



Transervice Logistics Inc.  
Transervice Lease Corp.  
Corporate Headquarters  
5 Dakota Drive  
Lake Success, NY 11042  
Phone: 516-488-3400  
Fax: 516-408-3574  
[www.transervice.com](http://www.transervice.com)

## Mémoire d'entente

Ce mémoire d'entente entre le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) et Transervice Lease Co. (Transervice), suivant l'entente de principe intervenue le 8 novembre 2012, est basé sur les dispositions suivantes (la Convention).

Les items à ce mémoire d'entente constituent les ententes d'amendements convenues entre les parties relativement aux dispositions originales de la convention collective de référence (Bell Canada – techniciens et employés auxiliaires & Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) en vigueur du 19 août 2004 au 30 novembre 2007) et du mémoire d'entente précédent (Transervice Lease Co. & SCEP en vigueur du 24 janvier 2007 au 30 novembre 2012). La convention (2004-2007), incluant tout mémoire d'entente et annexe ainsi que le mémoire d'entente (2007-2012) continuent de s'appliquer aux salariés visés par le mémoire d'entente relativement à tout item n'étant pas traité au présent mémoire d'entente.

Le présent mémoire d'entente entre en vigueur à la date de ratification, sauf indication contraire, et demeure valide jusqu'au 30 novembre 2017 inclusivement.

Le présent mémoire d'entente continu de s'appliquer jusqu'à la signature d'un nouveau mémoire d'entente, ou d'une nouvelle convention collective, sous réserve de l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou lock-out, auquel cas, ce mémoire cesse de s'appliquer. (Article 36.01)

### 1) REMANIEMENT DU PERSONNEL:

- a) 11.01(a) lorsque le remaniement envisagé comporte la mise à pied de 50 employés permanents ou plus au sein de l'unité de négociation, dans une période de 30 jours, ou encore une nouvelle répartition de ce volume de travail suivant une formule de temps partiel, la Compagnie s'engage à rechercher une entente avec le Syndicat pour l'établissement d'un régime de travail à temps partiel ou de mises à pied, ou d'un régime comportant les deux mesures;

*Modifier comme suit*

- b) 11.01(a) lorsque le remaniement envisagé comporte la mise à pied de **25% ou plus d'employés permanents par province (15% ou plus d'employés permanents par province à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2014)** au sein de l'unité de négociation, dans une période de 30 jours, ou encore une nouvelle répartition de ce volume de travail suivant une formule de temps partiel, la Compagnie s'engage à rechercher une entente avec le Syndicat pour l'établissement d'un régime de travail à temps partiel ou de mises à pied, ou d'un régime comportant les deux mesures;

## 2) SÉCURITÉ ET SANTÉ:

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

(a) le coût total d'une paire de bottes de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussure s'ajustant aux bottes de sécurité jusqu'à concurrence de \$120 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 \$85 par année civile.

*Modifier comme suit*

Modifier: 12.05 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

Retirer: 12.05 b)

### **b) Nouvel article 12.08**

**La Compagnie fournira un programme de surveillance de la sécurité des employés qui doivent travailler seuls. (à mettre en application 30 jours après la signature du mémoire d'entente)**

**Le nouveau système de surveillance de sécurité pour les employés qui travaillent seuls doit prendre en considération les éléments suivants:**

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

3) HEURES DE TRAVAIL:

- a) 18.02 Les heures de travail de base d'un employé à plein temps sont de 7 ½ heures par jour.

Les heures de travail de base d'un employé à plein temps sont de 37 ½ heures par semaine, soit une semaine de cinq jours. Toutefois, les heures de travail de base peuvent être réparties sur une période de deux semaines, soit dix jours totalisant 75 heures. (Article 18.02)

*Modifier comme suit*

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

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

- b) 18.04 La première demi-heure de travail effectuée immédiatement avant ou après les heures de travail de base par jour sera rémunérée au taux normal.

**Retirer**

- c) **18.05** Un employé peut demander d'être rémunéré, pour le temps additionnel au taux normal effectué conformément à la section 18.04, selon un rapport de un pour un (1:1) par du temps compensatoire pris sur les tours de service prévus, en remplacement de la rémunération; et

*Modifier comme suit*

**18.05 Un employé peut demander de mettre en réserve jusqu'à un maximum de 30 min / jour de temps compensatoire, selon un rapport de un pour un (1:1).**

- d) 18.05(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 75 heures.

*Modifier comme suit*

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

- e) **18.06(b)** Dans chaque groupe relevant d'un cadre D, des horaires de travail seront préparés, conformément aux dispositions des sections 18.02 et 18.04, pour un minimum de 30 semaines au cours de chaque année civile, en vertu desquels les employés à plein temps, qui choisissent de s'en prévaloir, auront l'opportunité de travailler selon un horaire de 40 heures par semaines (ou de 80 heures réparties sur une période de deux semaines). Un employé peut choisir d'être rémunéré pour les heures additionnelles au taux normal effectuées en vertu de ces horaires ou de les mettre en réserve conformément aux dispositions de la section 18.05.

*Modifier comme suit*

**18.06(b) Dans chaque groupe relevant d'un cadre D, des horaires de travail seront préparés, conformément aux dispositions des sections 18.02.**

- f) **18.10** Les tours de service sont assignés par la Compagnie selon les exigences du travail, compte tenu de l'ancienneté dans le groupe en cause.

*Modifier comme suit*

**18.10 Le choix de(s) tour(s) de service incluant les heures supplémentaires sont assignés par l'ancienneté dans le groupe relevant d'un cadre D.**

- g) 18.11 Un employé dont le tour de service prévu est changé doit être avisé au moins 4 jours à l'avance, par affichage. Tout changement de tour de service prévu effectué conformément aux dispositions de la section 18.09 ci-dessus ne nécessite pas d'avis par affichage

*Modifier comme suit*

18.11 Un employé dont le tour de service prévu est changé doit être avisé au moins **6** jours à l'avance, par affichage. Tout changement de tour de service prévu effectué conformément aux dispositions de la section 18.09 ci-dessus ne nécessite pas d'avis par affichage

- h) 18.14 La période de repas ne doit pas excéder une heure d'absence.

*Modifier comme suit*

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

- i) 18.18 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:

*Modifier comme suit*

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

- j) 18.19 (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. Toute modification de l'horaire hebdomadaire prévu découlant de l'application de la section 18.09 ne nécessite pas de préavis par voie d'affichage.

(b) Le préavis de quatre jours dont il est fait mention à la sous-section 18.19 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.

*Modifier comme suit*

18.19 (a) L'employé à plein temps qui est avisé moins de **six** jours à l'avance, par voie d'affichage, d'une modification de son horaire hebdomadaire prévu est rémunéré au taux et demi pour les heures effectuées en dehors de l'horaire hebdomadaire initialement prévu, jusqu'à concurrence du nombre de jours qui manquent au préavis de quatre jours. Toute modification de l'horaire hebdomadaire prévu découlant de l'application de la section 18.09 ne nécessite pas de préavis par voie d'affichage.

(b) Le préavis de **six** jours dont il est fait mention à la sous-section 18.19 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.

- k) 18.20 L'employé dont l'horaire normal prévoit 30 heures de travail ou plus par semaine a droit à une rémunération différentielle pour chaque tour de service irrégulier travaillé, déterminée comme il suit:

Heures travaillées en <u>Période irrégulière</u>	Rémunération <u>différentielle</u>
moins de 2 h	\$ 1.35
2 h mais moins de 4 h	2.36
4 h mais moins de 6 h	3.50
6 h ou plus	5.11

*Modifier comme suit*

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

Heures travaillées en <u>Période irrégulière</u>	Rémunération <u>différentielle</u>
moins de 2 h	<b>\$ 2.35</b>
2 h mais moins de 4 h	<b>\$ 3.36</b>
4 h mais moins de 6 h	<b>\$ 4.50</b>
6 h ou plus	<b>\$6.11</b>

#### 4) HEURES SUPPLÉMENTAIRES:

- a) 19.01 Le terme "heures supplémentaires" désigne les heures de travail qu'un employé effectue;
- a) en sus de son tour de service prévu et du temps travaillé conformément à la section 18.04 pour la journée en cause, ou

*Modifier comme suit*

- a) en sus de son tour de service prévu et du temps travaillé conformément à la section **18.02** pour la journée en cause, ou

6) JOURS FÉRIÉS:

**Ajouter une nouvelle sous-section 20.02 et ajuster en conséquence les sous-sections suivantes, afin de conclure l'Article 20 à la sous-section 20.13**

- a) **Pour l'Ontario: "Un employé peut choisir de substituer le troisième lundi de juin pour le Jour de la famille."**
- b) **Pour le Québec: "Un employé peut choisir de substituer le premier lundi d'août pour une autre journée au cours de l'année, avec l'accord de la Compagnie".**

7) VACANCES ANNUELLES:

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

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

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

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

*Modifier comme suit*

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

<u>Durée reconnue</u> <u>du service</u>	<u>Semaines de</u> <u>Vacances</u>
1 année	3* (***)
<b>9</b> années	4*
<b>17</b> années	5*
<b>24</b> années	6**

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

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

**(\*\*\*) Les employés entre 1 et 5 années de service reconnu ont droit à un minimum d'une semaine de vacances au cours de la période de Juin à Septembre.**

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.

*Modifier comme suit*

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



8) INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SÉJOUR ET DE TRANSPORT:

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

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

*Modifier comme suit*

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

Distance à vol d'oiseau depuis le <u>centre d'affectation</u>	Indemnité <u>quotidienne</u>
plus de 2 km mais moins de 7 km	<b>\$ 10.58</b>
7 km ou plus mais moins de 15 km	<b>13.50</b>
15 km ou plus mais moins de 30 km	<b>19.00</b>
toute tranche additionnelle de 1 km	<b>0.66</b>

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) \$45.00 par jour civil, si l'employé est absent pendant un jour civil complet, ou
  - (ii) \$9.00 pour la période du déjeuner, \$12.00 pour la période du dîner et \$24.00 pour la période du souper

*Modifier comme suit*

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) **53,00\$ par jour civil (55,00\$ à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2015)** si l'employé est absent pendant un jour civil complet, ou
  - (ii) **10,00\$** pour la période du déjeuner, **14,00\$** pour la période du dîner et **29,00\$** pour la période du souper (**31,00\$ pour la période du souper à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2015**), si l'employé est absent moins d'un jour civil complet

9) ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX: Article 25

- a. La Compagnie inclura à l'annexe A un résumé des avantages sociaux (détails de tous les régimes d'avantages sociaux) dans la convention collective. (voir page 15, 16 & 17)**
- b. Régime de soins dentaires n'aura aucun délai au Guide des tarifs et nomenclature des actes buccodentaires de l'ACDQ (Association des chirurgiens dentistes du Québec) et au O.D.A. Fee Schedule (Ontario)**
- c. L'indemnité pour les lunettes passe à \$300 tous les deux ans, de plus, la chirurgie au laser sera ajouté au montant de \$300 par œil tous les deux ans.**
- d. Nouvelle sous-section 25.07 La Compagnie payera pour les billets de médecin qu'elle demandera.**

10) DURÉE DE LA CONVENTION:

36.01 La présente convention entre en vigueur à la date de ratification, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 30 novembre 2007 inclusivement.

*Modifier comme suit*

**36.01** La présente convention entre en vigueur à la date de ratification, sauf indication contraire, et demeure valide jusqu'au 30 novembre **2017** inclusivement.

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

11) ÉCHELLES DE SALAIRES: Annexe "C"

Année 1: 0.0% (\$1,000\*)

\* (versé à la mi-année du contrat aux employés ayant un minimum de 6 mois de service reconnu)

Année 2: 2.0%

Année 3: 2.0%

Année 4: 1.0%

Année 5: 2.0%

Nouvelle échelle salariale pour Mécanicien – équipement auto (à compter du 1<sup>er</sup> déc. 2012)

Échelle salariale - Mécanicien – équipement auto

	1 déc, 2012	1 déc, 2013	1 déc, 2014	1 déc, 2015	1 déc, 2016
Éch.	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
Taux d'entrée	\$ 24.00	\$ 24.48	\$ 24.97	\$ 25.22	\$ 25.72
2*	\$ 24.87	\$ 25.37	\$ 25.87	\$ 26.13	\$ 26.66
3	\$ 25.74	\$ 26.25	\$ 26.78	\$ 27.05	\$ 27.59
4	\$ 26.61	\$ 27.14	\$ 27.69	\$ 27.96	\$ 28.52
5	\$ 27.48	\$ 28.03	\$ 28.59	\$ 28.88	\$ 29.45
6	\$ 28.35	\$ 28.92	\$ 29.50	\$ 29.79	\$ 30.39
7	\$ 29.22	\$ 29.80	\$ 30.40	\$ 30.70	\$ 31.32
8	\$ 30.09	\$ 30.69	\$ 31.31	\$ 31.62	\$ 32.25
9	\$ 30.96	\$ 31.58	\$ 32.21	\$ 32.53	\$ 33.18
10	\$ 31.83	\$ 32.47	\$ 33.12	\$ 33.45	\$ 34.12
11	\$ 32.70	\$ 33.35	\$ 34.02	\$ 34.36	\$ 35.05
12	\$ 33.57	\$ 34.24	\$ 34.93	\$ 35.28	\$ 35.98

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

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

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

### Échelle salariale - Apprenti mécanicien équipement auto

	1 déc, 2012	1 déc, 2013	1 déc, 2014	1 déc, 2015	1 déc, 2016
Éch.	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
Taux d'entrée	\$ 14.00	\$ 14.28	\$ 14.57	\$ 14.71	\$ 15.01
2	\$ 14.86	\$ 15.15	\$ 15.46	\$ 15.61	\$ 15.92
3	\$ 15.71	\$ 16.03	\$ 16.35	\$ 16.51	\$ 16.84
4	\$ 16.57	\$ 16.90	\$ 17.24	\$ 17.41	\$ 17.76
5	\$ 17.43	\$ 17.78	\$ 18.13	\$ 18.31	\$ 18.68
6	\$ 18.29	\$ 18.65	\$ 19.02	\$ 19.21	\$ 19.60
7	\$ 19.14	\$ 19.53	\$ 19.92	\$ 20.12	\$ 20.52
8	\$ 20.00	\$ 20.40	\$ 20.81	\$ 21.02	\$ 21.44

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

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

Lorsqu'un apprenti-mécanicien obtient les accréditations reconnues de mécanicien et qu'il a complété la progression salariale de l'échelle ci-dessus, il se voit automatiquement amené dans l'échelle salariale de Mécanicien - équipement auto lors de sa prochaine progression salariale prévue.

Tel que décrit, tous les employés actuels en progression (apprenti et mécanicien) resteront dans le temps de progression actuelle. Afin d'atteindre cet objectif, ils seront déplacés à l'échelle de salaire supérieur pour s'assurer qu'ils arrivent à l'échelle maximum dans la même période de temps que prévu avant le 1er décembre 2012. Des lettres individuelles décriront la progression pour les employés affectés.

Tous les employés actuellement à l'échelle de salaire maximum, resteront à l'échelle de salaire maximum.

La Compagnie paiera pour toute certification ou conformité requises.

12) DIVERS: Mémoire d'entente exécuté le 24 janvier 2007, Item # 9

9. Annuellement, à la première période de paye de juin, un montant de 900 \$ sera ajouté au salaire des employés en remplacement du Régime d'épargne des employés et du Programme de tarifs préférentiels des employés de Bell dans le but que ceux-ci l'utilisent pour le régime de retraite à primes déterminées, le transfèrent dans un REER personnel ou le conservent comme revenu supplémentaire. De plus, un montant de 675 \$ sera versé à la première période de paye de décembre 2007, pour la période du 1er mars au 30 novembre 2007 en remplacement du Régime d'épargne des employés et du Programme de tarifs préférentiels des employés de Bell.

*Modifier comme suit*

**À compter du 1er décembre 2012, le montant en remplacement du RRE-TP sera aboli.**

- 13) **Programme volontaire de retraite anticipée (P.V.R.A.):**  
**Les employés actuels ayant atteint l'âge de 55 ans et 85 points par l'addition de l'âge et du service reconnu en date du 31 décembre 2012 se verront offrir un incitatif de départ de 6 mois de salaire et auront, au plus tard jusqu'au 1er mars 2013 pour aviser la Compagnie de leur intention et de se retirer au plus tard le 31 mars 2013.**

Les parties reconnaissent leur acceptation et leur accord sur ce qui précède, sujet à sa ratification par les membres couverts par ce Mémoire d'entente, en signant ci-après.

**TRANSERVICE LEASE CO.**

**S.C.E.P.**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ANNEXE A

### AVANTAGES SOCIAUX TRANSERVICE LEASE CO. / CEP

<p><b>Dollars flex</b></p>	<p>Tous les employés recevront \$500.00</p> <p>Un employé choisissant une couverture familiale, recevra une prestation de \$250.00</p> <p>Un employé choisissant une couverture individuelle, recevra une prestation de \$350.00</p> <p>Si un employé se retire d'un régime de remboursement, il recevra un montant supplémentaire comme suit :</p> <table border="0"> <tr> <td>Individuel médical</td> <td>\$175.00</td> </tr> <tr> <td>Individuel dentaire</td> <td>\$125.00</td> </tr> <tr> <td>Familiale médical</td> <td>\$350.00</td> </tr> <tr> <td>Familiale dentaire</td> <td>\$250.00</td> </tr> </table> <p>Prestation maximum en dollars flex = Individuel \$800.00 Familial \$1,100.00.</p> <p>Les employés à temps partiel sont admissibles aux dollars flex au prorata du temps travaillé.</p>	Individuel médical	\$175.00	Individuel dentaire	\$125.00	Familiale médical	\$350.00	Familiale dentaire	\$250.00
Individuel médical	\$175.00								
Individuel dentaire	\$125.00								
Familiale médical	\$350.00								
Familiale dentaire	\$250.00								
<p><b>Niveau médical</b> (frais médical/frais d'optique/médicaments)</p> <p>(employé/personnes à charge)</p>	<p>Frais hospitaliers - 100% chambre semi-privée</p> <p>Services professionnels - maximum \$1000 par année</p> <p>Frais d'optique - lunettes \$300 / 2 ans      Chirurgie laser \$300 par œil / 2 ans</p> <p>Médicaments - 80%</p> <p>Coût individu - \$150, Ce montant couvre les Régimes de frais médicaux et dentaires.</p> <p>Coût famille- \$250, Ce montant couvre les Régimes de frais médicaux et dentaires.</p> <p>Les employés peuvent se retirer du Régime de remboursement des frais médicaux uniquement s'ils sont couverts par une autre assurance.</p> <p>La Compagnie payera pour les billets de médecin qu'elle demandera.</p>								
<p><b>Dentaire</b> (employé/personnes à charge)</p>	<p><b><u>O.D.A. (ONTARIO) A.C.D.Q. (QUÉBEC) aucun délai au Guide des tarifs et nomenclature des actes buccodentaires</u></b></p> <p>Restauration mineure - 80%</p> <p>Restauration majeure - 50% maximum \$1500/année</p> <p>Orthodontie - Aucun</p> <p>Examens - 9 mois</p> <p>Coût individu - Voir coût ci-haut section médicale</p> <p>Coût famille - Voir coût ci-haut section médicale</p> <p>Les employés peuvent se retirer du Régime de remboursement de frais dentaires sans être assurés par ailleurs.</p>								
<p><b>Compte de dollars flex</b></p>	<p>Les dollars flex non utilisés sont versés avant taxe au compte de dollars flex.</p> <p>Ils peuvent être utilisés pour couvrir toute une variété de frais médicaux admissibles.</p> <p>Les dollars flex peuvent être accumulés pendant deux années du programme.</p> <p>Les employés du Québec sont imposés sur les dollars flex utilisés.</p>								
<p><b>Frais médicaux à l'occasion de voyages d'affaires</b></p>	<p>Le Régime de frais médicaux fournit la couverture lors de voyages à l'étranger.</p>								
<p><b>Assurance-voyage personnelle</b></p>	<p>Le Régime de frais médicaux couvrira les frais d'assurance-voyage.</p>								
<p><b>Assurance-vie et Assurance-mort accidentelle et démembrement</b></p>	<p>Payé par l'employeur à 100% 1 fois le salaire annuel de base.</p>								

<b>Assurance-vie et MA&amp;D optionnelle (employé/personnes à charge)</b>	<p>L'employé paye les primes selon l'âge, le sexe, le statut de fumeur pour lui-même (elle-même) et son/sa conjoint(-te).  Employé - 1 à 6 fois le salaire annuel de base.  Conjoint-te - jusqu'à 250 000 \$ par tranches de \$10,000.  'Enfants - 10 000 \$, 20 000 \$ ou 30 000 \$. L'employé choisit le montant et paye une prime de base peu importe le nombre d'enfants inscrits.  <b>Une reassurance peut être requise.</b></p>
---	---

<b>Accident lors de voyages d'affaires</b>	<p>Payé par l'employeur.  Prestation - 2 fois le salaire annuel de base en cas de décès accidentel.  *Les prestations payées le sont en tenant compte des blessures accidentelles et de l'importance de l'invalidité.</p>
<b>Invalidité de courte durée</b>	<p>Les employés sont admissibles à un maximum de 26 semaines de prestations, 8 semaines à 100% du salaire de base et 18 semaines à 80% du salaire de base.  Les employés embauchés avant le mois de juillet 2000 sont admissibles à l'invalidité de courte durée jusqu'à 52 semaines à 100% de leur salaire</p>
<b>Invalidité de longue durée</b>	<p>Payé à 100% par l'employeur. En vigueur après 26 semaines.  Payé 66,2/3% du salaire annuel de base.  Les employés permanents et à temps partiel sont admissibles.</p>
<b>Régime d'aide à la formation</b>	<p>Maximum de 1 500 \$ par année.  Remboursé à 100% si complété avec succès.  Le coût des manuels n'est pas remboursé.</p>
<b>Régime à cotisations déterminées</b>	<p>Les membres du syndicat participeront dans le régime de Transervice Lease Co.  Les employés peuvent contribuer de 0% à 4% de leur salaire bi-hebdomadaire.  Le régime offre ce qui suit :</p> <p>0% - la Compagnie contribue 4%  1% - la Compagnie contribue l'équivalent du 1% et contribue 4%  2% - la Compagnie contribue l'équivalent du 2% et contribue 4%</p> <p>Plus de 2% - la Compagnie contribue l'équivalent du 2% et contribue 4%</p>
<b>REER collectif</b>	<p>Pas de période d'attente, les employés à plein temps et à temps partiel sont admissibles.  Minimum de \$25 par paye, maximum selon l'indemnisation admissible.  Pas de contribution de l'employeur</p>
<b>Frais de déménagement</b>	<p>La compagnie assumera toutes les dépenses raisonnables et nécessaires.</p>



<b>Régime de prestations supplémentaires</b>	Congé parental et d'adoption : jusqu'à 75% de remplacement du salaire pour un maximum de 10 semaines moins les prestations de l'AE. Maternité : jusqu'à 75% de remplacement du salaire pour un maximum de 15 semaines moins les prestations de l'AE.
<b>Congés</b>	Divers types de congés sont offerts.