures disciplinaires est supprimée du dossier de l'employé.

## Article Dix-neuf : Procédure de règlement des griefs

- 19.01 Un grief au sujet de l'interprétation de la présente Convention ou de sa présumée violation, ou encore un appel d'un employé croyant qu'il a été traité injustement ou d'un employé représentant un groupe d'employés croyant qu'ils ont été traités injustement, doit être traité de la façon suivante :

Il est entendu qu'avant de déposer un grief à la 1<sup>re</sup> Étape, l'employé ou un employé représentant un groupe d'employés (de concert avec le représentant local) doit prendre toutes les mesures raisonnables pour régler le différend avec son supérieur.

Il est de plus entendu que la disposition ci-dessus n'empêche pas un employé ou un groupe d'employés de déposer un grief ni ne lui enlève le droit.

**1<sup>re</sup> étape:** L'employé intéressé ou un employé représentant un groupe d'employés intéressés doit exposer son grief par écrit à son supérieur immédiat dans les trente (30) jours civils suivant la cause du grief, en prenant soin d'indiquer le ou les articles de la convention qui sont présumés avoir été violés ainsi que les correctifs proposés. Le supérieur fait connaître sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception du grief. Une copie de la décision rendue par la Compagnie à l'étape 1 est envoyée au Syndicat.

Toute entente mutuelle entre l'employé, les représentants syndicaux et ceux de la Compagnie pour régler un grief à cette étape doit être faite sans préjudice.

**2<sup>e</sup> étape :** Si le grief n'est pas réglé à l'étape 1, le représentant syndical régional ou, en son absence, son représentant accrédité, peut, dans les trente (30) jours civils suivant la réception de la décision rendue à l'étape 1, en appeler par écrit au supérieur hiérarchique de deuxième niveau, en prenant soin d'indiquer le ou les articles de la convention qui ont été présumément violés ainsi que les correctifs proposés. Ce dernier doit rendre sa décision par écrit dans les trente (30) jours civils suivant la réception de l'appel.

Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, l'employé peut présenter un grief à l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs, par l'intermédiaire du représentant syndical régional ou de son représentant accrédité.

**3<sup>e</sup> étape :** Si le grief n'est pas réglé à l'étape 2, le président de la Section locale du Syndicat peut, dans les trente (30) jours civils, soumettre le grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 20.

- 19.02 Un grief collectif peut être présenté à l'étape 2 par le représentant syndical régional ou par le président de la Section locale du Syndicat, dans les trente (30) jours civils suivant la reconnaissance de la cause du grief et, au plus tard, dans les quatre-vingt dix (90) jours civils suivant la cause du grief dans tous les cas.

Un grief collectif présenté par le président de la Section locale du Syndicat doit être transmis au directeur, Relations de travail, afin d'être réglé.

Un grief collectif peut toucher une mésentente relative à la signification, à l'interprétation ou à la présumée violation de la présente Convention, mais il ne doit en aucun cas servir à passer outre à la procédure d'appel d'un employé se croyant traité injustement.

- 19.03 Le règlement d'un grief ne doit jamais comporter de rémunération rétroactive au-delà de cent quatre-vingts (180) jours civils précédant la date de présentation du grief.
- 19.04 Si un grief n'est pas acheminé dans les délais prescrits, il est considéré comme résolu selon la dernière décision, et aucun autre appel ne peut être interjeté par la suite. Si le représentant approprié de la Compagnie ne rend pas de décision dans les délais prévus, le grief peut être acheminé à l'étape suivante de la procédure de règlement des griefs.

- 19.05 Un grief fondé sur une réclamation relative à un salaire non payé qui n'est pas traité par le Syndicat dans les délais prévus est considéré comme abandonné. Lorsque le représentant approprié de la Compagnie omet de faire connaître sa décision dans les délais prévus relativement à une réclamation pour salaire non payé, la somme réclamée est payée. L'application de cette règle ne doit pas constituer une interprétation de la Convention collective.
- 19.06 Les délais prévus à l'étape 1 sont prolongés pour la durée d'une absence à cause de maladie réelle ou d'un congé autorisé de l'employé intéressé. Tout autre délai est prolongé de trente (30) jours civils si les parties s'entendent à ce sujet.
- 19.07 À la demande de l'une ou l'autre des parties, un comité pré-arbitraire peut se réunir dans le but de faire connaître les positions respectives des parties en ce qui a trait aux sujets et aux solutions pertinentes. Les parties ne peuvent subséquemment changer leurs positions à l'arbitrage sauf dans la mesure où elles prennent connaissance d'un ou de plusieurs faits nouveaux. Chacune des parties doit aviser l'autre de tout nouveau fait dès qu'elle en prend connaissance.

## Article Vingt : Arbitrage

20.01 Tout grief qui n'est pas réglé à la satisfaction du Syndicat ou de la Compagnie peut être soumis à l'arbitrage par avis écrit au directeur, Relations de travail ou au président de la Section locale du Syndicat dans les trente (30) jours civils suivant la réception de la décision rendue à l'étape 2 ou à la date à laquelle la décision devait être rendue si elle ne l'est pas. Si le grief n'est pas soumis dans le délai fixé, il doit être considéré comme résolu selon la dernière décision rendue.

Nonobstant ce qui précède, si après douze (12) mois aucune mesure n'a été entreprise en ce qui a trait à l'établissement des dates pour l'arbitrage ou que les parties n'ont convenu d'aucune date, le grief doit être considéré comme résolu selon la décision rendue à l'étape 2.

### Comité d'arbitrage des griefs

Les membres du Comité d'arbitrage des griefs se réunissent tous les trimestres pour examiner les griefs soumis à l'arbitrage, les résoudre et rendre les décisions qui s'imposent.

20.02 Les griefs portant sur les sujets suivants ne doivent pas être soumis à l'arbitrage :

A) toute demande de modification de la présente Convention;

B) toute question non régie par la présente Convention;

C) toute question qui, selon les termes de la présente Convention, relève exclusivement de la Compagnie.

20.03 Un grief doit être soumis à un seul arbitre choisi d'un commun accord, sauf dans le cas cité ci-après. Les parties tentent de choisir un arbitre dans les quinze (15) jours civils suivant la demande d'arbitrage.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur un tel choix, la partie qui demande l'arbitrage peut demander au ministre du Travail de nommer un arbitre.

20.04 La partie désirant soumettre le désaccord à un conseil d'arbitrage doit le préciser au moment de la demande d'arbitrage. L'autre partie doit accepter ou refuser une telle requête dans les quinze (15) jours civils qui suivent. Selon qu'il y a accord ou refus, le paragraphe 20.03 ou le paragraphe 20.05 s'applique.

20.05 Le conseil d'arbitrage doit être formé dans les trente (30) jours qui suivent la date où sa formation a été demandée. Le conseil doit compter trois (3) membres : un premier choisi par le Syndicat, un autre choisi par la Compagnie, et un président choisi par les deux (2) premiers membres. Dans le cas où ces derniers ne peuvent d'entendre sur le choix du président, l'un ou l'autre d'entre eux peut alors s'adresser au ministre du Travail du Canada qui choisit le président du conseil.

20.06 Si une vacance survient au sein du conseil par suite d'un décès, d'une incapacité, d'une démission ou pour toute autre raison, cette vacance est comblée de la même façon que celle ayant prévalu lors de la formation initiale du conseil.

20.07 La décision de l'arbitre ou du conseil doit se limiter au désaccord ou au problème énoncé dans le ou les exposés soumis par la ou les parties. La décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage ne peut modifier, ni remplacer aucune disposition de la présente Convention, ni y déroger, ni y ajouter quoi que ce soit.

20.08 La décision prise par l'arbitre ou par la majorité des membres du conseil d'arbitrage, suivant les dispositions du présent article sur l'arbitrage, est sans appel et obligatoire pour la Compagnie, le Syndicat et tous les employés intéressés. Si une décision majoritaire ne peut être obtenue, le président décide.

- 20.09 Le Syndicat et la Compagnie paient les services et les dépenses du membre qu'ils ont respectivement choisi; quant aux services et aux dépenses du président ou de l'arbitre, la Compagnie et le Syndicat en paient chacun la moitié.
- 20.10 Si, dans l'application de la présente procédure arbitrale, le Syndicat ou la Compagnie soulève quelque question quant à l'arbitrabilité d'un grief, la question doit être soumise à l'arbitre ou au conseil d'arbitrage créé de la façon précitée, qui se charge de l'étudier et de rendre une décision.
- 20.11 Les audiences d'arbitrage de griefs soumis par des employés se tiennent, soit à Toronto, soit à Vancouver, soit à Montréal.

Les audiences d'arbitrage de griefs collectifs se tiennent alternativement au siège social de la Compagnie et à celui du Syndicat, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

## Article Vingt-et-un : Régime d'avantages sociaux des employés

21.01 Les coûts des primes d'avantages sociaux comprises dans l'article 21 sont partagés comme suit :

- , 75 % pour la Compagnie
- , 25 % pour l'employé
  - o Assurance-vie
  - o Décès et mutilation accidentels
  - o Assurance-invalidité de courte durée
  - o Assurance-invalidité de longue durée
  - o Soins dentaires
  - o Assurance-maladie complémentaire

Aux fins de l'application du présent article, le terme « conjoint » inclut toute personne qui vit avec une autre personne depuis au moins un an, si les deux personnes se présentent publiquement en tant que mari et femme, ou ont une relation analogue, à la condition que l'employé ait informé la Compagnie d'une telle union de fait aux fins de l'application des avantages sociaux compris dans la présente Convention.

- La prime de l'employé représente 25 % du coût total de la prime jusqu'à concurrence de :

Célibataire	Famille
32 \$	64 \$

- La franchise est de 25 \$ pour un célibataire et de 50 \$ pour une famille pour ce qui a trait à l'assurance-maladie complémentaire et aux soins dentaires.
- La répartition des coûts est faite de la façon la plus avantageuse sur le plan fiscal.

21.02 Les employés régis par la présente Convention bénéficient des régimes d'avantages sociaux sous réserve des conditions d'assurance établies avec les assureurs, à moins d'indication contraire expresse.

21.03 Les avantages sont assurés par l'entremise de polices d'assurance souscrites auprès de compagnies choisies par la Compagnie. Celle-ci doit prévenir de tout changement d'assureur le président de la Section locale du Syndicat qui peut demander une rencontre pour discuter du changement. Un exemplaire des polices d'assurance doit être fourni au Syndicat à sa demande.

Si un changement d'assureur se produit, les avantages doivent demeurer les mêmes dans la mesure du possible. Advenant le cas peu probable d'une réduction de la couverture, les parties doivent se réunir pour négocier une autre couverture de valeur égale.

### 21.04 Assurance-vie

A) **Admissibilité** : L'employé admissible est celui qui occupe un emploi de façon continue depuis au moins trente (30) jours le premier jour du mois au cours duquel la demande d'indemnisation est faite et a été rémunéré pour ses services au cours de la période de trente (30) jours précédant toute demande d'indemnisation.

B) **Protection** : La Compagnie fournit sans frais aux employés une assurance-vie collective à terme de 60 000 \$, sous réserve des conditions du contrat conclu avec l'assureur.

Une assurance-vie additionnelle facultative (jusqu'à concurrence de deux fois le salaire de base) peut être souscrite par les employés intéressés au taux de groupe en vigueur.

C) **Décès et mutilation accidentels** : En plus de l'assurance-vie collective à terme, une police est souscrite jusqu'à concurrence de 60 000 \$ en cas d'accident entraînant la mort ou la mutilation. Cette police sera souscrite seulement à l'intention des employés participants dont les services ont été rémunérés au cours de la période de trente (30) jours précédant toute demande d'indemnisation.

D) Assurance-vie pendant la retraite : Un employé qui prend sa retraite a droit à une assurance-vie de 5 000 \$ entièrement payée par la compagnie.

E) **Employés inactifs** : Les employés participants mis à pied peuvent maintenir leur assurance-vie et leur assurance décès et mutilation accidentels pendant la période de rappel en payant la prime appropriée à la compagnie pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois, à compter de la date à laquelle ils quittent leur service normal.

La Compagnie établit les modalités et le mode de paiement direct des primes, conformément aux conditions de la police souscrite auprès de l'assureur.

Les employés participants en congé autorisé peuvent maintenir leur assurance-vie et leur assurance décès et mutilation accidentels en payant la prime appropriée en totalité (100 %) à la Compagnie pendant une période maximale de douze (12) mois, à compter de la date à laquelle ils quittent leur service normal. La Compagnie établit les modalités et le mode de paiement direct des primes, conformément aux conditions de la police souscrite auprès de l'assureur.

F) **Fin de la couverture** : Sous réserve des conditions de la police souscrite auprès de l'assureur ou d'autres dispositions précisées dans le présent article, la protection d'assurance-vie prend fin le dernier jour travaillé advenant :

- i) une cessation d'emploi;
- ii) une grève ou un lock-out;
- iii) une mise à pied ou un congé autorisé, sauf pour les cas relevant du paragraphe E) ci-dessus.

#### 21.05 Assurance-invalidité de courte durée

A) **Admissibilité** : L'employé participant est celui qui occupe un emploi de façon continue depuis au moins trente (30) jours le premier jour du mois au cours duquel la demande d'indemnisation est faite et a été rémunéré pour ses services au cours de la période de trente (30) jours précédant toute demande d'indemnisation.

B) **Période d'attente** : Le versement des prestations d'assurance-invalidité de courte durée débute le premier jour dans le cas d'un accident non professionnel, le premier jour également dans le cas d'une maladie nécessitant l'hospitalisation, et le quatrième jour dans les autres cas de maladie.

Les chirurgies d'un jour sont considérées comme une « hospitalisation ».

Tous les employés ayant deux (2) années de service ou plus au moment de leur maladie reçoivent, au plus une fois par année, des prestations selon les taux courants du régime pour les trois (3) premiers jours de maladie (ne résultant pas d'un accident et ne requérant pas l'hospitalisation) s'ils sont toujours malades le quatrième jour. Tous les employés comptant cinq (5) ans de service ou plus sont admissibles à ces prestations deux (2) fois par année.

C) **Montant des prestations** : Les prestations d'assurance-invalidité de courte durée accordées à la suite de demandes faites le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 s'élèvent à 75 % du salaire de base jusqu'à concurrence de 800 \$.

**NOTA.** - Sous réserve de l'approbation de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), un employé recevant des prestations de maladie de l'assurance-emploi touche des prestations complémentaires lui permettant de combler l'écart entre le montant qui lui est versé et celui de l'assurance-invalidité de courte durée auquel il a droit.

Si l'employé est admissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi, il est convenu que les paiements hebdomadaires combinés reçus en vertu du présent article et le taux hebdomadaire des prestations de l'assurance-emploi n'excèdent pas 75 % du salaire de base hebdomadaire de l'employé.



Un employé n'a pas de droits acquis quant aux paiements des prestations de maladie de l'assurance-emploi approuvé par DRHC, sauf en ce qui concerne les paiements versés durant une période de chômage dûment reconnue par DRHC.

Les paiements relatifs à une rémunération annuelle garantie, à une rémunération différée ou à une indemnité de cessation d'emploi ne sont pas réduits ni augmentés par le programme de prestations de maladie de l'assurance-emploi.

**D) Période d'indemnisation:** Les employés non admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi peuvent recevoir, sous réserve des conditions de la police souscrite auprès de l'assureur, des prestations d'assurance-invalidité de courte durée pendant 26 semaines au maximum.

Les employés admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi peuvent recevoir des prestations d'assurance-invalidité de courte durée pendant les 15 premières semaines. Après cette période, si l'employé ne peut retourner au travail, il touche des prestations de maladie de l'assurance-emploi au lieu des prestations d'assurance-invalidité de courte durée pour une autre période maximale de 15 semaines.

Au terme de cette période, si l'employé est toujours incapable de travailler, il reçoit des prestations d'assurance-invalidité de courte durée pour une autre période maximale de 11 semaines.

**E) Autre protection :** Durant toute période où un employé participant reçoit des prestations d'assurance-invalidité de courte durée, des prestations de maladie de l'assurance-emploi ou d'indemnisation des accidents de travail et qu'il souffre d'une incapacité totale, sa protection en vertu des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie complémentaire et de soins dentaires est maintenue pendant une période maximale de un (1) an.

L'employé qui souffre d'invalidité totale pendant plus de douze (12) mois et qui a conservé sa qualité d'employé maintient son assurance-vie en entier pour la durée de son invalidité ou jusqu'à l'âge de 65 ans ou de sa retraite anticipée, sa protection étant alors ramenée à 5 000 \$ à cette date.

**F) Certificats médicaux:** Les certificats médicaux exigés par l'employeur sont payés par la Compagnie.

**G) Fin de la couverture:** Sous réserve des conditions de la police souscrite auprès de l'assureur ou d'autres dispositions précisées dans le présent article, la protection de l'assurance-invalidité de courte durée prend fin à la dernière journée de travail dans les cas suivants :

- i) une cessation d'emploi ou une suspension;
- ii) une grève ou un lock-out;
- iii) une mise à pied ou un congé autorisé pour toute autre raison que la maladie;
- iv) la retraite.

## **21.06 Régime de soins dentaires et d'assurance-maladie complémentaire**

**A) Admissibilité :** L'employé participant est celui qui occupe un emploi de façon continue depuis au moins quatre-vingt-dix (90) jours le premier jour du mois au cours duquel la demande d'indemnisation est faite et a été rémunéré pour ses services au cours des trente (30) jours précédant toute demande d'indemnisation.

### **B) INDEMNITÉS DE SOINS DENTAIRES**

i) Les employés et les personnes à leur charge qui sont admissibles ont le droit de réclamer le remboursement des frais de soins dentaires de base et majeurs jusqu'à concurrence de 1 500 \$ par personne assurée par année civile, une fois déduite la franchise annuelle de 25 \$ pour un célibataire ou de 50 \$ pour une famille.

ii) Pour les soins dentaires **de base**, le remboursement est égal à 100 % des frais jusqu'à concurrence des montants prévus dans le guide tarifaire provincial en vigueur pour l'année en cours et, en Alberta, des montants prévus au Alberta Fee Guide de 1997, plus le rajustement annuel pour

tenir compte de l'inflation calculé selon les indications de l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes inc. (jusqu'à ce que l'Alberta adopte un nouveau guide tarifaire).

iii) Pour les soins dentaires **maieurs**, le remboursement est égal à 50 % des frais jusqu'à concurrence des montants prévus dans le guide tarifaire provincial en vigueur pour l'année en cours et, en Alberta, des montants prévus au Alberta Fee Guide de 1997, plus le rajustement annuel pour tenir compte de l'inflation calculé selon les indications de l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes inc. (jusqu'à ce que l'Alberta adopte un nouveau guide tarifaire).

iv) Pour les soins **orthodontiques** des enfants à charge (âgés de moins de vingt-et-un (21) ans), le remboursement est égal à 50 pour cent des frais assurés jusqu'à concurrence du montant indiqué dans le guide tarifaire provincial en vigueur pour l'année en cours et, en Alberta, des montants prévus au Alberta Fee Guide de 1997, plus le rajustement annuel pour tenir compte de l'inflation calculé selon les indications de l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes inc. (jusqu'à ce que l'Alberta adopte un nouveau guide tarifaire). Une protection viagère maximale de deux mille dollars (2 000 \$) par personne assurée s'applique.

### C) ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE

i) La Compagnie offre un régime d'assurance-maladie complémentaire assurant aux employés admissibles le remboursement des frais d'hospitalisation dans une chambre à deux lits, sans franchise, et le remboursement des frais médicaux importants moyennant une franchise annuelle de 25 \$ pour un célibataire, ou de 50 \$ pour une famille. Les conditions du régime d'assurance-maladie complémentaire figurent sur la police.

L'assurance-maladie complémentaire couvre tous les médicaments figurant au Compendium des produits et spécialités pharmaceutiques à titre de narcotique, de substance contrôlée ou de médicament exigeant une ordonnance. La liste évoluera selon que de nouveaux médicaments y seront ajoutés ou enlevés.

Frais d'exécution d'ordonnance remboursés : 8 \$ au maximum.

ii) La Compagnie offre un régime de soins oculaires aux employés admissibles. La protection comprend une paire de lunettes (monture et verres) ou de lentilles cornéennes, jusqu'à concurrence de 200 \$ par personne par période de vingt-quatre (24) mois.

iii) Prothèses auditives : 500 \$ par employé assuré, par période de trois (3) ans.

D) **Employés inactifs** : Les employés participants mis à pied peuvent maintenir leur assurance-maladie complémentaire et leur assurance dentaire pendant une période maximale de deux (2) ans à compter de la date à laquelle ils quittent leur service normal, en payant à la Compagnie la prime appropriée en totalité (100 %).

Les employés participants en congé autorisé peuvent maintenir leur assurance-maladie complémentaire et leur assurance dentaire en payant la prime appropriée à la Compagnie pendant une période maximale de un (1) an, à compter de la date à laquelle ils quittent leur service normal.

E) **Fin de la couverture** : Sous réserve des conditions de la police souscrite auprès de l'assureur ou d'autres dispositions précisées dans le présent article, la protection d'assurance-maladie complémentaire prend fin advenant :

- i) une cessation d'emploi;
- ii) une grève ou un lock-out;
- iii) une mise à pied ou un congé autorisé sauf pour les cas relevant du paragraphe D) ci-dessus;
- iv) la retraite, l'employé pouvant maintenir le régime d'assurance-maladie complémentaire en payant les primes nécessaires.

## 21.07 Assurance-invalidité de longue durée

Ce régime permet à l'employé assuré de recevoir un revenu équivalent à 66,7 % de ses gains mensuels en vigueur à la date à laquelle son invalidité a débuté jusqu'à concurrence d'une prestation maximale de 4 000,00 \$ par mois pourvu qu'il soit toujours invalide après l'expiration des indemnités hebdomadaires, des prestations d'assurance-emploi et des crédits de vacances (tels que mentionnés à l'alinéa 21.05 D)). Si l'employé détient des crédits de vacances non épuisés lorsque ses indemnités d'assurance-invalidité de courte durée prennent fin, il reçoit son indemnité de vacances avant de commencer à recevoir des indemnités d'assurance-invalidité de longue durée. Les indemnités d'assurance-invalidité de longue durée sont imposables et sont payables mensuellement pendant toute la période d'invalidité totale de l'employé, jusqu'à ce qu'il atteigne 65 ans.

### Définition d'invalidité

#### Pendant la période d'évaluation initiale:

Pendant la période d'attente de 180 jours et les 24 mois suivants, l'invalidité est évaluée en fonction des tâches que l'employé exécutait sur une base régulière pour la Compagnie avant le début de son invalidité. Un employé est considéré invalide si, en raison d'une maladie ou d'un accident, il devient incapable d'exécuter quelque combinaison de tâches que ce soit, parmi celles qui occupaient au moins 80 % de son temps de travail.

#### Après la période d'évaluation initiale:

Après la période d'évaluation initiale, un employé est considéré invalide si une maladie ou un accident l'empêche d'occuper un emploi rémunéré.

Emploi rémunéré s'entend d'un emploi :

1. que l'employé est médicalement apte à exercer;
2. pour lequel il détient au moins les qualifications minimales;
3. qui lui procure un revenu au moins équivalent à 66,7 % du revenu mensuel qu'il gagnait avant qu'il ne devienne invalide; et
4. qui est situé dans la province ou le territoire où l'employé travaillait au moment où il est devenu invalide ou dans la province ou le territoire où il habite actuellement.

Pour être admissible aux prestations d'assurance-invalidité de longue durée, l'employé doit de plus être suivi par un médecin diplômé et fournir de temps à autre, lorsque requis de ce faire, un certificat médical confirmant qu'il demeure invalide.

#### Coordination avec les autres prestations d'invalidité :

En vertu du régime d'assurance-invalidité de longue durée, le revenu total de l'employé ne peut excéder le moindre de 66,7 % de son revenu normal ou de 4 000 \$ par mois. Si l'employé est admissible à des prestations en vertu d'un quelconque régime gouvernemental ou de la Compagnie, incluant un régime d'indemnisation des accidentés de travail et le Régime de pension du Canada/Régime des rentes du Québec et que ces prestations porteraient le revenu total de cet employé à un niveau supérieur à 66,7 % de son revenu normal, les prestations d'assurance-invalidité de longue durée de cet employé sont ajustées en conséquence. Cependant, cette limite de 4 000 \$ n'inclut pas les prestations provenant du RPC/RRQ pour les enfants à charge, ni les majorations des prestations de ces régimes ou d'un régime d'indemnisation des accidentés du travail dues aux augmentations du coût de la vie, ni le revenu des prestations d'un régime d'assurance privé ou 50 % des revenus d'un programme de réadaptation approuvé tel que décrit ci-après.

L'employé doit fournir la preuve qu'il a fait les demandes requises pour recevoir toutes les autres prestations des régimes auxquels il peut être admissible, de même qu'une déclaration du montant de prestations qu'il reçoit.

#### Programme de réadaptation :

Un conseiller en réadaptation oriente l'employé vers le programme de réadaptation ou de recyclage approprié. Si l'employé commence à travailler dans le cadre d'un programme de réadaptation approuvé, ses prestations d'assurance-invalidité de longue durée sont réduites de 50 % seulement.

des revenus qu'il tire de son emploi de réadaptation, pourvu que son revenu total ne dépasse pas 100 % de ses revenus à la date où son invalidité a débuté.

**Exclusions en vertu du régime d'assurance-invalidité de longue durée :**

L'employé n'est pas admissible aux prestations d'assurance-invalidité de longue durée dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- , blessures que s'inflige volontairement l'employé,
- , guerre, insurrection, rébellion ou participation à des émeutes ou agitations civiles,
- , blessures résultant d'un accident de travail subi lorsqu'à l'emploi d'un autre employeur,
- , alcoolisme ou toxicomanie, sauf pendant qu'un traitement de réhabilitation approuvé est suivi,
- , troubles psychologiques ou mentaux, sauf pendant qu'un traitement est fourni par un médecin spécialisé en psychiatrie,
- , toute période d'invalidité suivant un défaut de coopérer ou de participer à un programme de réadaptation recommandé ou approuvé par l'assureur,
- , toute période pendant laquelle l'employé ne participe pas ou ne coopère pas à un traitement raisonnable et habituel prévu pour soigner son invalidité,
- , la durée prévue d'une période d'absence ou de mise à pied temporaires si l'invalidité commence après le début de la période d'absence ou de mise à pied,
- , une période de réclusion dans une prison ou une autre institution comparable,
- , les périodes suivantes, si l'invalidité résulte d'une grossesse :
  - une période de congé de maternité,
  - la période commençant 10 semaines avant et se terminant 6 semaines après l'accouchement,
  - une période pendant laquelle des prestations de l'assurance-emploi pour maternité sont payées.

21.08 **Congé de maternité ou congé parental:** La Compagnie autorise un congé de maternité ou un congé parental non rémunéré aux conditions suivantes. La durée maximale du congé est de :

i) **Congé de maternité:** dix-sept (17) semaines non rémunérées aux employées ayant donné naissance à un enfant. Par l'intermédiaire de son régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi, la Compagnie comble l'écart entre la prestation d'assurance-emploi pour maternité versée à une employée et 75 % de son taux hebdomadaire de base.

L'employée admissible aux prestations d'assurance-emploi pour maternité recevra par l'intermédiaire du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi 75 % de son taux hebdomadaire avant la naissance pendant les deux (2) semaines de délai de carence exigées aux fins de l'assurance-emploi. La Compagnie versera des prestations au titre de son régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi jusqu'à un maximum de dix-sept (17) semaines, ce qui comprend les deux (2) semaines de délai de carence et les quinze (15) semaines de prestations d'assurance-emploi pour maternité. Le régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi ne vise pas le congé parental.

ii) **Congé parental :** trente-cinq (35) semaines non rémunérées aux employées ou employés parents d'un nouveau-né ou qui adoptent un enfant.

Les employés admissibles au congé de maternité ou au congé parental demeurent couverts par les régimes d'avantages sociaux durant toute la période du congé.

21.09 Les demandes d'indemnisation refusées par la compagnie d'assurance ne sont pas révisables, sauf lorsqu'elles sont refusées en raison d'admissibilité. Dans un tel cas, l'employé peut déposer un grief conformément à la procédure de règlement des griefs de la présente Convention collective.

**21.10 Procédure d'appel applicable aux prestations d'assurance-invalidité de courte durée**

Lorsque la Compagnie et le Syndicat sont en désaccord quant à l'admissibilité d'un employé à des prestations d'assurance-invalidité de courte durée et qu'une entente ne peut être conclue, l'affaire est soumise à l'arbitrage médical de la manière suivante :

L'employé est examiné par un médecin désigné par la Compagnie et par un médecin désigné à cette fin par le Syndicat. S'ils divergent d'opinion quant à l'admissibilité de l'employé, cette question est alors soumise à un troisième médecin choisi par ces deux (2) médecins. L'opinion émise par ce troisième médecin, après examen de l'employé et consultation avec les deux (2) autres médecins, est alors déterminante et lie la Compagnie, le Syndicat et l'employé visé. Les honoraires et dépenses découlant des services du troisième médecin sont partagés également entre la Compagnie et le Syndicat.

#### **21.11 Allocation d'assurance-maladie**

Une allocation mensuelle s'applique aux paiements de la prime prévue en vertu de tout régime d'assurance-maladie gouvernemental, de la façon suivante :

A) Employés participants : allocation mensuelle d'assurance-maladie de 8 \$ pour un employé célibataire, et de 14 \$ pour un employé marié.

Cette allocation sert en premier lieu à payer tout montant exigé maintenant ou plus tard de la Compagnie pour les soins médicaux ou chirurgicaux en vertu de tout régime d'assurance-maladie gouvernemental.

Si aucune prime mensuelle n'est exigée, ou si la prime mensuelle exigée de l'employé, ou la prime exigée de l'employé et de la Compagnie, pour avoir droit aux prestations de base pour soins médicaux et chirurgicaux, est inférieure à l'allocation, la différence est versée à l'employé sur la feuille de paie, mais si elle est supérieure, la différence est alors déduite du salaire de l'employé.

Sous réserve des dispositions des clauses précédentes, l'allocation est versée pour chaque employé participant, pourvu que celui-ci compte du service rémunéré au cours du mois pour lequel l'allocation est versée-.

Nonobstant les dispositions de la clause 21.11, l'employé participant qui ne compte pas de service rémunéré au cours d'un mois donné, mais qui reçoit des prestations d'assurance-salaire hebdomadaires en vertu du régime d'avantages sociaux, est traité comme suit :

i) s'il réside dans une province où une prime ou une taxe d'assurance-maladie est exigée, il est admissible au montant de cette prime ou de cette taxe jusqu'à concurrence du montant stipulé à l'alinéa 21.11 A) ou du montant inférieur qui est exigé dans la province en question; cela ne s'applique pas dans les provinces où la Compagnie paie les primes;

ii) s'il réside dans une province où aucune prime ni taxe d'assurance-maladie n'est exigée, il ne reçoit aucun montant. -

**NOTA** - L'expression « employé participant » utilisée précédemment est définie dans le Régime d'avantages sociaux des employés.

#### **21.12 Congés de maladie**

Un employé se voit accorder six (6) jours de maladie par année civile. Les congés de maladie sont rémunérés à 75 % du taux de salaire de l'échelon où se situe l'employé.

## Article Vingt-deux : Santé et sécurité au travail

- 22.01 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent qu'Allstream étant une entreprise soumise à la réglementation fédérale, Allstream et le Syndicat doivent observer la législation fédérale en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail*.

L'objectif du Programme de santé et de sécurité au travail d'Allstream est de répondre aux exigences de la législation fédérale, et de prendre toutes les mesures raisonnables pour favoriser un milieu de travail sécuritaire. Pour cette raison, tous les employés sont tenus de prendre connaissance des modalités du Programme de santé et sécurité au travail et de la Politique relative à l'environnement, à la santé et à la sécurité d'Allstream. Tous les employés sont incités à agir de manière à favoriser un milieu de travail sûr et sain.

Un site Web accessible à tous les employés, où sont présentées toutes les politiques et pratiques actuelles de la Compagnie en matière de santé et de sécurité au travail, est créé et tenu à jour par la Compagnie.

- 22.02 La Compagnie alloue cinq mille dollars (5 000 \$) par année et au plus cinq (5) jours de congé payé à un membre désigné du Comité d'orientation en matière d'environnement, de santé et de sécurité ou à son représentant pour qu'il assiste à une conférence, reçoive de la formation ou se procure de la documentation sur la santé et la sécurité.

Le Jour de deuil national sera affiché sur le site de santé et de sécurité de la Compagnie. De plus, tous les employés seront avisés du Jour de deuil national (le 28 avril).

Les employés devront porter de l'équipement de protection individuelle et/ou les vêtements protecteurs, conçus pour éliminer ou réduire le risque de blessure résultant de dangers. Les lignes directrices sur l'équipement de protection et sur les vêtements protecteurs seront communiquées conformément à la politique de la Compagnie affichée dans l'intranet de la Compagnie.

Pourvu qu'ils aient l'approbation préalable de leur supérieur, les nouveaux employés et les employés actuels qui doivent porter des chaussures de sécurité approuvées par la CSA recevront de la Compagnie un montant pouvant aller jusqu'à 100 \$ par année civile ou jusqu'à 200 \$ par période de deux années civiles pour l'achat de chaussures de sécurité. Les employés qui ne sont pas tenus de porter des chaussures de sécurité n'ont pas droit à cette allocation. Seules les chaussures de sécurité approuvées par la CSA donnent droit à une allocation.

Pourvu qu'ils aient l'approbation préalable de leur supérieur, les nouveaux employés et les employés actuels qui doivent porter des lunettes de sécurité munies de verres correcteurs recevront de la Compagnie un montant pouvant aller jusqu'à 250 \$ par période de vingt-quatre (24) mois pour l'achat de ces lunettes.

- 22.03 Une fois par année, chaque comité local de santé et de sécurité, de concert avec le groupe Environnement, Santé et Sécurité, organisera de la formation en premiers soins qui sera offerte à tous les employés. La participation à cette formation est facultative.
- 22.04 Un employé a le droit de refuser de travailler de façon non sécuritaire s'il estime que le fonctionnement de l'équipement ou les conditions du lieu de travail constituent un danger pour lui-même ou un autre employé. L'employé doit immédiatement en aviser son supérieur.

### Article Vingt-trois : Retenue de la cotisation syndicale

- 23.01 À la deuxième période de paie de chaque mois, la Compagnie prélève sur le salaire de tout employé régi par la présente Convention collective, les cotisations syndicales mensuelles ainsi que les autres retenues générales auxquelles sont assujettis tous les employés, conformément aux conditions énoncées aux paragraphes 23.02 à 23.11.
- 23.02 Les employés comblant des postes de supervision ou de nature confidentielle qui ne sont pas soumis à toutes les règles de la présente Convention collective, sont exemptés des cotisations si les représentants de la Compagnie et ceux du Syndicat y consentent.
- 23.03 L'adhésion au Syndicat est possible pour tout employé admissible en vertu des statuts du Syndicat après paiement des droits d'adhésion ou de réintégration exigés de manière uniforme de tous les autres candidats. L'adhésion au Syndicat est obligatoire pour tout employé admissible qui entre en fonction après le 1er janvier 1998. L'adhésion ne doit pas être refusée pour des raisons relatives à la race, le sexe, la nationalité d'origine, la couleur ou la religion.
- 23.04 Pour les nouveaux employés, la retenue des cotisations commence à la seconde période de paie du mois durant lequel ils sont rémunérés pour leurs services.
- 23.05 Si le salaire d'un employé à la seconde période de paie d'un mois donné n'est pas suffisant pour permettre de prélever le montant entier de la cotisation, la Compagnie n'effectue aucune retenue pour ce mois. La Compagnie ne peut reporter à une date ultérieure la retenue de la cotisation non effectuée pour un mois précédent parce que le salaire de l'employé pour la période de paie désignée était insuffisant.
- 23.06 Une (1) seule retenue de cotisation peut être effectuée mensuellement sur le salaire d'un employé.
- 23.07 Seules les retenues actuelles ou ultérieures exigées par la loi, les retenues de sommes dues ou payables à la Compagnie, ainsi que les retenues de cotisations au régime de retraite et à la caisse de prévoyance sont effectuées sur le salaire, avant la retenue de la cotisation.
- 23.08 Le montant des cotisations ainsi retenues sur le salaire, accompagné d'un état indiquant le montant prélevé sur le salaire de chaque employé, est remis par la Compagnie au représentant ou au secrétariat syndical, suivant un commun accord entre les parties, dans les quarante (40) jours civils qui suivent la période de paie ayant fait l'objet des retenues.
- 23.09 La Compagnie ne doit pas être tenue responsable, financièrement ou de toute autre façon, soit envers le Syndicat, soit envers tout employé, pour avoir omis des retenues ou pour avoir effectué des retenues et des versements inexacts ou inappropriés. Cependant, dans tous les cas où survient une erreur dans le montant de toute retenue salariale d'un employé, la Compagnie se charge de rectifier l'erreur directement avec l'employé. Dans le cas d'une erreur de la part de la Compagnie dans le montant de ses versements au Syndicat, elle apporte les rectifications nécessaires dans un versement ultérieur. La responsabilité de la Compagnie quant à tout montant prélevé suivant les dispositions du présent article prend fin au moment où les sommes dues sont remises au représentant ou au secrétariat syndical.
- 23.10 Dans l'éventualité de toute action en justice contre les parties ici concernées résultant de toute déduction ou de déductions prélevées ou devant être prélevées sur la feuille de paie par la Compagnie en raison du paragraphe 23.01, toutes les parties concernées doivent coopérer pleinement avec la justice pour résoudre ce litige. Chacune des parties doit assumer les coûts de cette action sauf que, si à la demande du Syndicat des frais de conseillers sont engagés, ces frais doivent être payés par le Syndicat. Excepté pour ce qui vient d'être énoncé, le Syndicat doit indemniser la Compagnie pour toute perte, dommage, frais, dettes ou dépenses occasionnées ou engagées dont il est responsable découlant de déduction ou de déductions prélevées sur la feuille de paie.
- 23.11 La Compagnie doit fournir mensuellement au Syndicat une liste des employés reflétant tout changement de leur état (c'est-à-dire embauchage, mutation, promotion, mise à pied, rappel).

Article Vingt-quatre : Durée de la Convention

24.01 La présente Convention, dans son texte révisé demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023 et, subséquemment, sous réserve de ce que l'une ou l'autre des parties fasse connaître par un préavis écrit de cent vingt (120) jours son désir de la réviser, de la modifier ou d'y mettre fin. Ledit préavis peut être donné n'importe quand après le 31 août 2023.

Pour la Compagnie :

Pour le Syndicat :

**Signature** \_\_\_\_\_

**Signature** \_\_\_\_\_

Nom \_\_\_\_\_

Nom \_\_\_\_\_

Titre \_\_\_\_\_

Titre \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_

Date \_\_\_\_\_



## Annexe A : Échelle des salaires hebdomadaires - Classifications techniques

### CLASSIFICATIONS TECHNIQUES

Classification	Progression à l'échelon maximal
Technicien, Communications 3	12
Technicien, Communications 2A et 2B	12
Technicien, Communications 1	8

### Taux:

Échelon	1er janvier 2020 (2 %)		1er janvier 2021 (1 %)		1er janvier 2022 (1 %)		1er janvier 2023 (1 %)		Facteurs de progression
	Hebdomadaire	Horaire	Hebdomadaire	Horaire	Hebdomadaire	Horaire	Hebdomadaire	Horaire	
1	884,54 \$	22,11 \$	893,39 \$	22,33 \$	902,32 \$	22,56 \$	911,35 \$	22,78 \$	
2	946,97 \$	23,67 \$	956,44 \$	23,91 \$	966,00 \$	24,15 \$	975,66 \$	24,39 \$	6 mois
3	1 008,58 \$	25,21 \$	1 018,66 \$	25,47 \$	1 028,85 \$	25,72 \$	1 039,14 \$	25,98 \$	6 mois
4	1 075,49 \$	26,89 \$	1 086,24 \$	27,16 \$	1 097,11 \$	27,43 \$	1 108,08 \$	27,70 \$	6 mois
5	1 144,85 \$	28,62 \$	1 156,30 \$	28,91 \$	1 167,86 \$	29,20 \$	1 179,54 \$	29,49 \$	6 mois
6	1 215,84 \$	30,40 \$	1 228,00 \$	30,70 \$	1 240,28 \$	31,01 \$	1 252,68 \$	31,32 \$	6 mois
7	1 281,53 \$	32,04 \$	1 294,34 \$	32,36 \$	1 307,29 \$	32,68 \$	1 320,36 \$	33,01 \$	6 mois
8	1 366,39 \$	34,16 \$	1 380,06 \$	34,50 \$	1 393,86 \$	34,85 \$	1 407,80 \$	35,19 \$	6 mois
9	1 397,81 \$	34,95 \$	1 411,79 \$	35,29 \$	1 425,90 \$	35,65 \$	1 440,16 \$	36,00 \$	6 mois
10	1 429,63 \$	35,74 \$	1 443,93 \$	36,10 \$	1 458,37 \$	36,46 \$	1 472,95 \$	36,82 \$	6 mois
11	1 456,15 \$	36,40 \$	1 470,71 \$	36,77 \$	1 485,42 \$	37,14 \$	1 500,27 \$	37,51 \$	6 mois
12	1 482,67 \$	37,07 \$	1 497,50 \$	37,44 \$	1 512,47 \$	37,81 \$	1 527,60 \$	38,19 \$	6 mois

## Annexe B : Échelle des salaires hebdomadaires - Classifications générales

**CLASSIFICATIONS GÉNÉRALES**

Classification	Progression à l'échelon maximal
Commis, Soutien à la clientèle	6
Opérateur, Centre de service	6
Commis	8
Téléphoniste (services interurbains)	8
Représentant, Service Internet	10
Commis aux demandes, Lignes locales	10

Taux:

Échelon	1er janvier 2020 (2 %)		1er janvier 2021 (1 %)		1er janvier 2022 (1 %)		1er janvier 2023 (1 %)		Facteurs de progression
	Hebdomadaire	Horaire	Hebdomadaire	Horaire	Hebdomadaire	Horaire	Hebdomadaire	Horaire	
1	709,51 \$	17,74 \$	716,61 \$	17,92 \$	723,77 \$	18,09 \$	731,01 \$	18,28 \$	
2	760,51 \$	19,01 \$	768,12 \$	19,20 \$	775,80 \$	19,39 \$	783,56 \$	19,59 \$	6 mois
3	816,41 \$	20,41 \$	824,57 \$	20,61 \$	832,82 \$	20,82 \$	841,15 \$	21,03 \$	6 mois
4	869,04 \$	21,73 \$	877,73 \$	21,94 \$	886,51 \$	22,16 \$	895,37 \$	22,38 \$	6 mois
5	922,08 \$	23,05 \$	931,30 \$	23,28 \$	940,61 \$	23,52 \$	950,02 \$	23,75 \$	6 mois
6	975,54 \$	24,39 \$	985,29 \$	24,63 \$	995,15 \$	24,88 \$	1 005,10 \$	25,13 \$	6 mois
7	1 022,04 \$	25,55 \$	1 032,26 \$	25,81 \$	1 042,58 \$	26,06 \$	1 053,01 \$	26,33 \$	6 mois
8	1 067,33 \$	26,68 \$	1 078,00 \$	26,95 \$	1 088,78 \$	27,22 \$	1 099,67 \$	27,49 \$	6 mois
9	1 115,88 \$	27,90 \$	1 127,04 \$	28,18 \$	1 138,31 \$	28,46 \$	1 149,69 \$	28,74 \$	6 mois
10	1 161,98 \$	29,05 \$	1 173,60 \$	29,34 \$	1 185,34 \$	29,63 \$	1 197,19 \$	29,93 \$	6 mois
11	1 200,74 \$	30,02 \$	1 212,75 \$	30,32 \$	1 224,88 \$	30,62 \$	1 237,13 \$	30,93 \$	6 mois

## Annexe C : Sous-traitance

La Compagnie accepte que, pendant la durée de la Convention, la fourniture sur les lieux, l'entretien et la remise en service de l'équipement et des systèmes de la Compagnie situés dans les locaux appartenant à la Compagnie ou loués (immeubles) par elle et dans un rayon de 150 kilomètres ou moins (à vol d'oiseau) de régions métropolitaines importantes ne doivent pas être effectués par des sous-traitants. Le travail effectué dans des locaux appartenant à la Compagnie ou loués (immeubles) par elle et dans un rayon de plus de 150 kilomètres peut être effectué par des sous-traitants, au choix de la Compagnie. La liste des régions métropolitaines importantes reconnues est présentée à la fin de la présente annexe.

La Compagnie accepte également que tout autre travail dans les emplacements mentionnés ci-dessus qui est normalement effectué par les employés représentés par la Section locale **2000-A d'Unifor** ne doit pas être donné à des sous-traitants, sauf:

1. lorsque la Compagnie ne dispose pas du personnel qualifié requis; ou
2. lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'employés qualifiés pour accomplir le travail parmi les employés actifs ou mis à pied qui sont sur la liste de rappel, tel que prévu à l'article 5, dans le district d'avancement où doit être effectué le travail en question; ou
3. lorsque les installations ou le matériel essentiels ne sont pas disponibles au moment et à l'endroit voulus; ou
4. lorsque le genre ou la quantité de travail sont tels que les dépenses d'investissement ou les dépenses d'exploitation engagées sont injustifiables; ou
5. lorsque le temps requis pour accomplir le travail n'est pas suffisant compte tenu des compétences, du personnel ou du matériel dont on dispose à l'endroit en question; ou
6. lorsque le genre ou la quantité du travail sont tels que des variations indésirables de l'embauche en résulteraient.

Ces restrictions ne s'appliquent pas aux cas d'urgence, ni à l'accomplissement de travail sous garantie.

La Compagnie doit avertir le président de la Section locale du Syndicat, par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, de son intention de confier certains travaux à des sous-traitants dans des locaux appartenant à la Compagnie ou loués par elle. Cet avis doit contenir une description des travaux à donner en sous-traitance et leur durée d'exécution prévue. Si le président de la Section locale du Syndicat veut discuter de sujets relatifs à la sous-traitance qui sont précisés dans l'avis, le représentant approprié de la Compagnie doit s'empresse de le rencontrer pour satisfaire à sa demande.

Si le président de la Section locale du Syndicat demande des renseignements sur des travaux de sous-traitance qui n'ont pas fait l'objet d'un avis d'intention, ces renseignements doivent lui être fournis promptement. Si une réunion pour discuter de la sous-traitance est nécessaire, elle doit avoir lieu à un moment et à un endroit convenant aux deux parties.

### **Terre-Neuve-et-Labrador**

Dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador, pendant la durée de la Convention, la Compagnie peut recourir à la sous-traitance pour répondre aux exigences du service.

Régions éloignées

Les villes suivantes sont définies comme des régions métropolitaines importantes :

Aldergrove (C.-B.)	Hamilton (Ont.)
Burnaby (C.-B.)	Kitchener (Ont.)
Grand Vancouver (C.-B.)	London (Ont.)
Kamloops (C.-B.)	Markham (Ont.)
Victoria (C.-B.)	Ottawa (Ont.)
Calgary (Alb.)	Sudbury (Ont.)
Edmonton (Alb.)	Grand Montréal (Qc)
Winnipeg (Man.)	Québec (Qc)
Brampton (Ont.)	Ville Saint-Laurent (Qc)
Etobicoke (Ont.)	Halifax (N.-É.)
Grand Toronto (Ont.)	Moncton (N.-B.)

Pendant la durée de la Convention, la Compagnie s'efforce d'envisager la sous-traitance uniquement dans les régions éloignées où il est économiquement rentable de le faire pourvu que lesdites régions ne comptent pas de personnel ou lorsqu'un poste devient vacant par attrition. Dans les cas où la Compagnie envisage de donner des travaux en sous-traitance dans des régions éloignées qui comptent du personnel, la Compagnie et le Syndicat se rencontrent pour discuter des répercussions et en arriver à un accord mutuel sur la façon de procéder.

Tout avis de mise à pied découlant de la politique qui précède est considéré comme une mise à pied découlant de changements technologiques, opérationnels ou organisationnels, et tous les articles applicables de la Convention collective et de l'Entente sur la sécurité d'emploi qui portent sur les changements technologiques, opérationnels ou organisationnels s'appliquent :

- La Compagnie accepte d'offrir aux employés touchés des primes de départ pour retraite anticipée ou des primes de départ volontaire.
- S'il y a des postes vacants ailleurs dans la Compagnie, ces employés auront le choix de poser leur candidature à ces postes vacants.
- La Compagnie, à la demande de l'employé et avec l'accord du Syndicat, rajuste le poste à une région métropolitaine importante dans son district.
- Un employé touché par une telle mise à pied a le choix, s'il ne peut conserver un poste dans son territoire d'admissibilité à la sécurité d'emploi, d'accepter la mise à pied assortie de toutes les indemnités prévues en vertu de l'Entente sur la sécurité d'emploi et des droits de rappel.

Les présentes dispositions concernant les mises à pied s'appliquent également aux employés de Terre-Neuve-et-Labrador qui peuvent être touchés par la sous-traitance dans leur territoire.

## **Annexe D : Prestation extérieure de services**

Pendant la durée du contrat, la Compagnie peut attribuer aux membres du personnel de l'unité de négociation, à sa discrétion et en fonction de chaque cas, l'installation et (ou) l'entretien matériel de l'équipement appartenant aux clients et à des tiers et installés chez les clients.

Le Syndicat s'engage à ne pas revendiquer sa compétence à l'égard de ce travail.

Cette entente n'empêche pas la Compagnie de recourir à des entrepreneurs pour tout travail mentionné ci-dessus ou une partie de celui-ci ou à recourir à des entrepreneurs pour du travail relevant de l'unité de négociation tel que le permet la présente Convention collective et l'annexe C.

## Annexe E : Prime régionale de technicien

Une prime régionale de technicien est payée à tout employé de l'échelon 10 ou plus des classifications techniques désignées à l'article 3 de la présente Convention.

Cette prime ne fait pas partie du salaire de base de l'employé et est versée uniquement pour les heures réellement travaillées, pour tous les jours de vacances (y compris la paie de vacances versée sous forme de montant forfaitaire) et pour les jours fériés. Elle n'est pas payée pour les heures non travaillées.

Tout employé de l'échelon 10 ou d'un échelon supérieur ayant son bureau d'attache dans les villes qui suivent reçoit la prime prévue selon l'échelle ci-dessous.

	Région de l'Ouest	Région Centrale	Région de l'Est
<b>Niveau 1 - Taux : 1,10 \$</b>	District régional du grand Vancouver Région de Calgary et d'Edmonton	Toronto métropolitain  Mississauga  Markham	Communauté urbaine de Montréal Ottawa
<b>Niveau 2 - Taux : 0,80 \$</b>	Ailleurs dans la Région	Ailleurs dans la Région	Ailleurs dans la Région

## **Annexe F : Situation d'urgence - Enneigement ou tempête**

Ce qui suit constitue la ligne de conduite de la Compagnie envers les employés qui, à cause de conditions difficiles créées par l'enneigement ou les tempêtes, ne peuvent se rendre au travail ou arrivent en retard.

Les employés doivent faire leur possible pour arriver à temps au travail, lorsqu'il y a tempête ou enneigement. Les employés qui, dans de telles conditions, arrivent en retard, mais avant le milieu de leur journée de travail, sont payés pour la journée complète, pourvu que leur retard soit directement attribuable aux conditions atmosphériques susmentionnées. Ceux qui arrivent après le milieu de leur journée de travail sont payés pour une demi-journée.

Quant à ceux qui, pour les mêmes raisons, ne peuvent se rendre au travail ou qui arrivent après le milieu de leur journée de travail, il est convenu, nonobstant les dispositions de la Convention collective, qu'ils peuvent effectuer des heures supplémentaires au taux de base pour rattraper une partie ou la totalité du temps perdu. Il est entendu que ces arrangements ne s'appliquent que s'ils sont conformes aux stipulations du *Code canadien du travail*.

Cette ligne de conduite ne s'applique que lorsque les autorités municipales appropriées demandent aux gens de ne pas utiliser leur voiture et que les transports en commun ne fonctionnent pas à cause d'une tempête de neige.

## Annexe G : Permis de conduire

Si un employé dont le travail normal nécessite un permis de conduire valide perd celui-ci pendant un certain temps, la Compagnie tâchera de lui trouver une accommodation raisonnable. Si cela n'est pas possible, l'employé sera placé en congé sans solde.

En regard de cette situation, l'employé touché a trois (3) obligations principales - :

1. informer son supérieur de toute infraction au Code de la route commise au volant d'un véhicule de la Compagnie, ainsi que de la perte potentielle de son permis de conduire et de la période de temps visée par cette perte;
2. fournir la documentation suffisante quant à cette perte; et
3. informer la Compagnie au moins trente (30) jours avant la date anticipée de recouvrement du permis.

Les détails de chaque cas feront l'objet de discussions avec le représentant syndical régional dès que possible.



## **Annexe H : Retraite anticipée**

Nonobstant les dispositions du sous-alinéa 10.02 A) ii) du Régime de retraite, la Compagnie ne refusera pas la retraite anticipée aux participants âgés de 55 ans ou plus.

Toute mésentente concernant l'application ou l'interprétation de la Lettre d'entente présente peut être soumise à l'arbitrage comme un grief en vertu de la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs de la Convention collective.

Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre aura la compétence requise pour disposer d'un tel grief et émettre les ordonnances requises pour assurer l'application appropriée de la présente entente.

## Annexe I : Régime de retraite

ATTENDU QUE la Compagnie et la Section locale **2000-A d'Unifor** ont convenu d'une formule d'indexation des pensions, conformément aux règles d'indexation ci-jointes :

### **Règles d'indexation**

#### **1. Couverture**

- , Retraités
- , Conjoint survivant
- , - Conjoint d'employés qui décèdent en fonction
- , Participants invalides
- , Participants bénéficiant d'une rente différée

#### **2. Entrée en vigueur des augmentations**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1992, pourvu que l'employé ait atteint 65 ans et qu'il soit à la retraite depuis au moins 5 ans; mais pas plus de 10 ans de différé.

#### **3. Partie de la pension couverte**

Toute la pension (comprend la partie découlant de l'option de majoration de la pension).

#### **4. Augmentation**

50 % de 11PC sur 12 mois, se terminant le 30 septembre précédent, jusqu'à concurrence d'une augmentation de 11PC de 6 %.

#### **5. Rétroactivité**

Aucune.

#### **6. Cotisation exigée du participant**

Aucune cotisation.

### **Protection contre l'inflation**

La Compagnie accepte la mise en place d'un programme de protection contre l'inflation pour les retraités actuels et à venir du régime de retraite.

Ce nouvel avantage sera conjointement mis au point par le Syndicat et les représentants de la direction de la Compagnie dans les années 1990 et 1991, afin d'être instauré le 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Les améliorations prévues au régime suivront les principes de modification indiqués dans le mémoire d'entente conclu entre CP Rail et les Syndicats associés des services ferroviaires non itinérants. Toutes les nouvelles modifications devront avoir été ratifiées ou négociées par les parties avant 1992.

### **AMÉLIORATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE**

A) Une période de mise à pied sera incluse, jusqu'à concurrence de douze (12) mois civils consécutifs, dans le service validable d'un employé qui comptait au moins dix (10) ans de service continu au moment de la mise à pied. L'employé doit continuer à cotiser au régime selon son taux normal de salaire au moment de la mise à pied.

B) Pour tous les participants célibataires au début de leur retraite, l'application par défaut d'une période garantie de dix (10) années de prestations mensuelles de retraite sans réduction après le décès du participant.

C) Pour les participants qui décèdent avant l'âge de la retraite anticipée, le versement d'une prestation minimum de décès avant la retraite, égale à la valeur de rachat de la rente acquise entière.

## **Annexe J : Frais de relogement selon l'Entente sur la sécurité d'emploi**

Les frais de relogement suivants sont décrits à l'article 7 de l'Entente sur la sécurité d'emploi.

### **ADMISSIBILITÉ**

- 7.1 Pour être admissible aux frais de relogement prévus par la présente entente, un employé doit:
- a) avoir été mis à pied ou déplacé, et être forcé de déménager par suite de l'exercice de ses droits d'ancienneté; ou
  - b) être touché par un avis émis en vertu de l'article 8 de la présente entente et choisir de déménager à la suite de sa nomination à un poste permanent vacant soumis à l'affichage; un tel déménagement doit survenir avant la date d'entrée en vigueur de l'avis émis en vertu de l'article 8, à la condition que cela n'entraîne pas de déplacements supplémentaires.
- 7.2 En plus de répondre à au moins une des conditions énoncées ci-dessus, l'employé doit:
- a) avoir deux années de service cumulatif rémunéré, tel qu'il est défini à la clause 5 de l'Annexe B; et
  - b) être propriétaire ou locataire, c'est-à-dire être propriétaire d'un logement non meublé ou occuper un tel logement; cette exigence ne s'applique pas aux paragraphes 7.5, 7.6, 7.7 et 7.10; et
  - c) prouver qu'il ne peut pas utiliser de moyen de transport en commun quotidien ordinaire pour se rendre de sa résidence à son nouveau lieu de travail; et
  - d) être admissible à l'indemnité de relogement prévue à sa Convention collective respective et aux annexes pertinentes.

### **INDEMNITÉ DE RELOGEMENT**

- 7.3 Paiement des frais de déménagement de porte-à-porte des effets mobiliers et du véhicule de l'employé, y compris l'emballage et le déballage, l'assurance et jusqu'à un mois d'entreposage; le mode de transport est déterminé par l'employeur.
- 7.4 Une allocation maximale de 550 \$ pour les frais accessoires réellement engagés par suite du déménagement.
- 7.5 Des frais de transport raisonnables de l'ancien lieu de résidence au nouveau par train ou, si l'autorisation est obtenue, par autobus ou au moyen du véhicule de l'employé, et jusqu'à 135 \$ pour un employé sans aucune personne à charge; un montant additionnel de 53 \$ sera payé pour les repas et l'hébergement temporaire de chaque personne à charge. Des reçus devront être obtenus pour le transport par train ou par autobus au nouveau lieu de résidence.
- 7.6 Si l'employeur l'y autorise, l'employé pourra conduire son véhicule jusqu'au nouveau lieu de résidence suivant l'allocation d'automobile prévue à la Convention collective pertinente.
- 7.7 Afin de trouver un lieu de résidence au nouvel endroit et/ou d'y déménager, un employé se verra accorder un congé ininterrompu maximum d'une semaine [sept (7) jours civils consécutifs]. Le paiement d'un tel congé ne doit pas excéder une semaine de salaire au taux normal. Pour les employés non rémunérés selon un taux de salaire hebdomadaire, la semaine de salaire comprend cinq (5) jours de base ou quarante (40) heures rémunérées au taux normal.
- 7.8 a) Sauf dans les cas prévus au paragraphe 7.8 c), l'indemnité maximale de 11 000 \$ pour la vente à perte de la propriété que l'employé qui déménage occupait à l'année comme lieu de résidence. La perte subie correspond à l'écart entre la valeur déterminée au début, plus les frais de l'agent immobilier, les frais juridiques, notamment ceux payés lors de l'achat d'une propriété au nouveau lieu de résidence et la pénalité d'intérêts hypothécaires, et le montant établi comme prix de vente et figurant à l'acte de vente.

b) La façon de déterminer la perte sur la vente d'une propriété, s'il y a lieu, doit être celle décrite à l'Annexe C des présentes.

c) Non obstant les dispositions du paragraphe 7.8 a) :

i) si un changement qui survient nécessite le déplacement d'employés pour lequel le nombre de propriétés mis en vente par ces employés représente quinze pour cent (15 %) ou plus des propriétés résidentielles de la municipalité, les employés appelés à déménager doivent être remboursés au complet pour la perte subie sur la vente de leur propriété, la perte étant calculée de la manière décrite à l'Annexe C des présentes. Le nombre de propriétés d'employés auquel il est fait référence précédemment doit comprendre, aux fins de l'établissement du quinze pour cent (15 %), les propriétés de tous les employés qui sont mises en vente par suite et au moment du changement; ou

ii) si un changement qui survient nécessite le déplacement d'employés régis par les présentes et celui d'employés de l'employeur régis par d'autres conventions collectives, le cas échéant, le montant maximal de 11 000 \$ mentionné au paragraphe a) du présent paragraphe 7.8 doit être rajusté à la hausse pour égaler le montant maximal payé pour la perte subie sur la vente de sa propriété par tout autre employé régi par une autre de ces conventions.

d) Un employé admissible qui désire vendre sa propriété et recevoir tout avantage auquel il peut avoir droit en vertu du paragraphe 7.8 doit en aviser le représentant approprié de l'employeur dans les douze (12) mois suivant la date où survient le premier changement. Aucun employé n'a droit à une indemnité en vertu du paragraphe 7.8 si la propriété n'est pas mise en vente dans les soixante (60) jours qui suivent la date à laquelle la valeur est définitivement établie et que par la suite la propriété continue d'être en vente. Toute demande de remboursement en vertu du paragraphe 7.8 doit être faite dans les douze (12) mois qui suivent la date à laquelle la valeur définitive est établie.

Nota. - Non obstant les autres dispositions du paragraphe 7.8, les cas particuliers de perte sur la vente d'une propriété peuvent être soumis au comité administratif qui prendra une décision, mais ils ne peuvent être portés en arbitrage.

**7.9** Paiement du coût de déménagement d'une maison mobile sur roues que l'employé occupe à l'année comme lieu de résidence. Le choix du déménageur et les frais de déménagement de la maison mobile doivent être approuvés au préalable par l'employeur et ne peuvent, en aucun cas, dépasser 4 500 \$. Des reçus doivent être obtenus.

**7.10** Si un employé ayant droit aux frais de relogement ne désire pas déménager ses effets mobiliers au nouvel endroit, il peut choisir de recevoir une indemnité mensuelle de 150 \$, pendant une durée maximale de douze (12) mois à compter de la date de sa mutation au nouvel endroit.

Si un employé choisit d'être muté à d'autres endroits au cours de la période de douze (12) mois qui suit la date de sa mutation initiale, il peut continuer à recevoir l'indemnité mensuelle mentionnée précédemment mais il demeure assujéti à la limite de douze (12) mois en question.

L'employé qui décide de déménager ses effets mobiliers au nouvel endroit au cours de la période de douze (12) mois suivant la date de sa mutation initiale a droit aux frais de relogement en vertu du présent article pour un seul déménagement et le versement de l'indemnité mensuelle citée précédemment doit prendre fin à la date où il est déplacé.

- 7.11 a) Comme autre solution au paragraphe 7.8, les frais de résiliation d'un bail non échu et les frais juridiques connexes pourront être payés jusqu'à concurrence d'un montant équivalant à trois (3) mois de loyer si l'employé qui déménage louait un logement. Si la loi exige le paiement de plus de trois (3) mois de loyer pour résilier un bail, le montant additionnel sera payé à la condition que l'employé obtienne l'autorisation préalable de l'employeur à cet égard.
- b) Si un bail est signé à la suite de l'avis de changement sans l'autorisation préalable de l'employeur, aucune indemnité ne sera accordée.

## LETTRE D'ENTENTE : Services de réseau gérés

Les parties conviennent, dans le but de clarifier le champ d'application du certificat d'accréditation, que les Services de réseau gérés tels que définis ci-après font partie des exceptions définies au paragraphe 3.02 de la Convention collective. Les parties conviennent de plus, en vertu de la présente Lettre d'entente, de résoudre comme suit toute question des Services de réseau gérés liée à la fois au champ d'application de l'unité de négociation et à l'application de la Convention collective.

Étant entendu que la division Solutions d'entreprise de MTS Allstream Inc. (la « DSE de MTS Allstream ») (auparavant appelée AT&T Canada Corporation) désire se lancer dans une nouvelle entreprise appelée *Services de réseau gérés (SRG)* comprenant la vente, la conception, la gestion du service et l'assistance après-vente des réseaux d'entreprise des clients. Il est entendu que pour fournir ces services la nouvelle entreprise de Services de réseau gérés emploie un personnel ne faisant pas partie de l'unité de négociation. À cette fin, il est nécessaire pour ces employés de voir les réseaux de ces clients à l'échelle de leur entreprise. Il est également nécessaire pour les employés des Services de réseau gérés et les employés faisant partie de l'unité de négociation, dans leurs domaines respectifs, de collaborer pour résoudre les problèmes des clients. Dans certains cas, il est entendu que les Services de réseau gérés devront avoir accès à la couche logique (définie sans s'y restreindre comme le fonctionnement des fonctions, le système d'exploitation et les capacités de diagnostic de l'élément commun) pour fournir des Services de réseau gérés à ces clients. Si le problème est localisé dans le réseau central, la responsabilité du problème est transférée aux employés faisant partie de l'unité de négociation qui se chargeront de le résoudre entièrement. Les employés des Services de réseau gérés continuent de communiquer l'état de la situation aux clients et à recevoir un état de la situation des employés faisant partie de l'unité de négociation.

Aux fins de la présente Lettre d'entente, les définitions suivantes s'appliquent :

**Réseau d'entreprise du client** - Peu importe l'emplacement géographique, tout l'équipement installé chez le client, l'équipement réservé à un seul client et (ou) l'équipement appartenant au client qui est utilisé pour la composante logique du réseau ou qui en fait partie, jusqu'aux liaisons de communication et tout dispositif lié à la fourniture de ces liaisons mais sans les inclure, est considéré comme faisant partie du réseau d'entreprise du client. La composante logique est définie plus particulièrement comme la composante liée aux applications du client, au routage, au réseau local et aux fonctions similaires. Il est entendu que les employés des Services de réseau gérés ont la responsabilité de la composante logique et de toutes les fonctions du réseau d'entreprise du client telles que définies ci-dessus.

**Réseau central** désigne les composantes nodales et les liaisons de transport assurant l'infrastructure de réseau commune pour fournir le service à plusieurs clients. L'équipement est situé dans les centres de commutation d'Allstream.

**Installations d'accès** désigne la technologie de transport reliant le point de présence d'Allstream le plus près au point de démarcation déterminé d'un client ou d'une compagnie de téléphone qui comprend l'unité DSU ou tout équipement terminal similaire.

En règle générale, les composantes et les installations de transport du réseau **central** et les installations d'accès fournies pour l'utilisation commune et groupée des clients la DSE de MTS Allstream (AT&T Canada Corporation) sont fournies, surveillées et entretenues par les employés faisant partie de l'unité de négociation, comme le veut la pratique courante actuelle.

En aucun cas, autres que les cas d'urgence, les Services de réseau gérés ne seront utilisés pour remplacer les fonctions habituelles des membres de l'unité de négociation.

Les Services de réseau gérés ont décidé d'abandonner toute portion de la surveillance et de la localisation des défaillances de niveau 1 touchant les routeurs; ce travail revient désormais aux employés régis par l'unité de négociation.

S'il arrive que les Services de réseau gérés sont temporairement dans l'incapacité d'effectuer les essais à distance et la mise en service de ces mêmes routeurs, ce travail sera confié à des membres expérimentés de l'unité de négociation.

Ceci n'empêche pas le recours à des entrepreneurs ou à des consultants pour l'exécution de travaux précis pendant une période de temps temporaire.

Les membres de l'unité de négociation continuent de fournir les capacités de surveillance, de fourniture, d'entretien et d'authentification de l'équipement d'accès public par composition (PDA) et de tout équipement qui pourrait le remplacer dans l'avenir. Cela comprend l'accès commuté au moyen d'équipement de CISCO ainsi que les routeurs et installations connexes. Le routeur central est partagé avec Netcom jusqu'à ce que le réseau WorldNet soit entièrement transféré à son propre routeur. Les ports de commutation de 3Com sont transférés à Netcom. Les membres de l'unité de négociation conservent la fonction de réparation matérielle des composantes qui se trouvent dans les centres de commutation d'Allstream.

En ce qui a trait au réseau de Systèmes de soutien à l'exploitation de la DSE de MTS Allstream (AT&T Canada), son administration générale sera assurée par les Services de réseau gérés. Nous avons convenu d'assurer conjointement et simultanément la surveillance de ces réseaux d'entreprise particuliers de la DSE de MTS Allstream (AT&T Canada), tout en respectant les rôles et les responsabilités de chacun. En principe, les techniciens aident à la localisation des défaillances et travaillent avec les Services de réseau gérés à la résolution du problème. Les Services de réseau gérés sont responsables des routeurs et les techniciens, Communications concentrent leurs efforts sur le réseau central et les installations d'accès.

Aux fins de l'article 8 du protocole d'entente (concernant la fusion avec MetroNet), en cas de réductions du personnel dans le Centre de gestion du service, Services de données, ces réductions seront traitées comme des réductions liées à la fusion.

Signée par les parties à Toronto le 18 novembre 1999.

## LETTRE D'ENTENTE: Clarification de la lettre d'entente relative aux Services de réseau gérés

***Le présent document ne modifie pas ni ne remplace la lettre d'entente relative aux Services de réseau gérés existante. Il est uniquement destiné à apporter des éclaircissements à propos de différents aspects de son interprétation.***

Les Services de réseau gérés sont des services en vertu desquels les clients peuvent impartir leurs fonctions techniques et processus d'affaires à Allstream. Ces services sont fournis par des employés d'Allstream non régis par l'unité de négociation. Les employés non régis par l'unité de négociation et mentionnés dans le présent document sont ceux qui fournissent des Services de réseau gérés.

Dans les faits, le client a désigné Allstream à titre d'agent pour agir en son nom dans la fourniture de services de processus d'affaires pour son réseau tels que les suivants, sans s'y restreindre : la gestion d'incidents, la gestion de problèmes, la gestion du changement, la gestion de la configuration, la gestion du service, la gestion de la capacité, la gestion de la libération du réseau et la gestion de la poursuite des activités.

Les fonctions techniques exécutées par les employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation incluent, sans s'y restreindre, le centre de service (assistance), l'architecture la conception détaillée, le rendement, l'utilisation, le débit, la surveillance des composantes de réseau spécialisées du client. Outre la gestion matérielle de ces composantes, les services de réseau gérés assurent le soutien technique des couches 2 à 7 (modèle OSI) pour les signaux de données et de voix qui empruntent le réseau du client.

Il peut être nécessaire pour les employés non régis par l'unité de négociation qui exécutent ces services de voir les réseaux des clients à l'échelle de leur entreprise et ils peuvent utiliser les outils mis au point et (ou) fournis par Allstream pour tous les aspects de ses activités de Services de réseau gérés.

Voici d'autres éclaircissements apportés à la lettre d'entente actuelle :

- L'accès aux composantes et au matériel du réseau central, c.-à-d. le matériel non réservé à un seul client, relève de l'unité de négociation.
- Les responsabilités des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation commencent au routeur ou dispositif FRAD ou à un dispositif similaire, en direction du réseau local du client. La responsabilité de l'unité de négociation commence à la connexion matérielle à l'unité CSU / DSU qui raccorde le routeur, le dispositif FRAD ou un dispositif similaire au réseau central. Des unités CSU / DSU d'une technologie plus récente (c.-à-d. unité CSU / DSU de Visual) offrent des capacités auxquelles les clients ou leur agent peuvent accéder directement. La sécurité et l'intégrité du routeur du client demeure la responsabilité du client ou de son agent. Dans certains cas, l'unité CSU / DSU peut être intégrée au routeur, ce qui exige que les employés de l'unité de négociation travaillent en collaboration avec ceux qui n'en font pas partie afin de résoudre les problèmes relatifs à la liaison de communication.
- Les employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation qui jouent un rôle d'agent au nom du client peuvent répondre aux appels et ouvrir des fiches de dérangement pour les Services non gérés et les acheminer au centre de gestion des services pertinent. Le diagnostic *bu* la résolution des défaillances à l'égard de ces services relève de l'unité de négociation.
- La technologie MPLS destinée à un seul client géré est la responsabilité des employés ne faisant pas partie de l'unité de négociation. Ceci comprend la gestion de la qualité de service fournie par le routeur au client. La technologie MPLS du réseau central et le matériel de commutation connexe relève de l'unité de négociation.
- La fourniture, l'entretien, la surveillance et le rétablissement du réseau du service d'hébergement de modems relèvent de l'unité de négociation.



### **LETTRE D'ENTENTE : Technicien, Communications 3 (TC3)**

Attendu que les parties comprennent et reconnaissent la nécessité de conserver des ressources TC3 hautement qualifiées; et

Attendu que ces postes doivent être comblés et perçus comme étant comblés d'une manière juste et équitable;

Les parties conviennent que les postes de TC3 affichés dans les trente (30) jours précédant un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours de réduction du personnel, émis conformément à l'article 9 des présentes, seront différés jusqu'à l'exécution de tout réajustement nécessaire dans le groupe de travail (du poste de TC3 vacant) ou jusqu'à tout autre moment dont les parties peuvent convenir.

## LETTRE D'ENTENTE : Équipe d'implantation du réseau national

Au cours de cette ronde de négociations, le Syndicat et la Compagnie ont longuement discuté de la sous-traitance et de la prestation extérieure de services.

Il a été reconnu que l'équipe d'implantation du réseau national, telle que négociée au cours des dernières négociations, n'existe plus en tant que service puisque ces travailleurs ont fait l'objet d'une restructuration et se trouvent désormais sous la responsabilité de différents services et directeurs dans l'ensemble du pays. La principale fonction de ce groupe consistait à installer et à enlever le matériel de télécommunications.

Malgré le fait que les dépenses en immobilisations aient été peu élevées au cours des dernières années, la Compagnie convient que les compétences et l'expérience de ces employés lui sont très précieuses et qu'aucun effort ne doit être épargné pour maintenir le nombre d'employés effectuant ces tâches à son niveau actuel en cas d'expansion future.

La pratique actuelle d'étudier toutes les occasions où ces employés peuvent effectuer ces tâches avant de les donner en sous-traitance se poursuivra.

**LETTRE D'ENTENTE : Modification des heures de travail d'un employé qui a un nouveau-né ou qui vient d'adopter un enfant**

Il est entendu et convenu que, conformément à l'article 7 de la Convention collective, tout employé qui a un nouveau-né ou qui vient d'adopter un enfant a le choix de travailler moins de quarante (40) heures par semaine, sous réserve d'un commun accord entre l'employé(e) et son supérieur, ce dont le Syndicat doit être informé.

**LETTRE D'ENTENTE: Prime pour travaux d'entretien à plus de 65 pieds de hauteur en utilisant le téléphérique**

Il est entendu et convenu que les employés qui, à la demande de la Compagnie, doivent effectuer des travaux d'entretien à une hauteur de plus de soixante-cinq (65) pieds en utilisant le téléphérique, recevront une prime d'une (1) heure calculée selon leur taux de salaire de base normal pour chaque quart de travail, en plus de leur salaire normal.

**LETTRE D'ENTENTE : Période de référence aux fins du calcul de la moyenne des heures de travail hebdomadaires**

Aux fins du calcul de la moyenne des heures de travail au cours d'une semaine, qui sert à déterminer la durée maximale hebdomadaire, la période de référence est de six (6) mois, conformément aux articles 169 et 171 du *Code canadien du travail*.

## LETTRE D'ENTENTE: Entente sur la sécurité d'emploi

L'Entente sur la sécurité d'emploi est modifiée comme suit:

1. Les nouveaux employés se joignant à l'unité de négociation après le 4 avril 1995 ne sont pas admissibles aux avantages contenus dans l'Entente sur la sécurité d'emploi.
2. Les nouveaux employés se joignant à l'unité de négociation après le 4 avril 1995 ont droit à deux (2) semaines de prime de départ pour chaque année de service accumulée. Les employés ayant moins de un (1) an de service n'ont pas droit à la prime de départ.
3. À compter du 1er juillet 1996, le service cumulatif compensé est calculé à raison de 0,5 année de service pour chaque année de service.
4. Les employés intégrés à l'unité de négociation le 1er janvier 1997 par suite de l'Entente sur le champ d'application peuvent recevoir la même période de service cumulatif rémunéré conformément à l'Entente sur la sécurité d'emploi et à la Convention collective.
5. Le supplément de 15 000 \$ offert par la Compagnie, mentionné dans l'Entente sur la sécurité d'emploi et auparavant réservé aux employés des classifications techniques, est maintenant offert à tous les employés syndiqués.

**LETTRE D'ENTENTE : Modalités particulières régissant les employés intégrés à l'unité de négociation le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et le 1<sup>er</sup> janvier 2004 à la suite de l'Entente sur le champ d'application**

**1. Réduction du personnel**

Nonobstant les dispositions de l'article 9 (Réduction du personnel) de la Convention collective, un employé peut invoquer sa période de service dans la Compagnie afin de conserver un poste dans la classification.

## LETTRE D'ENTENTE : Gestion du rendement et rémunération variable

La Compagnie évoluant dans une industrie concurrentielle et dynamique, il est essentiel que tous les employés contribuent à sa réussite générale. Cette réussite se mesure à l'aptitude de la Compagnie à atteindre et même dépasser ses objectifs financiers et ses critères de mesure de la satisfaction de la clientèle.

Tous les employés régis par l'unité de négociation doivent participer au programme de gestion du rendement et au programme de rémunération variable de la Compagnie, qui sont administrés de la manière suivante :

- La rémunération variable est fixée à quatre pour cent (4 %) de la rémunération de base.
- La rémunération variable applicable à tous les employés syndiqués est fondée sur le pourcentage de paiement d'Allstream et déterminée conformément à la politique de l'entreprise.
- Le volet rémunération variable se divise en quatre (4) versements qui seront évalués et payés chaque trimestre à tous les employés syndiqués conformément à la politique de l'entreprise.



## LETTRE D'ENTENTE : Conseil du régime d'avantages sociaux de l'unité de négociation

### Structure du Conseil du régime d'avantages sociaux de l'unité de négociation

#### Mandat

- Présenter pour discussion les préoccupations exprimées par les employés en ce qui a trait aux régimes d'assurance-maladie, de soins dentaires, d'invalidité, d'assurance-vie, de décès et de mutilation accidentels.
- Acquérir une compréhension approfondie de la conception et de l'administration des régimes.
- Établir un lien de communication direct entre les représentants de l'unité de négociation et les assureurs externes.
- Acquérir une meilleure compréhension des préoccupations des employés à l'échelle de la Compagnie.
- Favoriser la connaissance et la compréhension des régimes chez les participants aux régimes.
- Examiner une fois l'an les aspects financiers et actuariels des régimes.
- Examiner le rendement des assureurs.
- Être habilité à recommander un changement d'assureur et/ou d'administrateur d'avantages sociaux.

**Membre de la direction responsable** Vice-président directeur, Ressources humaines

**Membres du conseil** (8) membres

**Président** Vice-président directeur, Ressources humaines

**Représentants de la Compagnie** Directeur principal, SGRH  
Directeur principal, Relations de travail

**Représentants de l'unité de négociation** (3) nommés par **Unifor**  
(1) nommé par les Métallos

**Assureurs externes** (1) nommé par chaque assureur

\*\*La Compagnie se réserve le droit de modifier la liste de ses représentants de temps à autre.

#### Réunions

- Le conseil tient, au cours de l'année, une réunion à chaque semestre.
- Le conseil fixe l'heure et l'endroit des réunions.
- Au moins une réunion par année a lieu aux bureaux de l'assureur externe.
- L'ordre du jour des réunions est déterminé à l'avance de manière formelle et les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux.
- Les assureurs présenteront :
  - les rapports sur les réclamations acceptées et refusées, indiquant les motifs de refus;
  - le délai de traitement moyen des réclamations;
  - l'examen des cas exceptionnels;
  - les détails de la protection des régimes.
- Les sujets de l'ordre du jour sont présentés soit par les représentants de la Compagnie, soit par ceux de l'unité de négociation.
- Les Ressources humaines ou les représentants syndicaux peuvent présenter les questions se rapportant aux réclamations.
- Le quorum du conseil est de quatre membres, dont la moitié est constituée par des représentants de l'employeur.

#### Frais

- La Compagnie convient d'assumer les frais raisonnables liés à la participation des membres **d'Unifor** à ces réunions. Pour les membres **d'Unifor**, les frais liés aux réunions comprennent leur temps et les dépenses connexes.

## LETTRE D'ENTENTE : Période moyenne des gains

Il est entendu et convenu que la Compagnie modifiera le régime de retraite contributif d'Allstream daté du 1er janvier 1996 comme suit. La période moyenne des gains validables au titre du régime de retraite correspondra à la mieux rémunérée des deux périodes suivantes : les soixante (60) mois les mieux rémunérés, pas nécessairement consécutifs, des cent vingt (120) mois consécutifs précédant la date de départ des participants ou les cinq (5) meilleures années civiles de service continu.

## **LETTRE D'ENTENTE : Amélioration à la formule de calcul de la rente**

Il est entendu et convenu que la Compagnie modifiera le régime de retraite contributif d'Allstream daté du 1<sup>er</sup> janvier 2001 comme suit. La formule de calcul de la rente est améliorée de 0,1 % et passe à 1,4 % des gains du participant les plus élevés admissibles au titre du régime, jusqu'à concurrence du plafond de base moyen du gouvernement, plus 2 % des gains du participant les plus élevés admissibles au titre du régime au delà du plafond de base moyen du gouvernement, pour tous les participants au régime occupant un poste au 1<sup>er</sup> janvier 2001.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, la formule de calcul de la rente est améliorée de 0,1 %, pour le service effectué à partir de cette date seulement, et passe à 1,5 % des gains du participant les plus élevés admissibles au titre du régime, jusqu'à concurrence du plafond de base moyen du gouvernement pour tous les participants au régime occupant un poste au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## LETTRE D'ENTENTE : REÉR collectif

Il est entendu et convenu que tous les employés ayant six (6) mois de service ou plus peuvent participer au REÉR collectif de la Compagnie s'ils le désirent.

La Compagnie décide à sa seule discrétion de l'offre et de la structure d'un tel régime. La Compagnie avise le Syndicat à l'avance de tout changement au régime.

## LETTRE D'ENTENTE : Consultation mixte

1. Les parties reconnaissent les avantages mutuels qu'offre une consultation mixte et sont prêtes à entamer des discussions visant l'élaboration et la mise en place d'un mécanisme approprié pour assurer une consultation mixte sur des questions d'intérêt commun.
2. Les sujets appropriés à une consultation mixte seront convenus entre les parties, sans porter atteinte à la position que la Compagnie ou le Syndicat peut souhaiter adopter ultérieurement quant à l'opportunité d'inclure ces sujets dans les dispositions d'une convention collective.
3. Il est entendu qu'un sujet de discussion suggéré peut ne pas relever du pouvoir ou de la compétence des représentants patronaux ou syndicaux. Le cas échéant, une consultation peut avoir lieu afin de communiquer de l'information, de discuter de l'application des politiques ou de faire état de problèmes afin de favoriser la compréhension, mais il est expressément entendu qu'aucune des parties ne peut prendre d'engagement en ce qui concerne un sujet hors de son pouvoir ou de sa compétence et qu'aucun engagement effectivement pris ne peut être interprété comme modifiant, de quelque manière que ce soit, les dispositions de la présente Convention.
4. À la demande de l'une ou l'autre partie, les parties aux présentes se consulteront valablement, au niveau approprié, au sujet de modifications envisagées à des conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la présente Convention. Toutes les demandes de consultation doivent être transmises par l'intermédiaire du président de la Section locale du Syndicat et du directeur principal, Relations de travail.
5. Dans les cinq (5) jours suivant un avis de consultation remis par l'une ou l'autre des parties, le Syndicat doit indiquer par écrit à la Compagnie le nom du représentant autorisé à agir au nom du Syndicat aux fins de la consultation.
6. Des rencontres avec les dirigeants de la Section locale et avec le comité national du Syndicat auront lieu au moins une fois l'an. Si les parties en conviennent, elles poursuivront les rencontres trimestrielles et les rencontres de communication à l'étape 2 qui ont cours actuellement. La fréquence des rencontres avec les dirigeants de la Section locale sera fixée d'un commun accord.
7. Un représentant désigné des comités syndicaux et de la direction échangeront des ordres du jour écrits dès que possible avant la tenue d'une rencontre.
8. Afin de faciliter le processus et de limiter les coûts, toutes les rencontres auront lieu au moment et à l'endroit sur lesquels les parties se seront entendues.
9. Les employés à temps plein qui participent à une consultation mixte ne perdront pas leur salaire normal pendant leur présence aux réunions de consultation, y compris leur temps de déplacement raisonnable le cas échéant. Les parties conviennent de s'efforcer de fixer la tenue de ces réunions durant les heures de travail des représentants de comité. Si la date d'une réunion tombe le jour de repos d'un employé, ce dernier n'a droit à aucune indemnité.

## **LETTRE D'ENTENTE : Salaire et frais du président de la Section locale 2000-A d'Unifor**

Pour information, le président de la Section locale 2000-A d'Unifor peut être élu parmi les membres de l'unité d'Allstream ou de Zayo.

Allstream (la « Compagnie ») paie le salaire du président de la Section locale pour une (1) journée par semaine d'exercice de ses fonctions syndicales conformément à ce qui suit :

- Le salaire est basé sur le taux de rémunération du poste d'origine du président de la Section locale au sein de l'unité de négociation d'Allstream ou de Zayo, selon le cas, y compris toute hausse salariale annuelle.
- Si son poste d'origine se trouve dans l'unité Zayo, le président de la Section locale doit fournir des documents attestant son taux de rémunération, si la Compagnie le lui demande.
- Le salaire hebdomadaire du président de la Section locale lui est versé à la quinzaine, déduction faite des retenues applicables.

Si le président de la Section locale est issu de l'unité d'Allstream, ses régimes de retraite et d'avantages sociaux continuent d'être gérés par Allstream, et Allstream continue de payer les primes du régime d'avantages sociaux des employés, comme le prévoit l'article 21, et la cotisation au régime de retraite, comme le prévoient la Convention collective et le régime de retraite.

Il est entendu que le remboursement des réunions conjointes et des consultations mixtes (qui comprennent des conférences téléphoniques) mentionnées dans la Convention collective ne s'applique pas aux jours dont il est question dans la présente Lettre d'entente, à condition que les réunions aient lieu les jours où le salaire du président de la Section locale n'est pas déjà payé par Allstream ou Zayo.

Si le président de la Section locale est issu de l'unité d'Allstream, il ne subit aucune perte de salaire pour sa participation aux réunions conjointes et consultations mixtes aux termes de la Convention collective.

Si le président de la Section locale est issu de l'unité de Zayo, les réunions conjointes et les consultations mixtes sont remboursées selon les modalités suivantes, à condition que les réunions aient lieu les jours où le salaire du président de la Section locale n'est pas déjà payé par Allstream ou Zayo :

- Le président de la Section locale peut présenter une demande de remboursement à la Compagnie pour le temps nécessaire à la réunion conjointe ou à la consultation mixte, et la Compagnie lui versera les sommes supplémentaires sur le chèque de paie de la quinzaine suivante.

Si son poste d'origine se trouve dans l'unité d'Allstream, le président de la Section locale peut demander de travailler à temps partiel pour la Compagnie. La Compagnie accordera, sur demande, des tâches à temps partiel qui seront payées au taux du poste d'origine du président de la Section locale, que ces tâches soient ou non d'une classification différente de celle du poste d'origine du président de la Section locale. Le statut d'emploi du président de la Section locale demeurerait celui d'un poste à temps plein s'il s'agissait de son dernier poste au sein de la société.

LETTRE D'ENTENTE : Congé syndical payé pour les représentants syndicaux régionaux

Il est entendu et convenu que chaque représentant syndical régional est admissible à trois (3) jours de congé rémunérés par année pour l'exercice de ses fonctions syndicales.

## **LETTRE D'ENTENTE : Fonds de justice sociale**

La Compagnie convient de verser dans un fonds spécial trois cents (0,03 \$) par heure de travail de chaque employé, à l'exception des heures supplémentaires, afin de contribuer au Fonds de justice sociale **d'Unifor**. Ce Fonds est un organisme de charité enregistré à but non lucratif qui vient en aide aux organismes d'aide et de développement canadiens et internationaux non partisans et non gouvernementaux. L'argent sera versé chaque trimestre dans le fonds spécial établi par le conseil d'administration, et envoyé par la Compagnie à l'adresse suivante :

Fonds de justice sociale **d'Unifor**  
205, Placer Court  
Willowdale (Ontario)  
M2H 3H9



## LETTRE D'ENTENTE: Congé d'études rémunéré

La Compagnie convient de verser dans un fonds spécial deux cents (0,02 \$) par heure de travail de chaque employé, à l'exception des heures supplémentaires, afin d'accorder des congés d'études rémunérés. De tels congés visent à accroître les compétences des employés dans tous les aspects des fonctions de postes syndiqués. L'argent sera versé chaque trimestre dans un fonds en fiducie établi par le Syndicat national, **Unifor**, à compter de la date de ratification, et envoyé par la Compagnie à l'adresse suivante:

Programme de congé d'études rémunéré **d'Unifor**  
205, Placer Court  
Willowdale (Ontario)  
M2H 3H9

La Compagnie accepte en outre d'accorder aux membres de l'unité de négociation sélectionnés pour assister à de tels cours un congé sans solde de vingt (20) jours de classe, plus le temps de déplacement s'il y a lieu. Un tel congé doit être réparti sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour du congé. Les employés qui profitent d'un tel congé continuent d'accumuler de l'ancienneté et de profiter des avantages sociaux pendant la durée du congé.

## **LETTRE D'ENTENTE : Fusions et acquisitions**

Après la conclusion de toute transaction visant la fusion, l'acquisition ou le dessaisissement de la majorité de l'actif ou des actions de la Compagnie, cette dernière convient d'en aviser le Syndicat au moment de l'annonce publique de ladite transaction et, si le Syndicat en fait la demande, d'en discuter avec celui-ci dans la mesure où cette transaction peut avoir une incidence sur le champ d'application de l'unité de négociation ou les dispositions de la Convention collective, pourvu que la Compagnie n'en soit pas empêchée par des obligations de confidentialité envers la partie acquéreuse. La Compagnie peut exiger que de telles discussions avec le Syndicat soient assujetties à une entente de confidentialité.

À cette fin, Allstream reconnaît la Section locale **2000-A d'Unifor** comme l'unique unité de négociation des employés précisés au paragraphe 3.02.

**LETTRE D'ENTENTE : Personnes occupant un poste de TC au 31 décembre 2003**

Toutes les personnes occupant un poste de TC (technicien, Communications) au 31 décembre 2003 bénéficieront de droits acquis en tant que TC2, ce qui comprend la pleine progression d'échelon en échelon prévue, jusqu'à ce qu'elles posent leur candidature à un poste de TC1. Si un TC2 (ayant atteint ou dépassé l'échelon 8) pose sa candidature à un poste de TC1, son salaire sera gelé au niveau actuel pendant trois (3) ans. À la fin de ces trois années, son salaire sera diminué pour égaler celui de l'échelon maximum d'un poste de TC1.

Si un TC2 (ayant atteint ou dépassé l'échelon 8) se retrouve à un poste de TC1 en raison d'un déplacement, d'un réajustement ou d'un rappel, son salaire ne sera pas diminué et continuera d'augmenter selon la progression d'échelon en échelon et/ou les hausses salariales annuelles.

## **LETTRE D'ENTENTE : Employés à temps partiel**

### **Définition**

Employé à temps partiel - Employé occupant un emploi permanent ou temporaire qui travaille normalement moins de quarante (40) heures par semaine et dont l'horaire est imprévisible, irrégulier et directement subordonné aux exigences de service ou à la charge de travail. Les heures de travail peuvent être planifiées, si cela est raisonnablement possible, et modifiées.

En cas de mise à pied, un employé à temps plein peut choisir de ne pas déplacer un employé à temps partiel sans incidence sur les avantages que la mise à pied est susceptible de lui conférer.

Les employés à temps partiel ont droit aux avantages admissibles et accumulent l'ancienneté au prorata des heures travaillées. Les hausses salariales stipulées aux annexes A et B sont attribuées au prorata des heures travaillées.

Les postes à temps partiel sont affichés à l'interne et à l'externe.

Les parties aux présentes n'ont nullement l'intention de remplacer des employés à temps plein par des employés à temps partiel.

### **Généralités**

Les dispositions de la Convention collective, à l'exception des articles 4, 5 et 9, s'appliquent aux employés à temps partiel sauf s'il en est décidé autrement dans la présente lettre d'entente.

### **Ancienneté**

Les employés à temps partiel accumulent l'ancienneté en fonction des heures travaillées. Une liste d'ancienneté distincte est établie pour les employés à temps partiel, indiquant les heures travaillées depuis la date d'embauchage.

### **Période d'essai**

Les employés à temps partiel récemment embauchés doivent être à l'essai pendant une durée équivalant à six (6) mois de travail à temps plein, ou pendant douze (12) mois, selon la première de ces deux éventualités.

L'entreprise peut à sa seule discrétion renvoyer un employé à temps partiel en période d'essai, pour quelque motif que ce soit, et un tel renvoi ne fera pas l'objet d'une enquête à un niveau supérieur à celui du directeur principal, Relations de travail.

### **Affichage et affectations**

Lorsqu'un poste à temps partiel soumis à un horaire régulier devient vacant, l'entreprise doit combler le poste en l'affichant, tant à l'interne qu'à l'externe.

Lorsqu'un poste à temps partiel soumis à un horaire irrégulier devient vacant, l'entreprise comble le poste selon la méthode de son choix.

**Nonobstant les exclusions énoncées dans la section Généralités qui précède, les employés à temps partiel peuvent poser leur candidature à des postes vacants affichés à l'échelle nationale. Il demeure entendu que seuls les paragraphes 5.03, 5.05 B), 5.06, 5.07 et 5.08 s'appliquent aux employés à temps partiel.**

**Lorsque la Compagnie affiche un poste à l'échelle nationale, l'ancienneté des employés à temps partiel doit être convertie à partir des heures travaillées afin d'obtenir une date d'AGD en appliquant la méthode de calcul qui suit strictement aux fins de comparer les différentes**

candidatures et de sélectionner la **personne** qui comblera le **poste affiché** à l'échelle **nationale**.

**Dans tous les autres cas, l'ancienneté des employés à temps partiel est établie conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente. le calcul de conversion est le suivant:**

1. **Établir le nombre d'heures travaillées à compter de la date d'embauche à un poste à temps partiel jusqu'à la date où l'employé pose sa candidature au poste vacant affiché à l'échelle nationale.**
2. **Convertir le nombre total d'heures travaillées en jours travaillés {en divisant par 8 le nombre total d'heures travaillées}.**
3. **Lorsque le calcul donne une fraction :**
  - a. **Toute fraction inférieure à 0,5 est arrondie au chiffre entier inférieur.**
  - b. **Toute fraction égale ou supérieure à 0,5 est arrondie au chiffre entier supérieur.**
4. **Compter à rebours le nombre de jours travaillés en excluant les fins de semaine. La date obtenue est la date d'AGD temps plein de l'employé en vue de comparer son ancienneté à celle d'autres candidats pour le même poste aux fins de la présente clause.**

**Si l'employé à temps partiel obtient le poste à temps plein affiché à l'échelle nationale, la méthode de calcul qui précède doit servir à établir sa date d'AGD temps plein, à la différence qu'il faudra compter, à la première étape, le nombre d'heures travaillées à temps partiel entre la date d'embauche à un poste à temps partiel et la date d'entrée en fonction au nouveau poste.**

#### **Horaire des quarts de travail**

Tous les changements temporaires à l'horaire des quarts de travail des employés à temps partiel doivent être précédés d'un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.

Tous les changements permanents à l'horaire des quarts de travail des employés à temps partiel doivent être précédés d'un préavis d'au moins une (1) semaine.

Les employés à temps partiel qui ne suivent pas un horaire régulier et qui n'acceptent pas au moins cinquante (50) pour cent des quarts offerts au cours d'une période de six mois seront renvoyés. Dans le cas d'un employé ayant terminé sa période d'essai, un tel renvoi sera jugé être justifié.

#### **Périodes de repos**

Une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes est accordée aux employés à temps partiel pour chaque partie d'un quart de travail de huit (8) heures.

#### **Heures supplémentaires, appels de service et disponibilité**

Les occasions d'heures supplémentaires, d'appels de service et de disponibilité sont offertes aux employés permanents à temps plein qui sont qualifiés avant de l'être aux employés à temps partiel.

#### **Réductions de l'effectif touchant les employés à temps partiel**

L'entreprise doit présenter au président de la Section locale du Syndicat, trente (30) jours à l'avance, un préavis de réduction de l'effectif touchant les employés à temps partiel, accompagné d'une description du nombre d'employés et des lieux de travail visés.

Les employés à temps partiel qui sont admissibles à une indemnité auront droit à un préavis de deux semaines ou à une indemnité de préavis équivalant à deux semaines de salaire.

#### **Progression salariale**

Les employés à temps partiel passent à l'échelon salarial supérieur dans la mesure où leur rendement est satisfaisant et où ils ont travaillé pendant une période équivalant à six (6) mois de travail à temps plein, à compter de leur date d'embauche ou de la date de leur dernière hausse salariale.

### Jours fériés

À l'exception du congé mobile, lorsqu'un employé à temps partiel doit travailler au cours d'une journée désignée jour de congé payé, il doit être payé au taux horaire normal majoré de cinquante (50) pour cent pour toutes les heures travaillées.

Tous les employés à temps partiel reçoivent leur salaire normal pour le congé mobile. Le 30 juin de chaque année civile est désigné jour de congé mobile aux fins du traitement salarial. Tous les employés à temps partiel reçoivent un montant calculé au prorata de la moyenne des heures normales travaillées au cours des 30 jours qui précèdent le 30 juin, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Total des heures travaillées au cours des 30 jours précédant le 30 juin}}{120 \text{ heures (15 x 8 (heures par jour))}} \times 8 = \text{paie versée pour le congé mobile}$$

Les employés à temps partiel qui travaillent le 30 juin sont payés au taux horaire normal.

### Paie de vacances

Au cours de leurs cinq premières années de service, les employés à temps partiel accumulent une paie de vacances de 4 %, qui leur est versée au lieu d'une période de vacances; ils accumulent par la suite une paie de vacances de 6 %. La paie de vacances est versée à la cessation d'emploi ou à la fin de l'année de calcul des vacances.

### Cotisations syndicales

L'entreprise doit prélever des cotisations minimales équivalant à deux (2) heures et vingt (20) minutes payées au taux horaire normal sur la paie de tous les membres qui travaillent quarante (40) heures ou plus au cours d'un mois.

En ce qui touche les employés à temps partiel qui travaillent moins de quarante (40) heures au cours d'un mois, les cotisations minimales sont égales à une (1) heure et dix (10) minutes payées au taux horaire normal. *(En attente de la reconfiguration du système SAP)*

### Avantages sociaux

Les employés à temps partiel qui suivent un horaire régulier et travaillent au moins 20 heures par semaine ont droit aux avantages sociaux.

Nota. - Les retraités d'Allstream qui participent au régime des avantages sociaux que la division Solutions d'entreprise offre aux retraités ne peuvent pas revenir au régime des avantages sociaux de l'unité de négociation d'Allstream.

## Avantages sociaux des employés à temps partiel

Avantages	Avantages -Temps plein	Avantages,... Temps partiel"
Assurance-vie de base	Oui Protection de 60 000 \$	Protection réduite à 30 000 \$
Assurance-maladie de voyage	Oui Inclus dans l'assurance-maladie	Même chose
Assurance dentaire	Oui Protection célibataire/familiale L'employé paie 25 %, Jusqu'à 32 ou 64 \$	Même chose
Assurance-maladie	Oui Protection célibataire/familiale L'employé paie 25 %, jusqu'à 32 ou 64 \$	Même chose
Hospitalisation - ch. semi-privée	Oui dans l'assurance-maladie L'employé paie 25 %, Jusqu'à 32 ou 64 \$	Même chose
Ass.-invalidité longue durée	Oui jusqu'à 4 000 \$ L'employé paie 25 %, jusqu'à 32 ou 64 \$	Selon une moyenne de 12 mois de salaire
Congé maladie/inv. cow1e durée	Oui 75 % salaire de base; max. 800 \$	Maximum réduit à 400 \$
Assurance-vie facultative	Oui Protection: 50, 100, 150 ou 200 %	Pourcentage des 30 000 \$
Décès et mutilation accidentels	Oui Protection de 60 000 \$	Protection réduite à 30 000 \$
Programme d'aide aux employés	Oui Ceridian	Même chose
Journées de maladie	Oui 6 jours à 75 %	Nombre réduit - 3 jours si temps partiel régulier
Régime de retraite	Oui" L'employé paie 5 %, jusqu'à concurrence du max. des gains annuels validables, puis 6,5 %	Après au moins deux ans
Régime actionariat des employés	Oui Volontaire, maximum de 6 %, clont 25 % de contribution de l'employeur	Même chose
REÉR collectif	Oui" Volontaire avec Fidelity	Même chose
Vacances	Oui De 3 à 6 semaines selon les années de service	

### Avantages sociaux - Types d'employés à temps partiel

1. "Employés à temps partiel permanents - Régulièrement affectés à un horaire de travail comptant un minimum de 20 heures par semaine (ont droit aux avantages sociaux)
2. Employés à temps partiel permanents - Non régulièrement affectés à un horaire de travail (n'ont pas droit aux avantages sociaux)
3. "Employés à temps partiel temporaires - Régulièrement affectés à un horaire de travail comptant un minimum de 20 heures par semaine (ont droit aux avantages sociaux)
4. Employés à temps partiel temporaires - Non régulièrement affectés à un horaire de travail (n'ont pas droit aux avantages sociaux)
5. Les retraités d'Allstream qui participent au régime des avantages sociaux de la division Solutions d'entreprise ne peuvent pas revenir au régime des avantages sociaux de l'unité de négociation de MTS Allstream.

... Selon la première de l'une ou l'autre des situations suivantes: après 24 mois consécutifs de service continu, ou le 1er janvier qui suit immédiatement deux années civiles consécutives d'emploi au cours desquelles les gains admissibles représentent au moins 35 % des gains annuels validables.

"Applicable après six mois de service, conformément aux dispositions de la lettre d'entente de la Convention collective.

