

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

Attendu que les parties ont négocié intensivement et collectivement et sont arrivées à une Entente de principe;

Les parties ci-haut mentionnées conviennent de ce qui suit:

1. Les conditions de l'Entente de principe conclue entre la Compagnie et le Syndicat se composent de la Convention collective datée du 12 décembre 2012 telle qu'amendée par l'Annexe A du présent Mémoire d'entente numérotée de 1 à 131.
2. Les membres soussignés du comité de négociation, qui représentent le Syndicat dans les négociations avec la Compagnie, s'engagent conjointement et individuellement à recommander l'acceptation des conditions de l'Entente de principe susmentionnées aux employés de l'unité pour vote de ratification devant se conclure le 22 février 2017.
3. Advenant la ratification par les employés d'ici le 23 février 2017, les conditions de l'Entente de principe constitueront, à l'exception des lettres d'entente, la prochaine Convention collective entre les parties et les membres du comité de négociation qui représentent le Syndicat s'engagent conjointement et individuellement à signer une Convention collective d'ici le 31 mars 2017, conformément aux conditions de l'Entente de principe exposées ci-dessus.
4. Les membres soussignés du comité de négociation qui représentent la Compagnie, étant dûment autorisés à mener les présentes négociations avec le Syndicat, s'engagent par les présentes au nom de la Compagnie à signer une Convention collective conformément aux conditions de l'Entente de principe exposées ci-dessus, advenant que lesdites conditions soient ratifiées par les membres du Syndicat d'ici le 23 février 2017.
5. Advenant le rejet par les employés, les termes de l'Entente de principe seront considérés comme nuls et nonavenus.
6. Advenant toute divergence entre les versions française et anglaise du contenu de l'une ou l'autre des composantes de la présente Entente de principe, la version anglaise doit être considérée comme la version officielle. Par ailleurs, toute erreur cléricale ou administrative pourra être corrigée d'ici la signature de la Convention collective.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Ottawa ce 16<sup>e</sup> jour du mois de janvier 2017.

**Unifor**

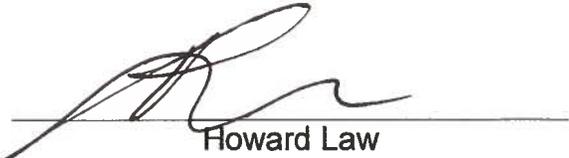


Alain Portelance

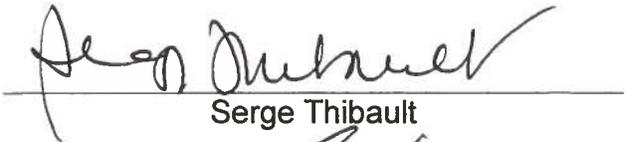
**Bell Canada**



Steve Desgagné



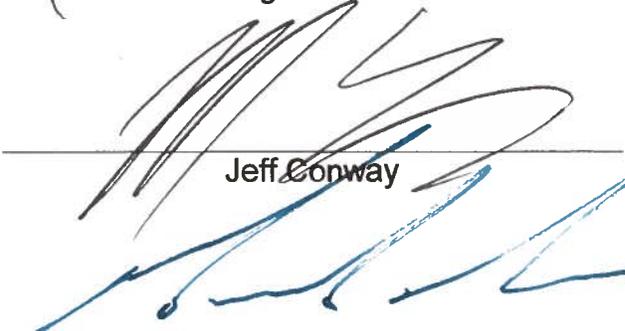
Howard Law



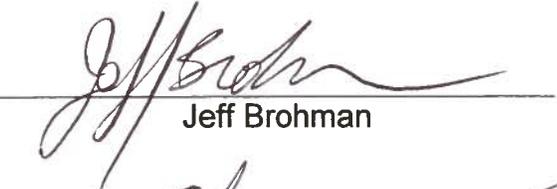
Serge Thibault



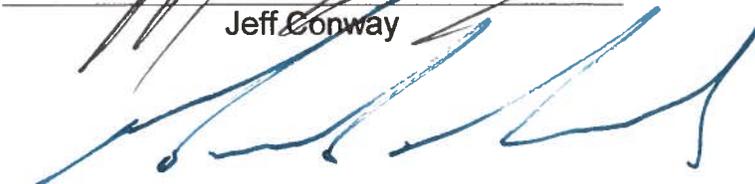
Claude Brazeau



Jeff Conway



Jeff Brohman



Benoit Desjardins



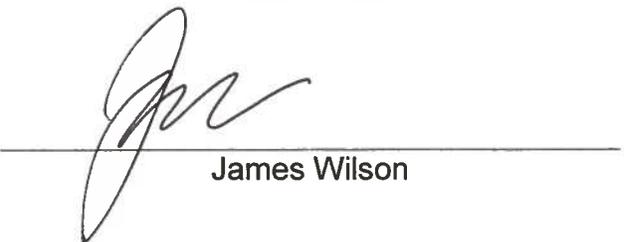
Ray Mortimer



Paul Robert



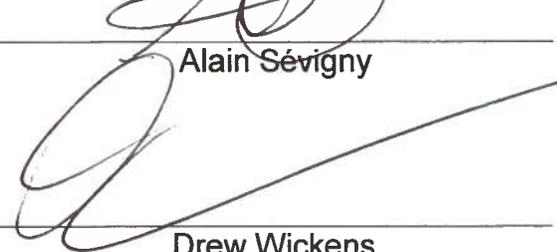
Alain Paradis



James Wilson



Alain Sévigny



Drew Wickens

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2017**

**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 9**

**DÉFINITIONS**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**9.02** Aux fins de la sous-section 9.01 (c) et de la section 9.03, l'expression "temps de travail" désigne toute période, au cours de laquelle un employé temporaire effectue du travail d'une façon continue, ou non-continue conformément aux dispositions de la sous-section 9.03 (a), dans le même district. Pour toute période de temps de travail ainsi effectué pendant une semaine ou une partie de semaine, l'employé aura à son crédit une semaine civile de temps de travail. Cette définition ne doit pas être interprétée de façon à affecter les droits d'un employé aux termes des dispositions de la section 10.01 de la présente convention.

**9.02** *Aux fins de la sous-section 9.01 (c) et de la section 9.03, l'expression "temps de travail" désigne toute période, au cours de laquelle un employé temporaire effectue du travail d'une façon continue, ou non-continue conformément aux dispositions de la sous-section 9.03 (a). Pour toute période de temps de travail ainsi effectué pendant une semaine ou une partie de semaine, l'employé aura à son crédit une semaine civile de temps de travail. Cette définition ne doit pas être interprétée de façon à affecter les droits d'un employé aux termes des dispositions de la section 10.01 de la présente convention.*

**ANNEXE D**

***S'applique à tous les employés permanents couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012.***

**FAMILLES****ÉCHELLES  
SALARIALES**

	<b><u>1. Installation &amp; Réparation</u></b>
1	Chargé de travaux divers
2	Installateur-réparateur II
2	Technicien de réseau II
1	* Technicien – service d'affaires
2	Technicien – service d'affaires II
1	Apprenti technicien
	<b><u>2. Bureau central</u></b>
1	Chargé de travaux divers
1	* Technicien - bur. Central I
2	Technicien - bur. Central II
2	Technicien - bur. Central III
1	Technicien de métier
2	Technicien de réseau II
1	Apprenti technicien

**ÉCHELLES  
SALARIALES**

	<b><u>3. Réparation de câbles</u></b>
1	<i>Chargé de travaux divers</i>
1	Réparateur de câbles
	<b><u>4. Divers</u></b>
3	Coordonnateur des matières dangereuses
	<b><u>5. Bâtiments</u></b>
2	Technicien de bâtiments
1	Technicien à l'équipement des bâtiments

Notes: \* Préférence fonctionnelle

**Technicien - service d'affaires I**

- (i) Voix
- (ii) Données
- (iii) Radio et vidéo
- (iv) Spécialiste de la Haute technologie

**Technicien – bureau central I**

- (i) Maintenance de l'équipement de commutation
- (ii) Maintenance du réseau de Transmission
- (iii) Données
- (iv) Radio et vidéo
- (v) Spécialiste de la Haute technologie

PROPOSITION DE CLAUSETECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRESARTICLE 30CONGÉ EN CAS DE DEUILACTUELPROJETÉ

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

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

**30.03** Si l'employé en cause doit quitter la ville où il travaille, la Compagnie peut porter à une semaine les congés de deuil payés prévus aux sections 30.01 et 30.02.

**30.04** Le congé de deuil peut être nécessaire en dehors de la période spécifiée aux sections 30.01 à 30.03. Dans de telles circonstances, la Compagnie peut accorder une demande de reporter le congé.

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

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

Aucun changement

**30.04** Le congé de deuil peut être nécessaire en dehors de la période spécifiée aux sections 30.01 à 30.03. Dans de telles circonstances, la Compagnie peut accorder une demande de reporter le congé. ***Il est entendu que ce consentement ne pourra être refusé sans raison valable.***

**PROPOSITION DE CLAUSE**  
**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 12**

**SÉCURITÉ ET SANTÉ**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

**12.05** La Compagnie doit payer tout l'équipement de sécurité que les employés sont tenus de porter, à l'exception des chaussures de sécurité.

Aucun changement

Lorsque la Compagnie exige que les employés portent des chaussures de sécurité, elle s'engage à payer pour chaque employé.

Aucun changement

(a) le coût total d'une paire de bottes de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussure s'ajustant aux bottes de sécurité jusqu'à concurrence de 145 \$ par année civile, ou

(a) le coût total d'une paire de bottes de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussure s'ajustant aux bottes de sécurité jusqu'à concurrence de **160 \$** par année civile, ou

(b) le coût total d'une paire de souliers de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussures s'ajustant aux souliers de sécurité jusqu'à concurrence de 95 \$ par année civile.

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**12.06** (a) Le Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé est composé de deux employés de l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires, de deux employées de l'unité de négociation du Service des téléphonistes représentées par le Syndicat, et de quatre représentants de la Compagnie. De plus, deux vice-présidents régionaux du Syndicat, ou leurs représentants désignés, et deux autres représentants de la Compagnie pourront assister aux délibérations du Comité à titre de membres d'office.

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**12.07** Le nombre de Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé (Techniciens et employés auxiliaires) sera tel que convenu d'un commun accord par les parties, mais en aucun cas supérieur à 17. Ces Comités comprennent, en nombre égal, des employés et des représentants de la Compagnie.

**12.07** Le nombre de Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé (Techniciens et employés auxiliaires) sera tel que convenu d'un commun accord par les parties, mais en aucun cas supérieur à **20**. Ces Comités comprennent, en nombre égal, des employés et des représentants de la Compagnie.

## PIÈCE 5



Bell Canada  
1 Alexandre Graham Bell A2  
Verdun, Québec H3E 3B3

**Steve Desgagné**  
Négociateur en chef  
E: [steve.desgagne@bell.ca](mailto:steve.desgagne@bell.ca)  
T: 514 786-4033  
M: 514 233-0541



Unifor  
565, Crémazie Est, 10ième étage, bureau 10100,  
Montréal, Québec H2M 2W1

**Alain Portelance**  
Représentant National  
E: [alain.portelance@unifor.org](mailto:alain.portelance@unifor.org)  
T: 514-850-8966

### Date

M. Steve Desgagné, Chef négociateur  
M. Alain Portelance, Représentant national, Unifor

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

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

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

#### 1) **Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé :**

- établir, en consultation avec les Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé, la composition et la structure des Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé, en tenant compte des sections locales, des changements organisationnels et de la diversité fonctionnelle dans l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires, dans l'objectif d'accroître l'efficacité de ces comités. Le nombre de Comités locaux de santé et de sécurité (Techniciens et employés auxiliaires) ne doit pas être supérieur à 20, conformément à la section 12.07 de la convention collective.
- le Comité encouragera également l'utilisation appropriée d'installations de vidéo/téléconférence par les Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé, dans l'objectif de réduire le coût et d'améliorer l'efficacité des réunions de ces comités.

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

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

- 2 -

Veillez agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs.

---

**Steve Desgagné**  
Chef négociateur

---

**Alain Portelance**  
Représentant national  
Unifor

## PIÈCE 7-1

Bell Canada  
1 Alexander Graham Bell A2  
Verdun, Québec H3E 3B3

**Steve Desgagné**  
**Chef négociateur**  
E: [steve.desgagne@bell.ca](mailto:steve.desgagne@bell.ca)  
T: 514 786-4033  
M: 514 233-0541



Le **date**

**Alain Portelance**  
**Représentant national**  
Unifor

Objet: **Employés aux prises avec un problème de dépendance**

Monsieur Portelance,

Les parties reconnaissent que les dépendances telles que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies reconnues par la profession médicale.

Dans cette optique, les parties s'entendent qu'il est important d'agir en collaboration afin d'aider les employés aux prises avec un problème de dépendance connu tout en respectant les principes de confidentialité associées à toute problématique de santé.

Les parties s'entendent également que les employés qui respectent les critères d'admissibilité, tels que définis par la Compagnie, des programmes d'invalidité court terme et long terme seront admissibles aux prestations d'invalidité à condition qu'ils participent activement à un plan de traitement reconnu par les autorités médicales.

Cordialement,

**Steve Desgagné**  
Chef négociateur

PROPOSITION DE CLAUSE  
TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE 15

ARBITRAGE

ACTUEL

PROJETÉ

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

**15.02** Comme il est convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles dont il est expressément fait mention à la section 15.01 du présent article, une partie peut, dans un délai d'au plus 30 jours civils suivant l'issue de la question à l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs, engager des procédures d'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie. L'avis doit faire état du point en litige et préciser la nature de la fausse interprétation ou de la violation présumée de la convention en faisant référence à l'(aux) article(s) pertinent(s), ou énoncer sous quel rapport l'application ou l'administration de la convention est contestée. Il doit également préciser la nature du règlement ou de la mesure corrective attendue.      Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Conseil d'arbitrage**

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

Aucun changement

**Procédure expéditive d'arbitrage**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

(c) le Syndicat transmet à ces arbitres le ou les griefs qui doivent être entendus au plus tard soixante (60) jours civils avant l'audition. Il ne faut pas soumettre à l'arbitre plus de griefs qu'il ne peut raisonnablement entendre au cours des jours d'audition prévus dans ce mois. Dans l'éventualité où aucun dossier n'est transmis à un arbitre 60 jours avant la date d'audition, la date d'audition sera annulée.

Aucun changement

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

**15.07** Par entente mutuelle écrite **du Directeur – Relations du travail et d'un Représentant national du Syndicat**, tout autre grief ne concernant pas la présumé violation de la section 13.01 peut aussi être soumis à la procédure expéditive d'arbitrage.

**Généralités**

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

Aucun changement

(a) de maintenir la sanction imposée,

Aucun changement

(b) d'annuler la sanction imposée, ou

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**15.11** Si à l'étape 3 de la procédure des griefs les parties ne parviennent pas à s'entendre lorsqu'il s'agit de déterminer si la cause en litige a trait à une présumée violation de la section 13.01, la procédure décrite à la section 15.06 ne s'applique pas.

Aucun changement

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**SEMAINE DE VACANCES FRACTIONNÉE**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Un employé peut choisir de fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacances en jours, par année, à condition d'informer son directeur, avant même qu'il ait fait son choix de vacances pour l'année, de sa décision.

Au moment de choisir ses vacances annuelles, l'employé mettra à l'horaire le nombre de semaine équivalent à son droit aux vacances moins cette semaine fractionnée.

La sélection des jours de vacances en application de la présente doit se faire:

- a) après entente avec la Compagnie;
- b) en fonction des ouvertures toujours disponibles au calendrier approprié;
- c) une fois le choix des semaines de vacances complété au sein de l'unité d'ancienneté tel que stipulé à la section 21.09 de la Convention collective, et;
- d) en accord avec les pratiques de la Compagnie.

Il est entendu que la sélection de trois (3) jours ou plus dans la même semaine constitue une semaine de vacances en vertu de l'Article 21 de la Convention collective.

Dans l'éventualité où une même journée est réclamée par plus d'employés qu'il n'y a de disponibilité, le choix sera accordé en tenant compte de l'ancienneté.

Il est entendu que les jours de vacances devront être sélectionnés à l'avance, après entente avec la Compagnie et selon la disponibilité.

Signé à Ville le XX jour de xx 201X.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT

---

Steve Desgagné

---

Alain Portelance

## Pièce 11

Bell Canada  
1 Alexander Graham Bell A2  
Verdun, Québec H3E 3B3

**Steve Desgagné**  
**Chef négociateur**  
E: [steve.desgagne@bell.ca](mailto:steve.desgagne@bell.ca)  
T: 514 786-4033  
M: 514 233-0541



Le **XX mois 201X**

**Alain Portelance**  
**Représentant national**  
Unifor

Objet: **Affichage des postes**

Monsieur,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

1. Pour ce qui est de la sous-section 24.02 (c), paragraphe (i), "répond aux exigences du poste" doit signifier que l'employé satisfait les exigences de base propres à sa tâche, qu'il ne fait pas l'objet d'un programme d'amélioration du rendement et que son rendement général est satisfaisant. Un employé, par exemple, ne pourra être disqualifié à cause d'une ou deux absences, d'un ou deux retards, ou à cause d'un ou deux manquements mineurs en ce qui touche la qualité du travail.
2. Pour ce qui est de la sous-section 24.02 (c), paragraphe (ii) et de la section 24.03, il est entendu que les qualifications doivent être raisonnablement liées aux exigences du poste vacant, et il est de plus entendu que les qualifications pour les postes du même genre seront similaires.

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

**Steve Desgagné**  
Chef négociateur

**PROPOSITION DE CLAUSE**  
**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 1**

**RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET PORTÉE DE LA CONVENTION**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

**1.02** La convention s'applique à tous les techniciens et employés auxiliaires de la Compagnie visés par l'ordonnance d'accréditation émise par le Conseil canadien des relations du travail, le 28 mai 1976. Lorsque les deux parties conviendront mutuellement qu'il existe manifestement des points communs importants entre un nouvel emploi établi pendant la durée de la convention et les autres emplois de l'unité, ce nouvel emploi sera couvert par la présente convention.

**1.02** La convention s'applique à tous les techniciens et employés auxiliaires de la Compagnie visés par l'ordonnance d'accréditation émise par le **Conseil canadien des relations industrielles**, le **24 décembre 2015**. Lorsque les deux parties conviendront mutuellement qu'il existe manifestement des points communs importants entre un nouvel emploi établi pendant la durée de la convention et les autres emplois de l'unité, ce nouvel emploi sera couvert par la présente convention.

**PROPOSITION DE CLAUSE**

**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 3**

**DÉDUCTIONS**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Cotisations syndicales**

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

Aucun changement

**3.02** La Compagnie convient d'effectuer les retenues syndicales ordinaires à chaque période de paie.

Aucun changement

**3.03** Le plus tôt possible après chaque période de paie, la Compagnie doit remettre par chèque les sommes ainsi perçues au secrétaire-trésorier du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. La Compagnie convient en outre de fournir une liste indiquant le montant retenu pour chaque employé, par section locale lorsque cela est possible. Il incombe au Syndicat d'aviser la Compagnie, au moyen d'une formule approuvée par cette dernière, de la section locale à laquelle chaque employé paie sa cotisation.

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**Fonds humanitaire**

**Fonds de justice sociale d'Unifor**

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

Aucun changement

(b) Cette retenue à la source sera faite à chaque période de paie et sera versée au compte de l'organisme de charité enregistré désigné comme le fonds humanitaire du SCEP, le plus tôt possible après chaque période de paie.

(b) Cette retenue à la source sera faite à chaque période de paie et sera versée au compte de l'organisme de charité enregistré désigné comme le ***fonds de justice sociale d'Unifor***, le plus tôt possible après chaque période de paie.

**ACTUEL**

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

**Généralités**

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

**3.09** Quand, pour une période de paie donnée, l'employé n'a pas un revenu suffisant pour permettre les retenues, la Compagnie n'est pas tenue d'effectuer ces retenues sur les revenus subséquents.

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

**PROJETÉ**

**3.07** Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée, il doit en aviser par écrit le Vice-président approprié **d'Unifor**. Le Syndicat informera alors par écrit le Chef divisionnaire aux relations du travail du nom, de l'emploi et du lieu de travail de l'employé qui s'oppose à la déduction susmentionnée pour le fonds **de justice sociale d'Unifor**. Le Syndicat reconnaît son entière responsabilité à cet égard.

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

**PROPOSITION DE CLAUSE**  
**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 24**

**AFFICHAGE DE POSTES**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Définitions**

**24.01** (a) Pour les besoins de la procédure d'affichage des postes, le poste vacant se définit comme un ajout ou un remplacement permanent dans le personnel permanent, à l'exclusion des employés permanents auxiliaires, au sein d'un district. Aucun changement

Tous les postes vacants seront affichés sauf les remplacements comblant des postes laissés vacants suite à un affichage de poste. Dans de tels cas, la section 24.04 s'appliquera.

Pour les fins du présent article, le terme "poste" doit être compris comme référant tant à un "poste" qu'à un "emploi".

(b) Nonobstant les dispositions de la sous-section 24.01 (a), aucun poste vacant n'est créé lorsque les structures de districts sont fusionnées ou autrement réorganisées, lorsque les fonctions sont réorganisées entre districts ou au sein de districts, lorsque les employés suivent leur travail dans un autre district ou centre de rattachement dans le cadre d'une fermeture, d'un regroupement ou d'une centralisation, ou lorsqu'un employé est reclassé en vertu de la section 9.01(b) ou 9.01(c).

**Procédure pour combler un poste vacant**

**24.02** (a) La Compagnie doit afficher le poste vacant par affichage électronique durant dix (10) jours ouvrables. Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

(b) Un candidat qui veut être considéré par la Compagnie pour le poste affiché doit soumettre sa candidature durant la période d'affichage précisée à la sous-section 24.02(a).

(c) Un candidat ne peut être considéré pour le poste affiché que s'il remplit les conditions suivantes :

- (i) le rendement du candidat à son poste actuel répond aux exigences d'emploi;
- (ii) le candidat est apte à accomplir les tâches du poste dans un délai raisonnable, mais de toute manière, qui ne peut dépasser une période d'adaptation de dix (10) jours ouvrables.

(d) La Compagnie se réserve le droit d'annuler un affichage de poste en tout temps pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de la période décrite à la sous-section 24.02 (a).

**24.03** Parmi les candidats pour le poste, la compagnie choisit le candidat qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés, conformément à l'ordre ci-après :

- (a) un employé permanent
- (b) un employé identifié en application de l'article 22
- (c) tout autre employé

**24.03** Parmi les candidats pour le poste, la compagnie choisit le candidat qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés, conformément à l'ordre ci-après :

- (a) un employé permanent
- (b) un employé identifié en application de l'article 22
- (c) tout autre employé

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

(d) une personne provenant:

- du groupe des téléphonistes ou
- du groupe personnel de bureau et groupe connexe ou
- du groupe vendeurs – service de communications

(e) toute autre personne.

(d) ***toute autre personne de Bell Canada représentée par le Syndicat***

(e) toute autre personne.

**24.04** (a) Les remplacements comblant des postes laissés vacants suite à un affichage de poste initial peuvent soit: Aucun changement

(i) être comblés par un ou des mouvement(s) interne(s) au sein du district libérant le candidat sélectionné lors de l’affichage de poste initial, par l’intermédiaire de l’article 22, ou

(ii) être comblés par l’intermédiaire de l’article 22, si le candidat sélectionné lors de l’affichage de poste initial provient du même district, ou

(iii) être comblés en application des sections 24.02 et 24.03, ou

(iv) ne pas être comblés.

(b) Les remplacements comblant des postes laissés vacants suite à un affichage de poste en application de la sous-section 24.04 (a) paragraphe (iii) peuvent soit :

(i) être comblés par l’intermédiaire de l’article 22, ou

(ii) être comblés en application des sections 24.02 et 24.03, ou

## ACTUEL

## PROJETÉ

(iii) ne pas être comblés.

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

(b) Les résultats de l'affichage seront communiqués à tous les candidats.

**24.05** (a) *La Compagnie s'efforcera de compléter la sélection du candidat à l'intérieur de vingt (20) jours suivant la fin de la période d'affichage prévue à la sous-section 24.02 (a).*

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

(c) Les résultats de l'affichage seront communiqués à tous les candidats.

## **Exceptions**

**24.06** Les exceptions décrites à la section 22.14 peuvent impliquer une dérogation aux procédures normales relatives aux postes à combler par la procédure d'affichage des postes. Aucun changement

## **Généralités**

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

**24.08** Les dispositions de la sous-section 24.02(b) ne s'appliquent pas : Aucun changement

(a) à un employé durant la période de 24 mois suivant son affectation à un poste par suite d'une demande selon la procédure d'affichage des postes, sauf lorsque le centre d'affectation de l'employé est changé par la Compagnie;

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

(b) à une personne intégrée à l'unité de négociation, durant la période de 6 mois suivant son arrivée.

(c) à un employé temporaire ou à un employé permanent auxiliaire n'ayant pas 18 mois de service continu ou 12 mois de service continu si l'affichage de poste est au sein de son district.

**24.09** Lorsqu'un déplacement permanent se fait suite à une candidature en application de la procédure d'affichage des postes, le coût en est entièrement assumé par l'employé et cet endroit devient son centre d'affectation le premier jour où il s'y présente. *Aucun changement*

**PROPOSITION DE CLAUSE**

**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 5**

**TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

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

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

(b) Le Chef divisionnaire aux relations du travail et les Chefs divisionnaires - relations du travail concernés rencontrent, chaque trimestre si nécessaire, le président et les vice-présidents du Syndicat en vue d'examiner les abus présumés relatifs à l'octroi ou à l'utilisation de temps pour affaires syndicales, peu importe que la question à examiner fasse, ou puisse faire, l'objet d'un grief.

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

Aucun changement

**PROPOSITION DE CLAUSE**

**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 12**

**SÉCURITÉ ET SANTÉ**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

**12.05** La Compagnie doit payer tout l'équipement de sécurité que les employés sont tenus de porter, à l'exception des chaussures de sécurité.

Aucun changement

Lorsque la Compagnie exige que les employés portent des chaussures de sécurité, elle s'engage à payer pour chaque employé.

Aucun changement

(a) le coût total d'une paire de bottes de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussure s'ajustant aux bottes de sécurité jusqu'à concurrence de 145 \$ par année civile, ou

(a) le coût total d'une paire de bottes de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussure s'ajustant aux bottes de sécurité jusqu'à concurrence de **160 \$** par année civile, ou

(b) le coût total d'une paire de souliers de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussures s'ajustant aux souliers de sécurité jusqu'à concurrence de 95 \$ par année civile.

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

**ACTUEL**

**12.06** (a) Le Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé est composé de deux employés de l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires, de deux employées de l'unité de négociation du Service des téléphonistes représentées par le Syndicat, et de quatre représentants de la Compagnie. De plus, deux vice-présidents régionaux du Syndicat, ou leurs représentants désignés, et deux autres représentants de la Compagnie pourront assister aux délibérations du Comité à titre de membres d'office.

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

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

**PROJETÉ**

**12.06** (a) Le Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé est composé de ***deux employés de l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires et de deux représentants de la Compagnie***. De plus, deux vice-présidents régionaux du Syndicat, ou leurs représentants désignés, et deux autres représentants de la Compagnie pourront assister aux délibérations du Comité à titre de membres d'office.

Aucun changement

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**12.07** Le nombre de Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé (Techniciens et employés auxiliaires) sera tel que convenu d'un commun accord par les parties, mais en aucun cas supérieur à 17. Ces Comités comprennent, en nombre égal, des employés et des représentants de la Compagnie.

**12.07** Le nombre de Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé (Techniciens et employés auxiliaires) sera tel que convenu d'un commun accord par les parties, mais en aucun cas supérieur à **20**. Ces Comités comprennent, en nombre égal, des employés et des représentants de la Compagnie.

**PROPOSITION DE CLAUSE**  
**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**  
**ARTICLE 18**  
**HEURES DE TRAVAIL**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Définitions**

Aux fins de la présente convention:

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

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

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

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

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

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

**Employés à plein temps**

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

Les heures de travail de base d'un employé à plein temps sont de 40 heures par

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

semaine, soit une semaine de cinq jours. Toutefois, les heures de travail de base peuvent être réparties sur une période de deux semaines, soit dix jours totalisant 80 heures.

**Employés à temps partiel**

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

Un employé permanent à temps partiel doit se voir attribuer un minimum de 72 heures par période établie de quatre semaines, par tranche d'au moins un demi-tour de service, sauf dans une situation où le Chef divisionnaire – Relations du travail et le président approprié du Syndicat ou son délégué conviennent qu'un certain nombre d'employés sont excédentaires.

**Temps mis en réserve**

**18.04** Un employé peut choisir de mettre en réserve une demi-heure de base travaillée par jour, selon un rapport de un pour un (1 :1); et Aucun changement

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

(a) La demande d'un employé visant à mettre en réserve ce temps compensatoire doit être faite à son supérieur au moment où ses heures de la journée sont codées pour la feuille de paie. Le temps mis en réserve par un employé à titre de temps compensatoire en remplacement de la rémunération ne doit en aucun temps dépasser 100 heures.

(b) Un employé peut demander d'être rémunéré par du temps compensatoire en remplacement du paiement de la prime prévue à la section 18.21, conformément aux dispositions

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

de la présente section.

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

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

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

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

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Répartition et attribution des tours de service**

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

**18.05** La répartition des tours de service doit être faite par la Compagnie. ***La Compagnie s'efforcera de remettre à l'employé son horaire de travail de huit (8) semaines deux (2) semaines avant le début de cet horaire de travail.***

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**18.09** Un employé dont le tour de service prévu est changé doit être avisé au moins 4 jours à l'avance, par affichage.

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**Repas**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

service en cause.

**18.14** Lorsque la nature du travail exige la présence de l'employé durant 8 heures ou plus d'affilée, une période de repas de 20 minutes est considérée comme faisant partie du tour de service en cause. Aucun changement

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

**Prime de changement de tour de service**

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

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

(b) si l'employé reprend le tour prévu à son horaire après deux tours de remplacement consécutifs, ou plus, il est rémunéré au taux normal;

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Prime pour modification de l'horaire hebdomadaire prévu**

**18.17** (a) L'employé à plein temps qui est avisé moins de quatre jours à l'avance, par voie d'affichage, d'une modification de son horaire hebdomadaire prévu est rémunéré au taux et demi pour les heures effectuées en dehors de l'horaire hebdomadaire initialement prévu, jusqu'à concurrence du nombre de jours qui manquent au préavis de quatre jours.

Aucun changement

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

Aucun changement

**Rémunération différentielle du travail en période irrégulière**

**Rémunération différentielle du travail en période irrégulière**

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

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

<b>Heures travaillées en</b>	<b>Rémunération</b>
<b><u>Période irrégulière</u></b>	<b><u>différentielle</u></b>

<b>Heures travaillées en</b>	<b>Rémunération</b>
<b><u>Période irrégulière</u></b>	<b><u>différentielle</u></b>

Moins de 2h	1,40 \$
2h mais moins de 4h	2,45 \$
4h mais moins de 6h	3,63 \$
6h ou plus	5,30 \$

Moins de 2h	<b>1,50 \$</b>
2h mais moins de 4h	<b>2,65 \$</b>
4h mais moins de 6h	<b>3,95 \$</b>
6h ou plus	<b>5,75 \$</b>

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

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

(b) les absences payées;

(c) les périodes pendant lesquelles un employé touche une prime en vertu de la section 18.16 ou 18.17.

**18.20** L'employé dont le tour de service commence ou se termine entre 00 h 01 et 5 h 59 reçoit une prime de 4,00\$, en plus de toute autre prime ou rémunération différentielle à laquelle il a droit.

**18.20** L'employé dont le tour de service commence ou se termine entre 00 h 01 et 5 h 59 reçoit une prime de **4,35\$**, en plus de toute autre prime ou rémunération différentielle à laquelle il a droit.

**Prime du dimanche**

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

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

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

**18.23** L'employé qui travaille la veille de Noël ou du Jour de l'An reçoit une rémunération supplémentaire équivalant au taux normal pour      Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

les heures effectuées entre 18 h et 24 h.

**Temps de déplacement dans un véhicule de la Compagnie**

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

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

**Déplacements autres que l'aller au travail et le retour**

**18.26** Le temps des déplacements effectués à la demande de la Compagnie entre des centres de rattachement permanents ou temporaires, en dehors des heures de travail normales, doit être considéré comme tel et est rémunéré selon les modalités suivantes: Aucun changement

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

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Période de détente**

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

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

**Travail à un terminal à écran de visualisation**

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

**PROPOSITION DE CLAUSE**

**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 15**

**ARBITRAGE**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

**15.02** Comme il est convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles dont il est expressément fait mention à la section 15.01 du présent article, une partie peut, dans un délai d'au plus 30 jours civils suivant l'issue de la question à l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs, engager des procédures d'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie. L'avis doit faire état du point en litige et préciser la nature de la fausse interprétation ou de la violation présumée de la convention en faisant référence à l'(aux) article(s) pertinent(s), ou énoncer sous quel rapport l'application ou l'administration de la convention est contestée. Il doit également préciser la nature du règlement ou de la mesure corrective attendue.

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

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

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**Conseil d'arbitrage**

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Procédure expéditive d'arbitrage**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

(c) le Syndicat transmet à ces arbitres le ou les griefs qui doivent être entendus au plus tard soixante (60) jours civils avant l'audition. Il ne faut pas soumettre à l'arbitre plus de griefs qu'il ne peut raisonnablement entendre au cours des jours d'audition prévus dans ce mois. Dans l'éventualité où aucun dossier n'est transmis à un arbitre 60 jours avant la date d'audition, la date d'audition sera annulée.

Aucun changement

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

**15.07** Par entente mutuelle écrite **du Directeur – Relations du travail et d'un Représentant national du Syndicat**, tout autre grief ne concernant pas la présumé violation de la section 13.01 peut aussi être soumis à la procédure expéditive d'arbitrage.

**Généralités**

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

(a) de maintenir la sanction imposée,	Aucun changement
(b) d'annuler la sanction imposée, ou	Aucun changement
(c) de modifier la sanction imposée d'une manière juste et raisonnable, à la lumière des faits portés à son attention.	Aucun changement
<b>15.09</b> L'arbitre doit rendre sa décision dans les 60 jours qui suivent la première audition, à moins que les parties ne s'entendent autrement, ou qu'il soit, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de rendre une décision dans un délai de 60 jours.	Aucun changement
<b>15.10</b> Les parties ont l'intention de respecter les délais indiqués dans le présent article, mais le fait pour un arbitre de ne pas s'y conformer ne porte aucune atteinte au pouvoir de l'arbitre de poursuivre et de compléter les procédures d'arbitrage.	Aucun changement
<b>15.11</b> Si à l'étape 3 de la procédure des griefs les parties ne parviennent pas à s'entendre lorsqu'il s'agit de déterminer si la cause en litige a trait à une présumée violation de la section 13.01, la procédure décrite à la section 15.06 ne s'applique pas.	Aucun changement
<b>15.12</b> L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier quelque disposition de la présente convention ni de substituer quelque disposition nouvelle aux dispositions existantes, et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de la présente convention.	Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**CENTRES DE RATTACHEMENT**

Alma	Deep River
Arnprior	Dolbeau
Asbestos	Drummondville
Atikokan	Dryden
Baie-St-Paul	Eganville
Bancroft	Elliot Lake
Barrie	Espanola
Barry's Bay	Fort Erie
Belleville (Trenton)	Fort Frances
Beloil	Gatineau
Big Trout Lake	Georgetown
Blind River	Geraldton
Bracebridge	Goderich
Brampton	Granby
Brantford	Guelph
Brockville	Haliburton
Buckingham	Hamilton
Burk's Falls	Harrowsmith
Cabano	Hawkesbury
Carleton Place	Henryville
Chambly	Ignace
Chapleau	Joliette
Chateauguay	Kenora
Chatham	Kingston
Clinton	Kitchener (Cambridge)
Coaticook	Knowlton
Cobourg (Port Hope)	
Collingwood	
Cornwall	
Cowansville	

## ANNEXE B

### CENTRES DE RATTACHEMENT

La Malbaie  
Lac Mégantic  
Lachute  
Le Gardeur  
Leamington  
Lindsay  
Listowel  
Little Current  
London

Madoc  
Magog  
Manitowadge  
Maniwaki  
Marathon  
Marieville  
Markham  
Metcalf  
Milton  
Montreal  
Mount Forest

Nestor Falls  
Newmarket  
Niagara Falls  
Nipigon  
North Bay  
Nunavik

Oakville (Bronte, Clarkson)  
Orangeville  
Orillia  
Oshawa  
Ottawa  
Owen Sound

Parry Sound  
Pembroke  
Peterborough

Quebec

Rainy River  
Red Lake  
Renfrew  
Richmond  
Richmond Hill  
Rimouski  
Rivière-du-Loup  
Roberval

**CENTRES DE RATTACHEMENT**

Saguenay	Tadoussac
Sarnia	Terrebonne
Sault Ste. Marie	Thessalon
Schreiber	Thetford Mines
Shawinigan (Grand'Mere)	Thunder Bay
Sherbrooke	Tillsonburg
Sioux Lookout	Toronto
Smith Falls	Trois-Pistoles
Sorel	Trois-Rivieres
St. Catharines	
St-Bruno	Valleyfield
Ste-Agathe	Varenes
Ste-Anne-de-Bellevue (Dorion)	Vercheres
Ste-Anne-des-Plaines	Victoriaville
Ste-Rose (Ste-Therese)	Wakefield
St-Eustache	Walkerton
St-Félicien	Wawa
St-Hyacinthe	Welland (Port Colborne)
St-Jean	Winchester
St-Jerome	Windsor
St-Jovite	Wingham
Stratford	Woodstock
Streetsville	Yamaska
St-Thomas	
Sturgeon Falls	
Sudbury	

**RÉPARTITION DU TRAVAIL**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

La Compagnie s'engage à arrêter le transfert de travail de l'unité de négociation prévu dans le présent Mémoire d'entente vers Bell Solutions Techniques (BST);

Dans ce but, les parties ont établi le présent Mémoire d'entente sur la distribution du travail.

Les parties s'entendent sur ce qui suit:

**1. Volume de travail de la réparation des câbles :**

- a) Les fonctions de la réparation des câbles incluant la réparation des câbles de fibre optique ne seront pas effectuées par les employés de BST à l'exclusion des remplacements des terminaux de type raccordement rapide aériens qui ne nécessitent pas de vérification technique utilisant de l'équipement de réparation des câbles pour identifier le problème.

**2. Volume de travail des bureaux centraux :**

- a) Les fonctions reliées au répartiteur, à l'exclusion de celles effectuées dans les Bureaux centraux d'importance inclus à l'Annexe A du présent Mémoire d'entente, pourront être exécutées par BST. Les techniciens assignés à du volume de répartition dans les Bureaux centraux apparaissant à l'Annexe B se verront attribuer d'autres tâches de bureau central dans leur centre de rattachement tant pour autant que ces tâches sont disponibles et ne seront pas mutés sans leur consentement.
- b) Toutes les fonctions des bureaux centraux, à l'exclusion de celles identifiées au paragraphe 2a), ne seront pas transférées à BST.

**3. Volume de travail affaires data et ventes directes:**

- a) Les fonctions affaires data et ventes directes ne seront pas transférées à BST. Pour plus de clarté, BST peut fournir du support occasionnel pour les contrats de ventes directes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ville le xx<sup>e</sup> jour de mois 201x.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT

---

Steve Desgagné

---

Alain Portelance

**ANNEXE A**

Les parties reconnaissent que la Compagnie a la responsabilité exclusive de déterminer quels bureaux centraux seront inclus dans cette Annexe et que celle-ci peut être modifiée de temps à autre.

**Québec:**

<b>SUCAL</b>	<b>Bureau central</b>
MTRLPQ43	ATWATER
MTRLPQ02	BELMONT
MTRLPQ19	COTE-DES-NEIGES
MTRLPQ29	MONTÉE ST-MICHEL
MTRLPQ42	ONTARIO
MTRLPQ07	PAPINEAU
MTRLPQ28	ST-DOMINIQUE

<b>SUCAL</b>	<b>Bureau central</b>
HULLPQ20	HULL
QUBCPQ09	D'AIGUILLON
QUBCPQ14	STE-FOY
QUBCPQ15	ST-RÉAL
TSRVPQ32	TROIS-RIVIÈRES - LAVIOLETTE

**Ontario:**

<b>SUCAL</b>	<b>Bureau central</b>
TOROON01	TORONTO ADELAIDE
TOROON02	TORONTO ASQUITH
TOROON46	TORONTO DON MILLS
TOROON03	TORONTO DONLANDS
TOROON47	TORONTO FINCH
TOROON04	TORONTO MAIN
TOROON21	TORONTO SHEPPARD
TOROON63	TORONTO SIMCOE
GLPHON22	GUELPH
KTNRON06	KITCHENER WATER
LONDON14	LONDON CLARENCE
LONDON47	LONDON SOUTHDALE
WNDSON12	WINDSOR GOYEAU

<b>SUCAL</b>	<b>Bureau central</b>
OTWAON10	OTTAWA BANK
OTWAON23	OTTAWA O'CONNOR
OTWAONDT	OTTAWA O'CONNOR
OTWAONEF	OTTAWA O'CONNOR
OTWAON34	OTTAWA RIDEAU
OTWAON09	OTTAWA VANIER
BARION18	BARRIE
NRBAON24	NORTH BAY
SSMRON94	SAULT STE. MARIE QUEEN
SDBRON98	SUDBURY MINTO
BMTNON13	BRAMPTON JOHN
MALTON22	MALTON-DERRY
OSHWON95	OSHAWA
RMHLON34	RICHMOND HILL
SPNGON18	SOUTH PICKERING
UNVLON55	UNIONVILLE

**ANNEXE B**

<b>SUCAL</b>	<b>Bureau central</b>
QUBCPQ06	ST-CYRILLE
TOROON06	TORONTO EGLINTON
BTFDON17	BRANTFORD
CHHMON17	CHATHAM
KTNRON08	KITCHENER KINGSWAY
KTNRON09	KITCHENER NORTH ALBERT
LONDON15	LONDON WHITNEY
LONDON16	LONDON HYDE PARK
STTMON28	ST. THOMAS
WNDSON13	WINDSOR AVONDALE
WNDSON14	WINDSOR FRANCOIS
LNDSON09	LINDSAY
PTBOON62	PETERBOROUGH
SDBRON44	SUDBURY LASALLE
SDBRON96	SUDBURY ROCKWOOD
BURLON03	BURLINGTON GUELPH LINE
BWMVON96	BOWMANVILLE
CBRGON72	COBOURG
CKVLON01	COOKSVILLE HURONTARIO
MALTON23	MALTON-INVADER
OKVLON30	OAKVILLE BALSAM
OKVLON54	OAKVILLE BRONTE
SSVLON39	STREETSVILLE PEARL
STCKON08	STONEY CREEK
STCTON11	ST. CATHARINES LINWELL
WTBYON94	WHITBY

**EMBAUCHE DE TECHNICIENS DE BST**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

La Compagnie embauchera 100 employés de BST pour effectuer des fonctions associées à, mais sans s'y limiter, Bell Connexion Totale, Fibre jusqu'à l'immeuble (*FTTB*), Fibre jusqu'au nœud (*FTTN*), et Service Bell Télé d'affaires Fibe sur *FTTN*. La Compagnie prévoit que ces embauches porteront l'unité de négociation à plus de 4,000 techniciens et employés auxiliaires représentés par Unifor et augmentera la proportion du travail affaire effectué par les employés de l'unité de négociation de 78% à 87% en fonction des volumes d'aujourd'hui.

1. Bell Canada embauchera 100 employés de BST pour effectuer des fonctions associées à, mais sans s'y limiter, Bell Connexion Totale, Fibre jusqu'à l'immeuble (*FTTB*), Fibre jusqu'au noeud (*FTTN*), et Service Bell Télé d'affaires Fibe sur *FTTN*.
2. En assumant la capacité du volume affaires ci-dessus, Bell Canada affichera 100 postes Permanents plein temps de techniciens et employés auxiliaires dont 57 seront désignés pour l'Ontario et 43 pour le Québec.
3. Les postes seront affichés au plus tard le 1er juillet 2017 et les employés devront commencer le travail entre le 18 septembre et le 30 novembre.
4. Les candidats pour les affichages de postes ci-dessus seront sélectionnés exclusivement de BST et seront intégrés avec leur pleine ancienneté.
5. Nonobstant tout accords ou ententes en vigueur, la Compagnie sélectionnera le candidat qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés, tel que déterminé par la Compagnie, en autant que :
  - a) Le rendement du candidat à son poste actuel rencontre les exigences de son emploi;
  - b) Le candidat rencontre les exigences minimales identifiées dans l'affichage de poste, et;
  - c) Le candidat est une personne représentée par Unifor chez BST.
  - d) Le canevas pour les postes prévu au paragraphe 2 sera établi par le comité consultatif des postes.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ville le xx<sup>e</sup> jour de mois 201x.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT

---

**Steve Desgagné**

---

**Alain Portelance**

**PROPOSITION DE CLAUSE**

**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 21**

**VACANCES ANNUELLES**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**NOTA :**

Nonobstant les dispositions de cet article prévues ci-après, le droit aux vacances payées au cours d'une année civile durant laquelle un employé prend un congé autorisé avec crédit de la durée reconnue du service (sauf un congé accordé aux termes de l'article 31), est déterminé par les modalités du congé autorisé.

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

Aux fins du présent article:

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

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

\* Au moins une semaine doit être prise en dehors de la période d'été.

\*\* Au moins deux semaines doivent être prises en dehors de la période d'été.

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

**21.04 (a)** Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. La même règle s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril pour l'établissement du calendrier des vacances, conformément aux dispositions de la section 21.05 ou pour la modification de ce calendrier, conformément aux dispositions de la section 21.15. Aucun changement

(b) Le terme "période d'été" désigne la période débutant la deuxième semaine de juin et se terminant à la fin de l'avant dernière semaine de septembre. Les périodes d'été pour la durée de la présente convention collective sont définies à l'annexe F.

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

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

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

Aucun changement

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

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

**21.09** Aux fins du choix des vacances, chaque groupe relevant d'un cadre du groupe hiérarchique D doit être considéré comme une unité d'ancienneté.

Aucun changement

**21.10** (a) Aux fins de la détermination du nombre d'employés autorisés à prendre des

**21.10** (a) Aux fins de la détermination du nombre d'employés autorisés à prendre des

## ACTUEL

## PROJETÉ

vacances en même temps, le nombre d'employés dans le groupe d'un cadre du groupe hiérarchique D le 1er janvier de l'année des vacances sera utilisé.

vacances en même temps, le nombre d'employés dans le groupe d'un cadre du groupe hiérarchique D le **1er décembre de l'année précédant le calendrier de vacances sera utilisé.**

(b) Sous réserve de la section 21.12, un minimum de 22% des employés du groupe d'un cadre du groupe hiérarchique D seront autorisés à prendre leurs vacances en même temps. Toutefois, selon les besoins du service, le nombre réel d'employés autorisés à prendre leurs vacances une semaine donnée pourrait être inférieur à 22%, pourvu que la moyenne pour chaque période de deux (2) mois commençant le 1er janvier de chaque année ne soit pas inférieure à 22%.

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

Aucun changement

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

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

**21.12** Pour les fins de la sous-section 21.11 (b), le calendrier des vacances est établi de façon à ce qu'en tout temps le nombre total des employés du groupe d'un cadre du groupe hiérarchique D, en vacances durant la période d'été ne dépasse pas 25%. Ce pourcentage est établi sur la base du nombre d'employés dans ce groupe au **1er décembre de l'année précédant le calendrier de vacances.**

**21.13** (a) Tout employé qui a droit à plus de deux semaines de vacances peut, à condition de s'entendre avec la Compagnie à

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

ce sujet, abouter toute portion de ses vacances qui excède deux semaines aux vacances ou à une partie des vacances de l'année suivante.

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

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

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

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

(b) Le pourcentage du salaire de vacances auquel un employé a droit le 11 février 1991 sur la différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile, conformément aux dispositions de la sous-section 21.16 (a), restera inchangé.

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

et de plus,

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

ou

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

**Rémunération en espèces au lieu de vacances**

**21.17** Lorsqu'un employé démissionne, est licencié ou congédié, ou qu'il a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une rémunération en espèces lui est versée en remplacement des vacances prévues pour l'année civile en cours. La rémunération est calculée conformément aux dispositions des sections 21.18 à 21.22 inclusivement.

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

ou

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

(c) le pourcentage du salaire de vacances auquel un employé a droit le 11 février 1991 sur la différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile, conformément aux dispositions de la sous-section 21.19 (b), restera inchangé.

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**21.20** Nonobstant les dispositions de la section 21.19, l'employé embauché ou intégré dans cette unité de négociation le 11 février 1991 ou après cette date, dont la durée reconnue de service est d'une année ou plus et qui travaille six mois ou plus durant l'année où il quitte la Compagnie, a droit à une rémunération en espèces au lieu de vacances, conformément aux dispositions suivantes:

Aucun changement

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

et de plus,

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

ou

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

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

ou

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

**21.22** Le montant de la rémunération accordée en remplacement de vacances, conformément aux dispositions des sections 21.19, 21.20 et 21.21 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employé ait quitté la Compagnie.

Aucun changement

**PROPOSITION DE CLAUSE**  
**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 22**  
**MUTATIONS ET RÉAFFECTATIONS**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Définitions**

Aucun changement

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

Le terme "réaffectation" désigne l'affectation d'un employé à un autre emploi ou poste et/ou dans un autre lieu de travail à l'intérieur du centre de rattachement de l'employé ou, dans le cas d'un employé en poste à Toronto ou à Montréal dans un rayon de 30 km, à vol d'oiseau, de son centre d'affectation.

Le terme "mutation" désigne l'affectation d'un employé à un autre emploi ou poste et/ou dans un autre lieu de travail à l'extérieur du centre de rattachement de l'employé ou, dans le cas d'un employé en poste à Toronto ou à Montréal, dans un autre centre de rattachement ou dans un centre d'affectation autre que celui qui lui a été assigné et situé à plus de 30 km, à vol d'oiseau, de ce dernier.

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

## ACTUEL

## PROJETÉ

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

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

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

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

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

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

### **Mutations**

**22.02** (a) Lorsqu'un employé est muté pour une période continue de plus de 90 jours, la Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

mutation est considérée comme permanente.

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

(c) Nonobstant les dispositions de la sous-section 22.02 (a), la période spécifiée à la sous-section 22.02 (b) peut être prolongée d'une seconde période continue de 90 jours ou moins.

**22.03** Nonobstant les dispositions des sections 22.02, 22.10 et 22.11, la mutation d'un employé aux fins de l'exécution d'une tâche spéciale ou en raison d'une affectation particulière, par exemple, à un centre d'analyse, au groupe de modification de l'équipement (Mod Squad), à un service fonctionnel de la région, aux Recherches Bell-Northern, ou à un centre de formation du Réseau pour suivre un cours, ne doit pas excéder la durée de la tâche spéciale, de l'affectation ou du cours de formation et est considérée comme mutation temporaire. L'employé a droit, selon le cas, à une indemnité de déplacement ou au remboursement des frais de séjour et de transport, conformément à l'article 23, pour la durée de sa mutation temporaire. Aucun changement

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

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

## ACTUEL

## PROJETÉ

est ainsi muté.

(b) Ce supplément n'est pas accordé dans le cas d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle des tours de service prévue aux sections 18.18 et 18.20 et de la prime spéciale prévue à la section 18.21, est supérieur à son taux de salaire de base.

### **Mutation permanente**

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

**22.06 (a)** La Compagnie donnera à l'employé **qui se porte volontaire** un préavis de mutation permanente de 30 jours.

**(b)** La Compagnie donnera à l'employé **qui se ne porte pas volontaire** un préavis de mutation permanente de **60** jours.

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**22.09** Lorsque, à la demande de la Compagnie, l'employé est muté en permanence d'un centre de rattachement à un autre et qu'un changement de résidence

Aucun changement

## ACTUEL

## PROJETÉ

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

### **Mutation temporaire**

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

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

**22.12** La Compagnie entend faire reprendre à l'employé son ancien poste, à son ancien centre d'affectation, à la fin d'une mutation Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

**Réaffectations**

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

ou - d'une réaffectation permanente,

- d'une réaffectation temporaire de plus de 30 jours,

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

(b) Les dispositions des sous-sections 22.13 (a) et (c) ne s'appliquent pas dans le cas de la réaffectation temporaire d'un employé aux fins de l'exécution d'une tâche spéciale ou en raison d'une affectation particulière, par exemple, à un centre d'analyse, au groupe de modifications de l'équipement (Mod Squad), à un service fonctionnel de la région, aux Recherches Bell-Northern, ou à un centre de formation du Réseau pour suivre un cours, pourvu que l'employé sélectionné soit volontaire pour ce projet ou cette affectation. L'indemnité de déplacement doit être versée, conformément à la section 23.04, pour la durée de la réaffectation temporaire.

(c) La réaffectation temporaire d'un employé ne peut excéder 24 mois.

**Exceptions**

**22.14** Nonobstant les dispositions des sections 22.07, 22.08, 22.10, 22.11, 22.13, de l'article 24 et de la section 32.02, qui ont tous trait au mouvement d'employés, il se peut que, dans certaines circonstances, les procédures normales pour combler un poste doivent être contournées. De ce fait, la Compagnie peut combler un poste à l'intérieur de l'unité de négociation pour les raisons suivantes, selon le cas:

Aucun changement

(a) Santé ou handicap

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

raisons de santé ou en raison d'un handicap;

(b) Employés excédentaires

lorsque le Chef divisionnaire - Relations du travail approprié et un représentant national du Syndicat responsable de l'unité d'accréditation conviennent qu'un certain nombre d'employés sont excédentaires. Lorsqu'une telle entente n'est pas atteinte, la Compagnie conserve son droit d'invoquer les dispositions de l'article 11;

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

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

(d) Besoins de l'entreprise

à compter du 22 mars de chaque année, chaque district de la Compagnie peut combler un nombre de postes vacants égal au plus élevé de 1 ou à 1% du nombre total, arrondi au nombre le plus près, d'employés permanent du district au début de chaque période de six mois, pour répondre aux "besoins de l'entreprise" tels que définis par la Compagnie;

(e) Affectation d'un ancien cadre

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

(f) Équité en emploi

**ACTUEL**

lorsqu'une personne est intégrée à l'unité de négociation, à des fins d'équité en matière d'emploi, conformément à la section 32.02;

(g) Redéploiement, nouveau créneau et nouvelle technologie

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

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

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

La Compagnie convient d'organiser des réunions locales entre les représentants de la direction et du Syndicat pour examiner les options offertes et les solutions de rechange possibles, en vue de régler ces situations. L'accord d'un représentant national du Syndicat responsable de l'unité d'accréditation et du Chef divisionnaire – Relations du travail approprié est nécessaire à l'application de la sous-section 22.14 (g) (ii). Le Syndicat convient de ne pas refuser indûment de donner son accord dans ces situations;

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

**PROJETÉ**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

(h) Retour d'un congé autorisé

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

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

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

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

**PROPOSITION DE CLAUSE**  
**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 32**

**ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

(i) Sauf indication contraire à la sous-section 32.02 (a) (ii), ces postes vacants doivent être comblés selon les dispositions de la section 24.03 par un candidat qui fait partie de l'un des quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les autochtones, les handicapés et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles.

Aucun changement

(ii) Dans chacune des provinces, chaque fois que la Compagnie comble deux (2) postes pour fins d'équité en matière d'emploi en accédant à une demande de mutation provenant du groupe des téléphonistes, la Compagnie peut comblé un poste en embauchant, à titre d'employé permanent à plein temps, une personne handicapée, une femme, un autochtone ou une personne faisant partie d'une minorité visible en raison de la race ou de la couleur, pourvu qu'il n'y ait pas de candidat qualifié provenant du groupe des téléphonistes, du groupe personnel de bureau et groupe connexe ou du groupe vendeurs – service de communications.

***(ii) Dans chacune des provinces, chaque fois que la Compagnie comble deux (2) postes pour fins d'équité en matière d'emploi, la Compagnie peut combler un poste en embauchant, à titre d'employé permanent à plein temps, une personne handicapée, une femme, un autochtone ou une personne faisant partie d'une minorité visible en raison de la race ou de la couleur, pourvu qu'il n'y ait pas de candidat qualifié provenant du groupe personnel de bureau et groupe connexe ou du groupe vendeurs – service de communications.***

Le nombre de postes vacants comblés en vertu des dispositions de la section 32.02 ne doit jamais excéder deux (2) par district par année, tel que prévu à la sous-section 32.02 (a).

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

(a) de la section 32.01, dans le cas d'un employé de la Compagnie désirant retourner à l'unité de négociation en vertu des dispositions des pratiques de la Compagnie, tels qu'ils existent à la date de signature de la présente convention, après une affectation dans une autre unité de négociation pour des raisons de santé ou de déficience, ou

Aucun changement

(b) de la section 32.02.

Aucun changement

**PROPOSITION DE CLAUSE**  
**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 35**

**DURÉE DE LA CONVENTION**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**35.01** La présente convention entre en vigueur à la date de ratification, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 30 novembre 2016 inclusivement.

**35.01** La présente convention entre en vigueur à la date de ratification, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au **30 novembre 2020** inclusivement.

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

Aucun changement

**35.03** Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé au Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 301 Avenue Laurier Ouest, Ottawa, Ontario K1P 6M6. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire de la Compagnie, 1 Carrefour Alexandre-Graham-Bell, Tour A7, Montreal, Quebec H3Y 3B3.

**35.03** Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé à **Unifor, 205 Placer Court, Toronto, Ontario M2H 3H9**. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire de la Compagnie, 1 Carrefour Alexandre-Graham-Bell, Tour A7, Montreal, Quebec H3Y 3B3.

**ANNEXE F**

**PÉRIODES D'ÉTÉ**  
**(ARTICLE 21)**

<b><u>ANNÉE</u></b>	<b><u>DÉBUT</u></b>	<b><u>FIN</u></b>
2017	11 juin 2017	23 septembre 2017
2018	10 juin 2018	22 septembre 2018
2019	9 juin 2019	21 septembre 2019
2020	7 juin 2020	26 septembre 2020

**TEMPS MIS EN RÉSERVE ET REPRIS SOUS FORME DE SEMAINE DE CONGÉ**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Lorsqu'un employé a accumulé suffisamment de temps en réserve, en application de la section 18.04 de la convention collective, il lui sera possible d'utiliser ce temps en réserve pour inscrire une ou plusieurs semaines de congé supplémentaires au calendrier de vacances établi en conformité avec les sections 21.08 et 21.09 de la convention collective.

Toute semaine de congé en application de la présente devra être inscrite au calendrier de vacances:

- a) après entente avec la Compagnie;
- b) en fonction des semaines toujours disponibles au calendrier de vacances de l'année courante; et
- c) une fois le choix des vacances complété au sein de l'unité d'ancienneté.

Dans l'éventualité où une même semaine est réclamée par plus d'employés qu'il n'y a de disponibilité, le choix sera accordé en tenant compte de l'ancienneté.

Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède le congé ou pendant la période où il est en congé, et qu'il lui est impossible de le prendre, la Compagnie doit, s'il le demande, reporter son congé à une date ultérieure convenue par entente mutuelle entre l'employé et la Compagnie. L'employé ne pourra reporter que les jours où il était malade ou blessé suite à un accident.

Le temps accordé en application de la présente sera immédiatement déduit du temps en réserve.

Signé à Ville le XX jour de xx 201X.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT

---

**Steve Desgagné**

---

**Alain Portelance**

**PROGRAMME DE MISE EN DISPONIBILITÉ**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS**  
**AUXILIAIRES**

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Afin de favoriser le maintien d'un service de qualité et conforme aux attentes du client, la Compagnie peut mettre en place un programme de mise en disponibilité des employés dans les centres de rattachement où elle le juge nécessaire en fonction des besoins d'affaires.

- 1) Dans le cadre du programme de mise en disponibilité, la Compagnie pourra assigner un certain nombre d'employés par centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) et par unité d'ancienneté, lesquels devront se rendre disponibles à l'extérieur des heures de travail de base. Le nombre total d'employés assignés et la durée des assignations peuvent varier d'un centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) à l'autre ou d'une unité d'ancienneté à l'autre.
- 2) La Compagnie accordera la priorité à l'employé qui se porte volontaire et qui a les qualifications requises en fonction des besoins identifiés au sein d'un centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) et d'une unité d'ancienneté donnés par ordre d'ancienneté.
- 3) a) À défaut de volontaire, une approche par rotation sera mise en place par la Compagnie afin de répartir les périodes d'assignation entre l'ensemble des employés ayant les qualifications requises, en fonction des besoins identifiés dans le centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) et l'unité d'ancienneté où le programme de mise en disponibilité est en place, la sélection des périodes d'affectation s'effectuant par ordre d'ancienneté.  
b) Nonobstant les dispositions de la sous-section 3 a) et où cela est possible selon la Compagnie, compte tenu du nombre d'employés disponibles, de leurs qualifications et de leur ancienneté, un employé comptant 30 ans de service ou plus ne pourra être assigné dans le cadre d'une approche par rotation, à moins qu'il n'y consente.
- 4) a) Toute période d'assignation en application des sections 2) et 3) des présentes ne peut excéder sept (7) journées consécutives.  
b) La Compagnie peut mettre fin à une période d'assignation en tout temps.
- 5) Un employé en disponibilité sera rémunéré à raison d'une heure et quart à son taux de salaire de base pour chaque journée en disponibilité à l'exception d'un jour férié, la veille de Noël ou la veille du jour de l'An où il sera rémunéré à raison de deux heures à son taux de

salaire de base. Il pourra choisir d'être payé ou d'être rémunéré sous forme de temps compensatoire mis en réserve conformément à la sous-section 18.04(a) de la convention collective selon un rapport de un pour un (1:1).

- 6) Nonobstant la section 5 des présentes, un employé en disponibilité ayant accumulé le maximum possible d'heures mises en réserve à titre de temps compensatoire en fonction de la sous-section 18.04(a) de la convention collective, sera rémunéré à raison d'une heure et quart de salaire à son taux de salaire de base pour chaque journée en disponibilité.
- 7) Un employé en disponibilité qui est appelé à se présenter au travail sera rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires prévues à la convention collective.

Signé à ville le xx<sup>e</sup> jour de mois 201x.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT

---

**Steve Desgagné**

---

**Alain Portelance**

**COMITÉ CONJOINT DES RELATIONS DU TRAVAIL**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties conviennent d'établir un (1) Comité conjoint des Relations du travail par province composé de quatre (4) représentants de la Compagnie (dont le Chef négociateur ou son délégué) et de quatre (4) représentants du Syndicat (incluant un (1) Représentant national). Il est entendu que les membres du comité de négociation syndical agiront en tant que représentants du Syndicat sur le Comité conjoint des relations du travail.
2. Le mandat de chaque Comité provincial sera, d'abord et avant tout, de favoriser et d'améliorer les relations entre la Compagnie et le Syndicat, et de discuter et de faire des recommandations au besoin sur :
  - (a) l'administration des Articles 22 et 24, et des plans de successions;
  - (b) les différentes méthodes et questionnaires normalisés utilisés afin de déterminer le potentiel, l'aptitude et l'attitude d'un employé désirant être considéré pour un poste affiché;
  - (c) les tendances au niveau des griefs et des enjeux qui peuvent être soulevés de temps à autre sans avoir autorité quant aux griefs qui sont présentement dans le processus de griefs;
  - (d) les moyens d'augmenter la flexibilité dont dispose la Compagnie afin de lui permettre de mieux faire face aux fluctuations du volume de travail sur une base journalière, hebdomadaire et mensuelle,
  - (e) des opportunités d'améliorations sur des enjeux opérationnels et entourant la gestion des effectifs, et;
  - (f) les questions liées à la sous-traitance du travail.
3. D'autres sujets peuvent être apportés pour discussions par entente mutuelle des parties.
4. Le comité n'a pas le mandat ni le pouvoir d'apporter ou de recommander des modifications à la convention collective ou de traiter de questions qui relèvent de la négociation collective.
5. Chaque Comité provincial des Relations du travail établira son propre calendrier de réunions mais les deux (2) Comités devront se rencontrer conjointement deux (2) fois par année, soit avant le 30 juin et avant le 31 décembre de chaque année.

6. Les frais raisonnables engagés par les représentants des employés et nécessaires à leur travail au sein du Comité seront remboursés par la Compagnie selon ses pratiques.

Signé à ville le xx<sup>e</sup> jour de mois 201x.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT

---

**Steve Desgagné**

---

**Alain Portelance**

**COMITÉ CONSULTATIF DES POSTES**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties conviennent d'établir un Comité consultatif des postes composé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat (un (1) de l'Ontario, un (1) du Québec et un (1) représentant national).
2. Le mandat du Comité est d'établir des modèles à être utilisés lors d'affichage de postes.
3. Le Comité devra compléter son travail et soumettre les modèles acceptés à la Compagnie au plus tard deux (2) mois suivant la signature de la Convention collective.
4. Il est entendu que la Compagnie peut inviter des représentants de diverses unités d'affaires afin de contribuer au développement des modèles, selon les besoins. Il est également entendu que le comité peut rencontrer des employés afin de contribuer au développement des modèles, selon les besoins.
5. Il est aussi entendu qu'une fois que le comité a complétés les modèles, ceux-ci serviront de référence lors d'affichage de postes dans l'unité de négociations des techniciens et employés auxiliaires de Bell Canada conformément aux pratiques actuelles.
6. Les frais raisonnables engagés par les représentants des employés et nécessaires à leur travail au sein du Comité seront remboursés par la Compagnie selon ses pratiques.

Signé à ville le XX<sup>e</sup> jour de mois 201X.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT

---

**Steve Desgagné**

---

**Alain Portelance**

## PIÈCE 136

Bell Canada  
1 Alexander Graham Bell A2  
Verdun, Québec H3E 3B3

**Steve Desgagné**  
**Chef négociateur**  
E: [steve.desgagne@bell.ca](mailto:steve.desgagne@bell.ca)  
T: 514 786-4033  
M: 514 233-0541



**Le xx mois 201x**

**Alain Portelance**  
**Représentant national**  
Unifor

Objet: **Sous-traitance**

Monsieur,

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

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

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

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

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

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

Il a été convenu que les réunions envisagées dans la présente lettre peuvent avoir lieu face à face, par appel conférence, etc., comme le jugeront approprié les personnes concernées. Même si ce qui suit ne vise pas à limiter la portée des discussions entre le président ou la présidente de la section locale du Syndicat et le cadre B (ou leurs délégué-e-s), les points suivants devront être passés en revue:

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

Dans les discussions relatives à la sous-traitance du travail dans les unités de négociation, les considérations pertinentes peuvent inclure, sans toutefois s'y limiter, le type de travail donné en sous-traitance, la disponibilité des habiletés et des équipements nécessaires, la compétitivité en matière de prix et de qualité, l'équilibrage de la quantité de travail à effectuer, etc.

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

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

**Steve Desgagné**  
Chef négociateur

**BIFFER**



Bell Canada  
1 Alexander Graham Bell A2  
Verdun, Québec H3E 3B3

**Steve Desgagné**  
**Chef négociateur**  
E: [steve.desgagne@bell.ca](mailto:steve.desgagne@bell.ca)  
T: 514 786-4033  
M: 514 233-0541

**Le xx mois 201x**

**Alain Portelance**  
**Représentant national**  
Unifor

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

Monsieur,

La présente confirme notre entente à l'effet que les employés de l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires qui, à la demande de la Compagnie, prennent des cours ou participent à des programmes de formation à l'extérieur du pays demeurent compris dans l'unité de négociation pendant la durée de leur participation à ces cours ou programmes.

Lorsque la Compagnie envoie des employés suivre des cours à l'extérieur du pays, les dispositions de la convention collective en vigueur au moment de l'affectation continuent à s'appliquer. Il est toutefois convenu que les indemnités de séjour seront payées en argent américain.

Si les circonstances sont telles que l'employeur ne peut se conformer à la section 23.12 de la convention collective, l'affectation sera sur une base volontaire à moins que les parties ne concluent une lettre d'entente sur les conditions qui s'appliqueront pendant la durée de cette affectation, auquel cas tous les employés affectés à ces cours ou programmes seront liés par les conditions de cette entente.

Dans tous les cas, l'employé aura trente (30) jours (tel que défini à la section 14.01 de la convention collective), à compter de la date de son retour au Canada, pour déposer une plainte ou un grief en vertu des dispositions de la convention collective ou, selon le cas, en vertu des dispositions de l'entente prévue au paragraphe précédent.

Veuillez croire, Monsieur, à mes sentiments les meilleurs.

**Steve Desgagné**  
Chef négociateur

## PIÈCE 143

Bell Canada  
1 Alexander Graham Bell A2  
Verdun, Québec H3E 3B3

**Steve Desgagné**  
**Chef négociateur**  
E: [steve.desgagne@bell.ca](mailto:steve.desgagne@bell.ca)  
T: 514 786-4033  
M: 514 233-0541



### Le xx mois 201x

**Alain Portelance**  
**Représentant national**  
Unifor

Objet: **Échange de postes**

Monsieur,

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

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

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

Les détails de l'essai seront communiqués aux employés par le Syndicat après consultation de la Compagnie au sein du Comité conjoint des Relations du travail.

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

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

**Steve Desgagné**  
Chef négociateur

## PIÈCE 151

Bell Canada  
1 Alexander Graham Bell A2  
Verdun, Québec H3E 3B3

**Steve Desgagné**  
**Chef négociateur**  
E: [steve.desgagne@bell.ca](mailto:steve.desgagne@bell.ca)  
T: 514 786-4033  
M: 514 233-0541



**Le xx mois 201x**

**Alain Portelance**  
**Représentant national**  
Unifor

Objet : **Habilitation de sécurité**

Monsieur,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Les craintes quant à la protection des renseignements d'affaires grandissant, il est maintenant commun que nos clients demandent que les employés de Bell Canada se soumettent à une habilitation de sécurité, à différents niveaux, avant ou après la signature d'un contrat de services.

Considérant que ces clients sont cruciaux pour le succès de Bell Canada, il est nécessaire d'assurer que la Compagnie dispose d'un nombre suffisant de techniciens et employés auxiliaires qui ont les niveaux d'habilitation de sécurité nécessaires afin d'obtenir les accès aux différents secteurs de la compagnie de nos clients.

Les demandes d'habilitation de sécurité font partie des normes et la collaboration pour les obtenir est vitale pour notre succès. Par conséquent, Unifor convient que Bell Canada peut demander à ses techniciens et employés auxiliaires de se soumettre à des habilitations de sécurité requises par nos clients afin d'accomplir du travail pour eux, dans la mesure où la demande est raisonnable et en conformité avec la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE)*.

Cordialement,

**Steve Desgagné**  
Chef négociateur

PROPOSITION DE CLAUSE

TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE 23

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

ACTUEL

PROJETÉ

***Indemnité de déplacement pour mutations  
et réaffectations permanentes***

**23.01** (a) Lorsque l'avis mentionné à la section 22.01 a été donné et que l'employé est réaffecté de façon permanente, à l'intérieur de son centre de rattachement, Aucun changement

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

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

(iv) à un centre d'affectation situé à une distance à vol d'oiseau de 35 kilomètres ou plus de son centre d'affectation, de 30 kilomètres ou plus dans le cas d'un employé de Montréal ou Toronto, et plus éloigné de chez lui que de son centre d'affectation, il peut opter pour les dispositions de la sous-section 23.01 (a), paragraphe (iii), ou choisir de déménager conformément aux dispositions de la section 22.09, auquel cas cet endroit devient immédiatement son centre d'affectation.

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

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

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

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

(ii) soit accepter de se présenter directement au lieu de travail où il est affecté, auquel cas la Politique sur les dépenses discrétionnaires de la Compagnie telle qu'amendée de temps à autre s'applique.

**23.03** Quand le tour de service d'un employé débute et se termine à l'intérieur de sa localité de rattachement, ou quand l'employé est muté ou réaffecté de façon temporaire aucune indemnité de déplacement n'est versée. Aucun changement

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

<u>Distance à vol d'oiseau depuis le centre d'affectation</u>	<u>Indemnité quotidienne</u>
plus de 2 km mais moins de 7 km	\$ 9.58 12.50
7 km ou plus mais moins de 15 km	18.00 0.56
15 km ou plus mais moins de 30 km	
toute tranche additionnelle de 1 km	

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

(c) Sous réserve des sections 23.05 et 23.06, lorsqu'un employé doit commencer ou terminer un tour de service à l'extérieur de

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

sa localité de rattachement et qu'il assure lui-même, quotidiennement, son transport à son lieu de travail en dehors des heures de travail de façon temporaire, il doit être remboursé pour son kilométrage conformément à la Politique sur les dépenses discrétionnaires de la Compagnie telle qu'amendée de temps à autre.

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

Aucun changement

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

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

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

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

**23.06** Quand un employé doit commencer ou terminer son tour de service dans un endroit situé à une distance à vol d'oiseau de plus de 72 kilomètres de son centre d'affectation, la Compagnie le rembourse de ses frais de séjour et de transport effectifs à son lieu de travail temporaire ou à proximité du lieu de travail. Toutefois, s'il y a entente à cet effet entre l'employé et la Compagnie, cette dernière peut permettre à l'employé de regagner sa résidence chaque jour et le rembourser en vertu de la Politique sur les dépenses discrétionnaires de la Compagnie telle qu'amendée de temps à autre.

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

(b) Ce supplément n'est pas accordé dans le cas d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle des tours de service prévus aux sections 18.18 et 18.20 et de la prime spéciale prévue à la section 18.21, est supérieur à son taux de salaire de base.

**Remboursement des frais de séjour et de transport**  
**Frais de séjour**

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

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

(b) une indemnité journalière de

(i) 50,00 \$ par jour civil,

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

(ii) 12,00 \$ pour la période du déjeuner, 19,00 \$ pour la période du dîner et 19,00 \$ pour la période du souper,

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

(c) l'indemnité journalière mentionnée à la sous-section 23.08 (b) doit

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

couvrir toutes les dépenses engagées par l'employé qui doit se déplacer pour le compte de la Compagnie, à l'exclusion du transport local et de toutes dispositions contraires dans le présent article.

***(d) Lorsqu'un employé est affecté à l'extérieur du pays pour suivre des cours, participer à des programmes de formation ou pour exécuter du travail, les paramètres de la présente convention collective vont s'appliquer. Toutefois, il est convenu que les per diem seront calculés en considérant le coût de la vie dans le pays en question. L'employé sera remboursé au taux de change du jour auquel le compte de dépense sera traité.***

***Dans les circonstances où la Compagnie ne peut appliquer l'article 23.12 de la présente convention collective, l'affectation devra être volontaire à moins que les parties signent une lettre d'entente portant sur les conditions relatives applicables durant la dite affectation, dans quel cas, tous les employés affectés seront couverts par les conditions de cette entente.***

***Dans tous les cas, l'employé aura trente (30) jours (tel que défini à l'article 14.01 de la présente convention collective) à partir de la date de son retour au pays, pour soumettre une plainte ou un grief en vertu de la convention collective ou, le cas échéant, de l'entente mentionnée dans le paragraphe précédent.***

**Frais de transport**

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

Aucun changement

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

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

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

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

interurbain.

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

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

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

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

**PROPOSITION DE CLAUSE**  
**TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**ARTICLE 19**

**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

(a) en sus de son tour de service prévu pour la journée en cause, ou

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

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

Aucun changement

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

Aucun changement

**19.04** (a) Tours de service de jour

Aucun changement

L'employé a droit à une période de repos d'une durée minimum de huit heures consécutives durant la période de 24 heures commençant au début de son tour de service normal. Normalement, sept de ces heures de repos devraient être comprises entre minuit et 7 h. dans le cas des employés qui effectuent un tour de jour. Les heures supplémentaires non prévues (c'est-à-dire heures supplémentaires sans avis de 48 heures) effectuées entre minuit et 7 h. doivent être déduites du prochain tour de service de l'employé pour autant que ce dernier commence son prochain tour prévu durant la période de huit heures qui

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

suit la fin de la période où les heures supplémentaires ont été effectuées. Lorsque les heures supplémentaires précèdent immédiatement le prochain tour prévu de l'employé ou lorsque la Compagnie demande à l'employé de commencer son prochain tour prévu sans lui avoir accordé huit heures de repos consécutives, il faut réduire la durée du tour de service d'un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures supplémentaires effectuées entre minuit et 7 h. Toute absence motivée au cours du prochain tour prévu en raison d'heures supplémentaires effectuées entre minuit et 7 h. est rémunérée au taux normal.

(b) Tours de service irréguliers

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

**Rémunération des heures**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**supplémentaires des employés à plein temps**

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

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

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

(c) en sus des heures de base un jour férié, sans préavis de 48 heures,

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

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

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

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**19.07** Sauf dans les cas prévus à la section 18.15, la période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais elle n'en interrompt pas la période. Aucun changement

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

**19.09** (a) L'employé qui doit effectuer du travail supplémentaire ne précédant pas ou ne suivant pas immédiatement son tour de service, et qui se présente au travail, doit être payé pour les heures supplémentaires ainsi effectuées selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires. Si l'employé qui doit faire du travail supplémentaire ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une heure de salaire additionnelle doit lui être versée. Aucun changement

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

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

**19.10** Lorsqu'un employé est appelé pour

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

Aucun changement

**Rémunération des heures supplémentaires des employés à temps partiel**

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

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

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

**19.14** *Sauf dans les cas prévus à la section 19.13, lorsqu'un employé a travaillé huit heures la même journée et doit effectuer plus de sept*

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

*minutes de travail supplémentaire, conformément aux dispositions de la section 19.11, immédiatement avant ou après son tour de service prévu, le total des heures additionnelles effectuées, calculé au quart d'heure le plus près, doit être payé selon le tableau suivant:*

<b><u>Minutes</u></b> <b><u>Effectuées</u></b>	<b><u>Au quart</u></b> <b><u>d'heure le</u></b> <b><u>plus près</u></b>
8 - 22	¼
23 - 37	½
38 - 52	¾
53 - 67	1
68 - 82	1 ¼
83 - 97	1 ½
98 - 112	1 ¾
113 - 127	2
128 - 142	2 ¼
etc.	etc.

**19.15** *Sauf dans les cas prévus à la section 18.15, la période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la section 19.11, mais elle n'en interrompt pas la période.*

**19.16** *Lorsqu'on demande à un employé de faire des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la section 19.11, et qu'une urgence concernant le service exige qu'il fasse du travail supplémentaire pendant une période ininterrompue de plus de quatre heures, celui-ci doit être nourri aux frais de la Compagnie.*

**RECLASSEMENTS D'EMPLOYÉS**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE:**

Il est entendu que trente-cinq (35) techniciens permanent temps partiel de l'Exploitation des Services Extérieurs seront reclassés au statu de permanent plein temps, en fonction de leur ancienneté.

Il est entendu et convenu que ces reclassements ne constituent pas des « postes vacants » aux termes de la Convention collective. Lorsque possible, selon la Compagnie, tout reclassement en application de la présente entente se fera au poste et lieu de travail actuels de l'employé.

Pour être reclassé en application des présentes, l'employé doit répondre aux attentes du poste et/ou ne pas faire l'objet d'un programme d'amélioration du rendement.

Les reclassifications doivent être complétées dans les trois mois suivant la signature de la Convention collective.

Le présent Mémoire d'entente ne fait parti intégrante de la Convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ville le xx<sup>e</sup> jour de mois 201x.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT

---

**Steve Desgagné**

---

**Alain Portelance**

**MODALITÉS SALARIALES ET CONDITION DE TRAVAIL – RÉGIONS DU NORD**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**BELL CANADA**

**ET**

**UNIFOR**

**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

Les parties conviennent de ce qui suit:

Le présent Mémoire d'entente couvre les modalités salariales et les conditions de travail des employés en affectation dans les régions du Nord.

**Définitions**

1. Le terme "**affectation dans les régions du Nord**" désigne toute affectation d'un employé dans une localité éloignée et désignée du Nord pour une période continue d'au moins deux (2) semaines.
2. Le terme "**indemnité de séjour dans les régions du Nord**" désigne une allocation versée par la Compagnie à l'employé qui travaille dans une localité du Nord.
3. Le terme "**localité du Nord**" s'applique à toute localité désignée comme suit :
  - a) Les localités du Nord de la catégorie "A" sont celles qui sont situées au nord du 55<sup>e</sup> parallèle de latitude et comprennent, entre autres localités et sans en limiter le nombre: Nunavik
  - b) Les localités du Nord de la catégorie "B" sont celles qui sont situées entre le 55<sup>e</sup> et 51<sup>e</sup> parallèle de latitude et comprennent, entre autres localités et sans en limiter le nombre: Big Trout Lake, Pickle Lake, ainsi que tout autre endroit désigné par la Compagnie pendant la durée de la présente convention.
4. Le terme "**indemnité de conditions de vie**" désigne une allocation versée à un employé qui travaille dans une localité du Nord, lorsque les conditions énumérées au paragraphe 7 du présent Mémoire d'entente s'appliquent.

**Généralités**

5. La Compagnie s'engage à communiquer au Syndicat le nom des localités du Nord qui ne sont pas énumérées aux paragraphes 3 (a) et (b) du présent Mémoire d'entente, ainsi que leur catégorie, aux fins de l'établissement de l'indemnité de séjour appropriée.
6. La Compagnie s'engage à communiquer au Syndicat, pour chaque localité, le nombre fixe d'heures supplémentaires prévues de temps à autre, aux termes des Régimes individuels et familiaux. Le nombre d'heures supplémentaires à attribuer ne sera pas

inférieur à quatorze (14) heures par semaine aux termes du régime individuel. Le nombre d'heures supplémentaires à attribuer aux termes du régime familial ne sera pas inférieur à dix (10) heures par semaine.

7. Une indemnité de conditions de vie est versée par la Compagnie dans les cas suivants:
  - a) lorsque les conditions de vie sont anormales : par exemple, lorsqu'il n'y a de disponible aucun logement convenable que la Compagnie pourrait louer pour l'employé, ou;
  - b) lorsque l'employé, avec l'autorisation de la Compagnie, pourvoit à son logement, ou;
  - c) lorsqu'il n'existe aucune forme de vie communautaire au centre de travail même ou près du centre et que la nature du travail exige la présence constante de l'employé au centre de travail.
8. Pour chaque nuit passée dans les conditions qui sont énoncées au paragraphe 7 du présent Mémoire d'entente, la Compagnie versera à l'employé une indemnité de conditions de vie de \$10.

#### **Modalités d'application de certains Régimes**

9. Les employés qui travaillent dans une localité du Nord peuvent être admissibles aux Régimes familial, individuel ou local, tels qu'ils sont décrits aux paragraphes 10, 11 ou 12 du présent Mémoire d'entente.
10. L'employé qui, accompagné de sa famille, est affecté à un travail dans une région du Nord pour une période continue d'au moins trois (3) ans est admissible au Régime familial.
11. L'employé affecté à un travail dans une région du Nord pour une période continue d'au moins deux (2) semaines et qui n'est accompagné d'aucun membre de sa famille est admissible au Régime individuel.
12. L'employé embauché dans une localité du Nord et dont le centre de rattachement se trouve dans cette même localité est admissible au Régime local est admissible au Régime local.

#### **Application des dispositions de certains Articles de la présente Convention**

13. Les heures de travail de base, les taux de salaires de base et les modalités salariales correspondantes, ainsi que les autres conditions de travail énoncées dans la Convention collective, s'appliquent aux affectations dans les régions du Nord, sous réserve des dispositions du présent Mémoire d'entente.
14. Exception faite des dispositions concernant l'indemnité de séjour dans les régions du Nord et l'indemnité de conditions de vie énoncées au présent Mémoire d'entente, il est expressément entendu que les dispositions du présent Mémoire d'entente ne s'appliquent pas à l'employé embauché aux termes du Régime local; toutefois, les dispositions des autres articles de la Convention collective s'appliquent à un tel employé.

## **Salaires**

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

- a) le taux de salaire de base;
- b) l'indemnité de séjour dans les régions du Nord selon la catégorie à laquelle appartient la localité d'affectation de l'employé, ainsi que l'indique le paragraphe 3 du présent Mémoire d'entente; et,
- c) les heures supplémentaires conformément à l'article 19 de la Convention collective.

16. La rémunération intégrale peut aussi comprendre l'indemnité de conditions de vie prévue au paragraphe 7 du présent Mémoire d'entente.

## **Modalités salariales**

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

- a) En ce qui concerne la section 20.02 la Compagnie détermine le jour férié qui doit remplacer le jour du Souvenir dans les localités situées à l'extérieur du Québec et de l'Ontario;
- b) Outre les dispositions de l'Article 21, l'indemnité de séjour dans les régions du Nord qui s'applique est versée pour chaque semaine de vacances effectivement passée dans la localité du Nord en cause;
- c) L'employé qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet et qui a droit à la rémunération prévue à l'article 25 doit être rémunéré conformément au paragraphe 15 du présent Mémoire d'entente pendant la durée de l'absence. S'il n'a pas droit à la rémunération prévue au paragraphe mentionné ci-dessus, il doit être rémunéré conformément au paragraphe 15 (b) du présent Mémoire d'entente seulement;
- d) Aux termes du Régime individuel ou du Régime familial, l'employé a droit à la rémunération intégrale pour le temps qu'il consacre aux déplacements entre son ancien centre de rattachement ou sa résidence et son endroit de travail dans une région du Nord, y compris les déplacements au début et à la fin de ses vacances.

18. Les dispositions des sections 18.18 à 18.26 de la Convention collective inclusivement ne s'appliquent pas aux employés affectés dans les régions du Nord.

### Remboursement des frais

19. Aucune partie des dispositions de l'article 23 de la Convention collective ne s'applique à l'employé affecté à un travail dans une région du Nord, sauf que:

- a) la Compagnie assume les frais réels de séjour et de transport que peut nécessiter l'affectation en cause; et que
- b) l'employé qui tombe malade ou est victime d'un accident durant une affectation dans une région du Nord peut être ramené à son ancien centre de rattachement ou à sa résidence, si celle-ci se trouve dans le territoire desservi par Bell Canada aux frais de la Compagnie.

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

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

Signé à ville le xx<sup>e</sup> jour de mois 201x.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT

---

Steve Desgagné

---

Alain Portelance

## PIÈCE 163

### Augmentations salariales

1er décembre, 2016 – 1,75%

1er décembre, 2017 – 1,75%

1er décembre, 2018 – 2,00%

1er décembre, 2019 – 2,00%

Pièce 161

Bell Canada  
1 Alexander Graham Bell A2  
Verdun, Québec H3E 3B3

**Steve Desgagné**  
**Chef négociateur**  
E: [steve.desgagne@bell.ca](mailto:steve.desgagne@bell.ca)  
T: 514 786-4033  
M: 514 233-0541



**Le xx mois 201x**

**Alain Portelance**  
**Représentant national**  
Unifor

Objet : **Processus de révision des cas d'invalidité**

Monsieur,

La présente vise à confirmer notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires concernant le processus de révision des cas d'invalidité.

Les parties souhaitent traiter des situations où les indemnités d'invalidité sont refusées ou suspendues en raison d'une divergence d'opinions entre le médecin traitant de l'employé et le médecin de l'employeur.

La Compagnie et le Syndicat mettront donc en place un Comité de révision qui comprendra un (1) représentant des relations du travail du Québec ou de l'Ontario, un (1) représentant du Groupe de gestion de l'invalidité ainsi qu'un (1) représentant national d'Unifor du Québec ou de l'Ontario. Avec la permission écrite de l'employé, le Comité révisera sa demande d'indemnisation et il déterminera quelles mesures pourraient être prises pour tenter de résoudre le problème quant à la date de retour au travail de l'employé. Si l'employé concerné le désire, il pourra être présent et être entendu au cours de la réunion du Comité. Il est entendu que l'employé doit avoir fourni toute la documentation appropriée afin d'être éligible pour une audition auprès du comité ci-haut mentionné.

Une réunion du Comité peut être demandée par la Compagnie ou par le Syndicat moyennant un préavis écrit envoyé à un Représentant des relations du travail du Québec ou de l'Ontario, ou encore à un représentant national d'Unifor du Québec ou de l'Ontario. La réunion devra avoir lieu avant au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception de la demande, à moins que les parties n'en conviennent autrement par écrit. Dans chacun des cas, les parties feront tous les efforts afin de se rencontrer avant la date prévue de retour au travail de l'employé en question. Les réunions du Comité peuvent être tenues par conférence téléphonique ou par tout autre moyen convenu par les parties.

Le rôle de ce Comité est de veiller à ce que tout ait été fait pour parvenir à un règlement juste et équitable pour l'employé. Les politiques et les pratiques relatives aux régimes d'indemnités en cas d'invalidité continuent de s'appliquer.

Si le Comité est incapable de résoudre la demande de l'employé, le Syndicat pourra référer le dossier à un médiateur pour une résolution finale et exécutoire. Les parties s'entendent également sur ce qui suit :

- Les parties s'efforceront de retenir le même médiateur pour chacun des dossiers;
- Les représentations ne seront pas faites par avocats;
- Le médiateur n'étudiera que le dossier soumis au préalable au comité et un bref énoncé de la position du Syndicat et de la Compagnie;
- Le médiateur ne peut tenir une audience mais peut convoquer un appel conférence ou une vidéoconférence avec les parties afin de demander les questions médicales pertinentes;
- Le médiateur peut ordonner un redressement prévu dans la politique;
- Le médiateur doit s'efforcer de rendre une décision aussi rapidement que possible selon les circonstances de la demande.

Cordialement,

**Steve Desgagné**  
Chef négociateur

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**  
**REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET**  
**EMPLOYÉS AUXILIAIRES**

**Objet: Congé d'études payé**

À compter du 1er décembre 2016, la Compagnie s'engage à verser dans un fonds spécial un montant de deux cents (0,02) \$ de l'heure pour les heures régulières afin de prévoir un programme UNIFOR de congé d'études payé (PEL). À compter du 1er décembre 2018, le montant sera porté à trois (0,03) \$ cents l'heure.

Ce paiement sera remis régulièrement dans un fonds en fiducie établi par UNIFOR à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par la Compagnie Bell à l'adresse suivante:

UNIFOR Programme de congé d'études payé  
205 Placer Court  
Toronto ON M2H 3H9

Les candidats au PEL sont choisis par le Syndicat pour y assister. Le Syndicat fournira une confirmation écrite à la Compagnie des candidats sélectionnés. Les employés en congé PEL continueront à accumuler de l'ancienneté et du service.

Signé à ville le xx<sup>e</sup> jour de mois 201x.

POUR LA  
COMPAGNIE

POUR LE  
SYNDICAT

---

**Steve Desgagné**

---

**Alain Portelance**

## ANNEXE C

**Techniciens et Employés Auxiliaires – Classe I**  
**ÉCHELLES DE SALAIRES 1**  
**Horaire et bi-hebdomadaire**

Échelon	Échelle de salaire 1		Échelle de salaire 1	
	1,75%	1er décembre 2016	1,75%	1er décembre 2017
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
<b>1</b>	19,9628 \$	1 597,03 \$	20,3122 \$	1 624,98 \$
<b>2</b>	21,3950 \$	1 711,60 \$	21,7694 \$	1 741,55 \$
<b>3</b>	23,6717 \$	1 893,74 \$	24,0860 \$	1 926,88 \$
<b>4</b>	25,1015 \$	2 008,12 \$	25,5408 \$	2 043,26 \$
<b>5</b>	26,6499 \$	2 131,99 \$	27,1162 \$	2 169,30 \$
<b>6</b>	28,9482 \$	2 315,85 \$	29,4548 \$	2 356,38 \$
<b>7</b>	30,5093 \$	2 440,75 \$	31,0432 \$	2 483,46 \$
<b>8</b>	32,5199 \$	2 601,59 \$	33,0890 \$	2 647,12 \$
<b>9</b>	34,2339 \$	2 738,71 \$	34,8330 \$	2 786,64 \$
<b>10</b>	37,4315 \$	2 994,52 \$	38,0865 \$	3 046,92 \$
<b>11</b>	39,2713 \$	3 141,71 \$	39,9586 \$	3 196,69 \$

**Techniciens et Employés Auxiliaires – Classe I**  
**ÉCHELLES DE SALAIRES 1**  
**Horaire et bi-hebdomadaire**

Échelon	Échelle de salaire 1		Échelle de salaire 1	
	2,00%	1er décembre 2018	2,00%	1er décembre 2019
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	20,7184 \$	1 657,47 \$	21,1328 \$	1 690,62 \$
2	22,2048 \$	1 776,38 \$	22,6489 \$	1 811,91 \$
3	24,5677 \$	1 965,42 \$	25,0591 \$	2 004,72 \$
4	26,0516 \$	2 084,13 \$	26,5726 \$	2 125,81 \$
5	27,6585 \$	2 212,68 \$	28,2117 \$	2 256,94 \$
6	30,0439 \$	2 403,51 \$	30,6447 \$	2 451,58 \$
7	31,6641 \$	2 533,13 \$	32,2974 \$	2 583,79 \$
8	33,7508 \$	2 700,06 \$	34,4258 \$	2 754,06 \$
9	35,5296 \$	2 842,37 \$	36,2402 \$	2 899,22 \$
10	38,8483 \$	3 107,86 \$	39,6252 \$	3 170,02 \$
11	40,7577 \$	3 260,62 \$	41,5729 \$	3 325,83 \$

## ANNEXE C

**Techniciens et Employés Auxiliaires – Classe IA**  
**ÉCHELLE DE SALAIRES 1**  
**Horaire et bi-hebdomadaire**

Échelon	Échelle de salaire 1A		Échelle de salaire 1A	
	1,75%	1er décembre 2016	1,75%	1er décembre 2017
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	19,9628 \$	1 597,03 \$	20,3122 \$	1 624,98 \$
2	21,3950 \$	1 711,60 \$	21,7694 \$	1 741,55 \$
3	23,6722 \$	1 893,78 \$	24,0865 \$	1 926,92 \$
4	25,1015 \$	2 008,12 \$	25,5408 \$	2 043,26 \$
5	26,6499 \$	2 131,99 \$	27,1162 \$	2 169,30 \$
6	28,9482 \$	2 315,85 \$	29,4548 \$	2 356,38 \$
7	30,5093 \$	2 440,75 \$	31,0432 \$	2 483,46 \$
8	32,6741 \$	2 613,92 \$	33,2459 \$	2 659,67 \$
9	34,4640 \$	2 757,12 \$	35,0672 \$	2 805,37 \$
10	37,7377 \$	3 019,01 \$	38,3981 \$	3 071,84 \$
11	39,6550 \$	3 172,40 \$	40,3490 \$	3 227,92 \$

**Techniciens et Employés Auxiliaires – Classe IA****ÉCHELLE DE SALAIRES 1****Horaire et bi-hebdomadaire**

Échelon	Échelle de salaire 1A		Échelle de salaire 1A	
	2,00%	1er décembre 2018	2,00%	1er décembre 2019
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
<b>1</b>	20,7184 \$	1 657,47 \$	21,1328 \$	1 690,62 \$
<b>2</b>	22,2048 \$	1 776,38 \$	22,6489 \$	1 811,91 \$
<b>3</b>	24,5682 \$	1 965,46 \$	25,0596 \$	2 004,77 \$
<b>4</b>	26,0516 \$	2 084,13 \$	26,5726 \$	2 125,81 \$
<b>5</b>	27,6585 \$	2 212,68 \$	28,2117 \$	2 256,94 \$
<b>6</b>	30,0439 \$	2 403,51 \$	30,6447 \$	2 451,58 \$
<b>7</b>	31,6641 \$	2 533,13 \$	32,2974 \$	2 583,79 \$
<b>8</b>	33,9108 \$	2 712,86 \$	34,5890 \$	2 767,12 \$
<b>9</b>	35,7685 \$	2 861,48 \$	36,4839 \$	2 918,71 \$
<b>10</b>	39,1660 \$	3 133,28 \$	39,9493 \$	3 195,95 \$
<b>11</b>	41,1560 \$	3 292,48 \$	41,9791 \$	3 358,33 \$

## ANNEXE C

**Techniciens et Employés Auxiliaires – Classe II & III****ÉCHELLES DE SALAIRES 2****Horaire et bi-hebdomadaire**

Échelon	Échelle de salaire 2		Échelle de salaire 2	
	1,75%	1er décembre 2016	1,75%	1er décembre 2017
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
<b>1</b>	17,9074 \$	1 432,59 \$	18,2208 \$	1 457,66 \$
<b>2</b>	19,1921 \$	1 535,37 \$	19,5279 \$	1 562,24 \$
<b>3</b>	21,2344 \$	1 698,75 \$	21,6060 \$	1 728,48 \$
<b>4</b>	22,5179 \$	1 801,43 \$	22,9119 \$	1 832,96 \$
<b>5</b>	23,9064 \$	1 912,51 \$	24,3247 \$	1 945,98 \$
<b>6</b>	25,9677 \$	2 077,42 \$	26,4222 \$	2 113,77 \$
<b>7</b>	27,3683 \$	2 189,46 \$	27,8473 \$	2 227,78 \$
<b>*8</b>	29,1721 \$	2 333,77 \$	29,6826 \$	2 374,61 \$
<b>9</b>	30,7098 \$	2 456,78 \$	31,2472 \$	2 499,78 \$
<b>10</b>	33,5774 \$	2 686,19 \$	34,1650 \$	2 733,20 \$

Taux Maximum :

\* Classe III

**Techniciens et Employés Auxiliaires – Classe II & III**  
**ÉCHELLES DE SALAIRES 2**  
**Horaire et bi-hebdomadaire**

Échelon	Échelle de salaire 2		Échelle de salaire 2	
	2,00%	1er décembre 2018	2,00%	1er décembre 2019
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	18,5852 \$	1 486,81 \$	18,9569 \$	1 516,55 \$
2	19,9185 \$	1 593,48 \$	20,3169 \$	1 625,35 \$
3	22,0381 \$	1 763,05 \$	22,4789 \$	1 798,31 \$
4	23,3702 \$	1 869,61 \$	23,8376 \$	1 907,01 \$
5	24,8112 \$	1 984,90 \$	25,3074 \$	2 024,60 \$
6	26,9506 \$	2 156,05 \$	27,4896 \$	2 199,17 \$
7	28,4042 \$	2 272,34 \$	28,9723 \$	2 317,78 \$
*8	30,2763 \$	2 422,10 \$	30,8818 \$	2 470,55 \$
9	31,8721 \$	2 549,77 \$	32,5096 \$	2 600,77 \$
10	34,8483 \$	2 787,86 \$	35,5453 \$	2 843,62 \$

**Taux Maximum :**

\* Classe III

## ANNEXE C

**Techniciens et Employés Auxiliaires**  
**ÉCHELLES DE SALAIRES 3**  
**Horaire et bi-hebdomadaire**

Échelon	Échelle de salaire 3		Échelle de salaire 3	
	1,75%	1er décembre 2016	1,75%	1er décembre 2017
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
<b>1</b>	17,9886 \$	1 439,09 \$	18,3034 \$	1 464,27 \$
<b>2</b>	19,0764 \$	1 526,11 \$	19,4102 \$	1 552,82 \$
<b>3</b>	21,3388 \$	1 707,10 \$	21,7122 \$	1 736,98 \$
<b>4</b>	22,7171 \$	1 817,37 \$	23,1147 \$	1 849,17 \$
<b>5</b>	25,1045 \$	2 008,36 \$	25,5438 \$	2 043,50 \$
<b>6</b>	27,1537 \$	2 172,30 \$	27,6289 \$	2 210,31 \$
<b>7</b>	27,7411 \$	2 219,29 \$	28,2266 \$	2 258,13 \$
<b>8</b>	28,8387 \$	2 307,10 \$	29,3434 \$	2 347,47 \$
<b>9</b>	30,3331 \$	2 426,65 \$	30,8639 \$	2 469,11 \$
<b>10</b>	31,9330 \$	2 554,64 \$	32,4918 \$	2 599,35 \$
<b>*11</b>	35,3739 \$	2 829,91 \$	35,9929 \$	2 879,44 \$

**Taux Maximum:**

\*Coordonnateur des matières dangereuses

**Techniciens et Employés Auxiliaires**  
**ÉCHELLES DE SALAIRES 3**  
**Horaire et bi-hebdomadaire**

Échelon	Échelle de salaire 3		Échelle de salaire 3	
	2,00%	1er décembre 2018	2,00%	1er décembre 2019
	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	18,6695 \$	1 493,56 \$	19,0428 \$	1 523,43 \$
2	19,7984 \$	1 583,87 \$	20,1944 \$	1 615,55 \$
3	22,1465 \$	1 771,72 \$	22,5894 \$	1 807,15 \$
4	23,5770 \$	1 886,16 \$	24,0485 \$	1 923,88 \$
5	26,0547 \$	2 084,37 \$	26,5758 \$	2 126,06 \$
6	28,1815 \$	2 254,52 \$	28,7451 \$	2 299,61 \$
7	28,7911 \$	2 303,29 \$	29,3669 \$	2 349,36 \$
8	29,9302 \$	2 394,42 \$	30,5288 \$	2 442,31 \$
9	31,4812 \$	2 518,50 \$	32,1108 \$	2 568,87 \$
10	33,1417 \$	2 651,33 \$	33,8045 \$	2 704,36 \$
*11	36,7128 \$	2 937,02 \$	37,4471 \$	2 995,76 \$

**Taux Maximum:**

\*Coordonnateur des matières dangereuses

## ANNEXE G

***S'applique à tous les employés temporaires et permanents auxiliaires couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012, et à tous les employés embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le 1<sup>er</sup> décembre 2012***

Échelon	A		B		C	
	Spécialiste		Avancé		Généraliste	
	1,75%		1er décembre 2016			
	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.
1					19,9628 \$	1 597,03 \$
2			21,3950 \$	1 711,60 \$	21,3950 \$	1 711,60 \$
3	23,6717 \$	1 893,74 \$	23,6717 \$	1 893,74 \$	23,6717 \$	1 893,74 \$
4	25,1015 \$	2 008,12 \$	25,1015 \$	2 008,12 \$	25,1015 \$	2 008,12 \$
5	26,6499 \$	2 131,99 \$	26,6499 \$	2 131,99 \$		
6	28,9482 \$	2 315,85 \$	28,9482 \$	2 315,85 \$		
7	30,5093 \$	2 440,75 \$	30,5093 \$	2 440,75 \$		
8	32,5199 \$	2 601,59 \$	32,5199 \$	2 601,59 \$		
9	34,2339 \$	2 738,71 \$				
*10	37,4315 \$	2 994,52 \$				

**Note:** L'intervalle de temps entre chaque échelon est de neuf (9) mois.

L'Annexe G est soumise aux règles de l'Article 17 dans son ensemble, en y apportant les ajustements requis

\*La prochaine progression salariale de l'employé sera équivalente à l'échelon 11 de l'Échelle de salaires 1 de l'Annexe C.

## ANNEXE G

***S'applique à tous les employés temporaires et permanents auxiliaires couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012, et à tous les employés embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le 1<sup>er</sup> décembre 2012***

Échelon	A		B		C	
	Spécialiste		Avancé		Généraliste	
	1,75%	1er décembre 2017				
	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.
1					20,3122 \$	1 624,98 \$
2			21,7694 \$	1 741,55 \$	21,7694 \$	1 741,55 \$
3	24,0860 \$	1 926,88 \$	24,0860 \$	1 926,88 \$	24,0860 \$	1 926,88 \$
4	25,5408 \$	2 043,26 \$	25,5408 \$	2 043,26 \$	25,5408 \$	2 043,26 \$
5	27,1162 \$	2 169,30 \$	27,1162 \$	2 169,30 \$		
6	29,4548 \$	2 356,38 \$	29,4548 \$	2 356,38 \$		
7	31,0432 \$	2 483,46 \$	31,0432 \$	2 483,46 \$		
8	33,0890 \$	2 647,12 \$	33,0890 \$	2 647,12 \$		
9	34,8330 \$	2 786,64 \$				
*10	38,0865 \$	3 046,92 \$				

**Note:** L'intervalle de temps entre chaque échelon est de neuf (9) mois.

L'Annexe G est soumise aux règles de l'Article 17 dans son ensemble, en y apportant les ajustements requis

\*La prochaine progression salariale de l'employé sera équivalente à l'échelon 11 de l'Échelle de salaires 1 de l'Annexe C.

## ANNEXE G

***S'applique à tous les employés temporaires et permanents auxiliaires couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012, et à tous les employés embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le 1<sup>er</sup> décembre 2012***

Échelon	A		B		C	
	Spécialiste		Avancé		Généraliste	
	2,00%	1er décembre 2018				
	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.
1					20,7184 \$	1 657,47 \$
2			22,2048 \$	1 776,38 \$	22,2048 \$	1 776,38 \$
3	24,5677 \$	1 965,42 \$	24,5677 \$	1 965,42 \$	24,5677 \$	1 965,42 \$
4	26,0516 \$	2 084,13 \$	26,0516 \$	2 084,13 \$	26,0516 \$	2 084,13 \$
5	27,6585 \$	2 212,68 \$	27,6585 \$	2 212,68 \$		
6	30,0439 \$	2 403,51 \$	30,0439 \$	2 403,51 \$		
7	31,6641 \$	2 533,13 \$	31,6641 \$	2 533,13 \$		
8	33,7508 \$	2 700,06 \$	33,7508 \$	2 700,06 \$		
9	35,5296 \$	2 842,37 \$				
*10	38,8483 \$	3 107,86 \$				

**Note:** L'intervalle de temps entre chaque échelon est de neuf (9) mois.

L'Annexe G est soumise aux règles de l'Article 17 dans son ensemble, en y apportant les ajustements requis

\*La prochaine progression salariale de l'employé sera équivalente à l'échelon 11 de l'Échelle de salaires 1 de l'Annexe C.

## ANNEXE G

***S'applique à tous les employés temporaires et permanents auxiliaires couverts par l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires inscrits à la feuille de paie de la Compagnie en date du 30 novembre 2012, et à tous les employés embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le 1<sup>er</sup> décembre 2012***

Échelon	A		B		C	
	Spécialiste		Avancé		Généraliste	
	2,00%	1er décembre 2019				
	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.	Taux horaire	Taux Bi-hebdo.
1					21,1328 \$	1 690,62 \$
2			22,6489 \$	1 811,91 \$	22,6489 \$	1 811,91 \$
3	25,0591 \$	2 004,72 \$	25,0591 \$	2 004,72 \$	25,0591 \$	2 004,72 \$
4	26,5726 \$	2 125,81 \$	26,5726 \$	2 125,81 \$	26,5726 \$	2 125,81 \$
5	28,2117 \$	2 256,94 \$	28,2117 \$	2 256,94 \$		
6	30,6447 \$	2 451,58 \$	30,6447 \$	2 451,58 \$		
7	32,2974 \$	2 583,79 \$	32,2974 \$	2 583,79 \$		
8	34,4258 \$	2 754,06 \$	34,4258 \$	2 754,06 \$		
9	36,2402 \$	2 899,22 \$				
*10	39,6252 \$	3 170,02 \$				

**Note:** L'intervalle de temps entre chaque échelon est de neuf (9) mois.

L'Annexe G est soumise aux règles de l'Article 17 dans son ensemble, en y apportant les ajustements requis

\*La prochaine progression salariale de l'employé sera équivalente à l'échelon 11 de l'Échelle de salaires 1 de l'Annexe C.

Objet: **Salopettes isothermes**

M. Portelance,

Cette note confirme notre discussion à la table de négociations pour le renouvellement de la Convention collective des techniciens et employés auxiliaires de Bell Canada.

Effectif le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les techniciens qui le désirent pourront commander des salopettes isolantes en échange de points du programme de vêtements arborant la marque de Bell par le biais du catalogue mis à leur disposition. Cette version, à la différence de la version des salopettes isolantes ignifugées et cotées anti-arc, n'est pas conçue comme un équipement de protection individuelle (EPI).

De plus, la direction locale suivra les recommandations du comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé concernant les situations où des salopettes isolantes ignifugées et cotées anti-arc seraient requises.

Cordialement,

**Steve Desgagné**

Objet: **Impression de la Convention collective**

M. Portelance,

Cette note confirme notre discussion à la table de négociations pour le renouvellement de la Convention collective des Techniciens et employés auxiliaires de Bell Canada.

La Compagnie est disposée à faire imprimer la Convention collective des Techniciens et employés auxiliaires dans une imprimerie où les employés sont représentés par Unifor à condition que le service de distribution et les coûts soient comparables à ceux que la Compagnie paie en utilisant son fournisseur actuel.

La Compagnie procédera à un appel d'offres auprès de ses fournisseurs usuels et auprès de fournisseurs proposés par le Syndicat.

Selon les résultats, la Compagnie décidera à quel fournisseur elle accordera le contrat. Advenant le cas où les employés du fournisseur sont représentés par Unifor, la Compagnie est disposée à ce que l'étiquette syndicale soit incluse sur la page couverture et la première page.

Cordialement,

**Steve Desgagné**