

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2016-6209

N° dossier d'accréditation : AM-1002-5781

EMPLOYEUR SNC-LAVALIN O&M SOLUTIONS INC. 87, RUE ONTARIO OUEST MONTRÉAL QC H2X 1Y8 Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION UNIFOR 545, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 1101 MONTRÉAL QC H2M 2V1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS UNIFOR QUÉBEC 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 10100, 10E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2W1		
Date signature : 2015-11-13	Nombre de salariés visés : 22	Date début : 2015-11-13
Date dépôt : 2016-07-28		Date d'expiration : 2018-02-27

Remarque :

Denis Milhomme
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365
Téléphone

2016-07-29
Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Secrétariat du travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 644-6969

REGISTRATION SERVICE

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

28 JUL '16 PM 1:10

UNIFOR

ET

SNC-Lavalin O&M Solutions Inc.

Techniciens

Valide jusqu'au 28 février 2018



**SNC-LAVALIN
O&M**



UNIFOR
Québec

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.....	1
RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET PORTÉE.....	1
ARTICLE 2.....	1
DISCRIMINATION.....	1
ARTICLE 3.....	2
DÉDUCTIONS.....	2
ARTICLE 4.....	3
REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	3
ARTICLE 5.....	4
TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES.....	4
ARTICLE 6.....	6
DÉPENSES.....	6
ARTICLE 7.....	7
GRÈVE ET LOCK-OUT.....	7
ARTICLE 8.....	7
DROITS DE LA DIRECTION.....	7
ARTICLE 9.....	7
DÉFINITIONS.....	7
ARTICLE 10.....	8
ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 11.....	9
REMANIEMENT DU PERSONNEL.....	9
ARTICLE 12.....	16
SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	16
ARTICLE 13.....	18
MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES.....	18
ARTICLE 14.....	19
GRIEFS.....	19
ARTICLE 15.....	22
ARBITRAGE.....	22
ARTICLE 16.....	24
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	24
ARTICLE 17.....	26
MODALITÉS SALARIALES.....	26
ARTICLE 18.....	28
HEURES DE TRAVAIL.....	28
ARTICLE 19.....	32
HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	32
ARTICLE 20.....	34
JOURS FÉRIÉS.....	34
ARTICLE 21.....	35
VACANCES ANNUELLES.....	35
ARTICLE 22.....	39
MUTATIONS ET RÉ-AFFECTATIONS.....	39
ARTICLE 23.....	41
INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SÉJOUR ET DE TRANSPORT.....	41
ARTICLE 24.....	44
PROCÉDURES D’AFFICHAGE DES POSTES VACANTS.....	44
ARTICLE 25.....	45
ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX.....	45
ARTICLE 26.....	46
CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES.....	47
ARTICLE 27.....	48
INFORMATION DES EMPLOYÉS ET DU SYNDICAT.....	48
ARTICLE 28.....	48
TABLEAUX D’AFFICHAGE.....	48
ARTICLE 29.....	49
DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN.....	49
ARTICLE 30.....	49
CONGÉ EN CAS DE DEUIL.....	49
ARTICLE 31.....	50
CONGÉ POUR LES EMPLOYÉS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES.....	50
ARTICLE 32.....	52
ÉQUITÉ EN MATIÈRE D’EMPLOI.....	52

ARTICLE 33.....	52
PROCÉDURE DE NÉGOCIATION	52
ARTICLE 34.....	53
DURÉE DE LA CONVENTION	53
ATTESTATION	53
ANNEXES.....	54
A-EMPLOIS ET ÉCHELLES SALARIALES	55
B-ÉCHELLE DE SALAIRES 1.....	56
C-RÉGIME D'INDEMNITÉS SUPPLÉMENTAIRE.....	58
D-CONGÉ D'ÉDUCATION PAYÉ.....	61
MÉMOIRE D'ENTENTE.....	62
TERMINAL À ÉCRAN DE VISUALISATION.....	63
MONTANT FORFAITAIRE DE SIGNATURE	66
CONCESSION DE L'ENTREPRISE	67
LETTRE D'ENTENTE	68
RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX.....	69
FRAIS DE BILLET MÉDICAL POUR RAISON DE MALADIE	71
BESOINS D'AFFAIRES	72
RENCONTRES CONJOINTES RELATIONS DE TRAVAIL – SANTÉ SÉCURITÉ ET FORMATION	73
RENCONTRES CONJOINTES TRIMESTRIELLES ET FORMATION.....	74
CONGÉ DE DEUIL	75
RÉGIME D'ACHAT D' ACTIONS DES EMPLOYÉS	76
ÉCHELLE DE SALAIRE-AUGMENTATION DANS L'ÉCHELLE.....	77
CALENDRIER DES HORAIRES DE ROTATION.....	78
TABLE D'AFFECTATION DES RESSOURCES / RÉPARTITION DES BONS DE TRAVAIL	79
IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	81
DÉPÊCHE À PARTIR DU DOMICILE.....	82
IDENTIFICATION DES CONTRACTEURS.....	84
DOCUMENTS EN FRANÇAIS	85
PROGRAMME PILOTE D'APPRENTISSAGE	86
NOUVELLE POSITION DE MÉCANICIEN DE BÂTIMENT.....	87
CONSEILS FINANCIERS ET PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE.....	88
OFFRE DE DÉPART VOLONTAIRE POUR LES TECHNICIENS EN ÉQUIPEMENT DE BÂTIMENT ET MÉCANIENS DE BÂTIMENT.....	89
PROFILS DE POSTE	90
MÉCANICIEN DE BÂTIMENT.....	90
TECHNICIEN D'ÉQUIPEMENT DES BÂTIMENTS.....	91

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET PORTÉE DE LA CONVENTION

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

1.02 La convention s'applique à tous les techniciens et employés auxiliaires de la Compagnie tels que décrits à l'annexe A. Lorsque les deux parties conviendront mutuellement qu'il existe manifestement des points communs importants entre un nouvel emploi établi pendant la durée de la convention et les autres emplois de l'unité, ce nouvel emploi sera couvert par la présente convention.

ARTICLE 2 DISCRIMINATION

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

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

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

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

ARTICLE 3 DÉDUCTIONS

Cotisations syndicales

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

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

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

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

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

Fonds humanitaire

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 mentionnée ci-dessus et que la Compagnie en est informée conformément aux dispositions de la section 3.07, ce montant ne sera pas retenu.

b) Cette retenue à la source sera faite sur une base mensuelle et sera versée au compte de l'organisme de charité enregistré désigné comme le fonds humanitaire du UNIFOR, le plutôt possible après la fin de chaque mois.

3.07 Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction mentionnée ci-dessus, il doit en aviser par écrit le Vice-président approprié d'UNIFOR. Le Syndicat informera alors par écrit le Vice-président des ressources humaines du nom, de l'emploi et du lieu de travail de l'employé qui s'oppose à la déduction susmentionnée pour le 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, un mois donné, l'employé n'a pas un revenu suffisant pour permettre les retenues, la Compagnie n'est pas tenue d'effectuer ces retenues sur les revenus subséquents.

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

ARTICLE 4 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Le nombre de représentants syndicaux locaux, à l'exclusion des dirigeants locaux, des délégués syndicaux en chef, ne doit pas excéder 5.

4.02 Le Syndicat convient de communiquer par écrit à la Compagnie les noms des dirigeants locaux, des délégués syndicaux en chef et des délégués syndicaux et le groupe d'exploitation que chacun représente, et de communiquer les mêmes renseignements, de la même manière, lorsqu'il y a des remplaçants ou des suppléants. Un dirigeant local, un délégué syndical en chef ou un délégué syndical ne doivent pas agir à ce titre durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée de sa nomination.

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

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

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

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

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

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

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

a) le total de ces congés ne doit pas excéder 104 semaines au cours d'une année civile;

b) l'octroi de ces congés est assujéti aux exigences du service;

c) le congé autorisé ne doit pas être utilisé pour recruter des membres à des fins d'accréditation;

d) une demande écrite d'un tel congé doit être envoyée à la Compagnie au moins deux semaines avant le début du congé, avec copie au Vice-président des ressources humaines.

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

ARTICLE 5 TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

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

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

c) La Compagnie encouragera les gestionnaires d'immeubles à discuter du temps alloué aux fins de traitement des griefs avec l'employé qui demande du temps pour s'assurer que le temps nécessaire et raisonnable lui soit accordé, sous réserve des exigences du service. Une fois que le temps a été approuvé par le gestionnaire, le code ne peut plus être changé.

d) Si le gestionnaire juge que la durée de l'absence n'est pas raisonnable, l'employé peut ne se voir allouer que le temps autorisé et peut exercer son droit de déposer un grief en conséquence s'il n'est pas satisfait.

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

5.02 Du temps rémunéré est accordé à un plaignant et à son délégué syndical à des fins de consultation pour traitement raisonnable du grief et pour des rencontres en personne avec la direction, ce qui comprend :

(i) Le temps utilisé par le délégué syndical pour rencontrer le plaignant.

(ii) Faire passer le grief d'une étape à l'autre, ce qui pourrait impliquer un changement de représentant syndical.

(iii) Quelques discussions nécessaires avec le syndicat national, c'est-à-dire le traitement raisonnable d'un grief.

....mais ne comprend pas...

(iv) Le temps pour participer aux rencontres du comité des griefs du syndicat.

(v) Le temps utilisé par le délégué syndical pour faire des enquêtes sur le terrain.

5.03 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 rémunérée et, en pareil cas, les dispositions de la sous-section 5.04 (b) s'appliquent.

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

b) Le temps alloué en vertu de la sous-section 5.04 (a) ne sera pas rémunéré; toutefois,

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

5.05 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. La demande doit indiquer la raison pour laquelle le temps est demandé et la quantité estimative de temps demandée. Les demandes ne seront pas refusées inconsidérément, mais l'on sait que les exigences du service ne permettent pas toujours de souscrire aux demandes; dans de tels cas, le délégué syndical, le délégué syndical en chef ou le dirigeant local qui a fait la demande peut se faire remplacer par un délégué syndical, délégué syndical en chef ou dirigeant local qui peut être libéré parmi ceux désignés par le Syndicat pour le remplacer.

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

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

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

5.07 Trois employés de l'unité de négociation peuvent participer au colloque de négociation du Syndicat pour une durée maximum de trois 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.

5.08 Une période raisonnable de temps payé sera allouée au délégué syndical en chef ou à un (1) représentant syndical pour rencontrer les nouveaux employés et ce, pour un minimum de deux fois par année. Cette période de temps sera payé par la compagnie tant pour le représentant que pour le nouvel employé.

ARTICLE 6 DÉPENSES

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

ARTICLE 7 GRÈVE ET LOCK-OUT

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

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

ARTICLE 8 DROITS DE LA DIRECTION

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

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

ARTICLE 9 DÉFINITIONS

9.01 Le terme "employé" désigne une personne qui occupe à SNC-LAVALIN O&M SOLUTIONS INC. un des emplois inscrits à l'annexe A et n'inclut pas:

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

2) une personne embauchée à titre d'employé surnuméraire ou

3) une personne qui exerce des fonctions de cadre.

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

b) Le terme "employé permanent auxiliaire" désigne une personne embauchée en vue de l'exécution d'un travail particulier ou pour une période de temps déterminée, en vertu d'une entente formelle selon laquelle l'emploi est prévu être de plus d'une année mais qu'il peut se terminer à la fin de la période en cause, à la fin du travail ou par application de l'article 11 de la présente convention. Les détails concernant l'engagement de l'employé doivent être fournis à ce dernier par écrit au moment de l'embauchage et une copie de ce document doit être remise au délégué syndical aussitôt que possible par la suite. L'employé est reclassé comme employé permanent si la période d'emploi excède la durée prévue pour l'engagement.

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

En accumulant 24 mois de temps de travail, un employé temporaire se verra offrir un poste d'employé permanent.

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

e) "Employé à l'essai"

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

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ

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

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

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

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

ARTICLE 11 REMANIEMENT DU PERSONNEL

Généralités

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

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

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

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

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

Mise à pied temporaire

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

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

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

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

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

c) La période totale de mise(s) à pied temporaire(s) ne doit pas excéder trente-deux semaines à l'intérieur d'une année civile.

Modalités de mise à pied temporaire

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

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

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

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

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

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

Mise à pied de longue durée

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

11.08 Aucun employé permanent ne sera mis à pied avant:

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

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

Modalités de mise à pied de longue durée

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

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

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

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

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

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

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

3) L'employé faisant l'objet d'une affectation conformément à l'alinéa (b) ou (d) de la sous-section 11.09 (2) a droit à des frais de transport et de séjour suivant la section 23.04, pour une période qui ne doit pas dépasser 90 jours, pourvu qu'il se présente au travail dans un centre de rattachement autre que le sien.

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

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

Listes de renseignements

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

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

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

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

d) une liste d'ancienneté révisée, conformément à la section 10.03 de la présente convention.

Avantages sociaux

Mise à pied temporaire

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

a) la durée reconnue de son service;

b) la participation sans avoir à payer les primes:

(i) au Régime de remboursement des frais médicaux;

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

(iii) au Régime de remboursement des frais dentaires;

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

Mise à pied de longue durée

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

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

b) la participation sans avoir à payer les primes:

(i) au Régime de remboursement des frais médicaux;

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

(iii) au Régime de remboursement des frais dentaires;

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

Réaffectation ou mutation

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

Procédures de rappel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durée reconnue du service à la date de la mise à pied	Indemnité totale de Mise à pied
Moins de 1 année	0
1 année mais moins de 2 années	3 semaines
2 années mais moins de 3 années	4 semaines
3 années mais moins de 4 années	5 semaines
4 années mais moins de 5 années	6 semaines
5 années mais moins de 6 années	7 semaines
6 années mais moins de 7 années	8 semaines
7 années mais moins de 8 années	9 semaines
8 années mais moins de 9 années	10 semaines
9 années mais moins de 10 années	11 semaines
10 années mais moins de 11 années	13 semaines
11 années mais moins de 12 années	14 semaines
12 années mais moins de 13 années	15 semaines
13 années mais moins de 14 années	16 semaines
14 années mais moins de 15 années	17 semaines

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

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

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

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

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

a) le coût total d'une paire de couvre chaussures par année, s'ajustant aux bottes et/ou aux souliers de sécurité, pour un montant d'environ 50.00\$, et

b) le coût total d'une paire de bottes de sécurité par année, pour un montant d'environ 150.00\$, ou

c) le coût total d'une paire de souliers de sécurité par année, pour un montant d'environ 90.00\$.

12.06 a) Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité est responsable conjointement de l'établissement et l'amendement des règles et procédures, de l'étendue des responsabilités, de la fréquence des rencontres ainsi que de toute autre question du même ordre conformément aux lois sur la Santé et la Sécurité au Travail. Le document de référence du comité de Santé et de Sécurité établi ces responsabilités. Le comité de santé et sécurité se rencontrera sur une base trimestrielle.

12.07 Comité corporatif conjoint de santé et sécurité

- Le comité corporatif de la compagnie chargé de la santé et sécurité se compose d'un (1) représentant syndical de l'Ontario, un (1) représentant syndical du Québec et d'un nombre équivalent de représentants de la compagnie. Lorsque qu'approuvé par le comité conjoint, une personne-ressource pourra assister aux rencontres.
- Les membres de ce comité sont conjointement responsables d'évaluer les règles et procédures de sécurité incluant et sans restriction, la manutention des produits dangereux, les équipements sécuritaires incluant les camions et l'ergonomie au travail. Ce comité possède un pouvoir de recommandations et la compagnie s'engage à considérer les suggestions soumisees.

Les règles et mode de fonctionnement établis par les membres du comité doivent être conformes aux lois provinciales respectives. Cependant une application équitable et uniforme des règlements, procédures et méthodes sécuritaires sera privilégiée.

Représentants à la prévention

- Deux (2) représentants santé et sécurité par province seront assignés par le syndicat. La compagnie s'engage à donner la formation et l'information aux représentants à la prévention. Cette formation comprend, entre autres, les enquêtes d'accidents ou maladies professionnelles, la gestion des plaintes, les procédures d'inspections mensuelles des lieux de travail, l'entreposage et la manutention des produits dangereux, la conduite préventive ou toute autre formation de sécurité jugée pertinente.
- En cas d'accident au travail, le représentant à la prévention participe aux enquêtes ou, en son absence, il peut être représenté par un délégué syndical. Par ailleurs, un membre syndical du comité corporatif doit être convoqué si, tenant compte des circonstances, sa présence peut contribuer à l'établissement des recommandations afin d'éviter qu'un accident de même nature ne se reproduise selon les recommandations du comité conjoint.

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entrevues relatives à la sécurité

13.10 Le délégué syndical ou le délégué syndical en chef sera invité, à moins d'une objection de l'employé, par la direction à assister à toute entrevue portant sur la sécurité dont un employé pourrait faire l'objet. Le délégué syndical ou le délégué syndical en chef pourra assister, à la demande de l'employé, à une entrevue de sécurité demandée par le client.

13.11 À moins qu'il ne s'y oppose, tout employé aura droit à 15 minutes de consultation avec le délégué syndical ou le délégué syndical en chef, avant l'entrevue de sécurité.

13.12 Le délégué syndical ou le délégué syndical en chef qui assiste à une entrevue de sécurité est présent en tant qu'observateur du processus et non pas en tant que participant.

ARTICLE 14 GRIEFS

Définitions

Le terme "grief" désigne une déclaration faite conformément à la procédure applicable contenue dans le présent article et qui expose tout différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention.

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

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

Procédure des griefs

Griefs individuels

Étape 1

14.01 Un grief doit être soumis dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle l'employé a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui en est la cause présumée au directeur immédiat et/ou le directeur principal par :

- a) l'employé concerné seul, ou
- b) le délégué syndical ou le délégué syndical en chef pourvu que le grief soit signé par l'employé.

14.02 Le directeur qui reçoit le grief, doit à la réception d'un grief conformément à ce qui précède, accuser réception du grief en signant la formule de présentation et en indiquant

la date à laquelle le grief a été soumis. La signature sera acheminée en format électronique par courriel

Le directeur immédiat et le directeur principal doivent discuter avec deux représentants désignés par le syndicat, et si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant, et rendre leur décision dans les 15 jours après avoir été avisé du grief. La direction doit également exposer sa position sur la formule de présentation des griefs. Les discussions se feront par téléphone ou tout autre moyen électronique sauf si il s'agit d'un grief portant sur une mesure disciplinaire, laquelle sera fait lors d'une rencontre face à face.

Étape 2

14.03 Quand le grief n'a pas pu être réglé à la 1^{re} étape, il peut être présenté au directeur ressources humaines dans les 30 jours qui suivent l'issue de la première étape.

14.04 Un avis d'intention d'en appeler d'un grief doit être envoyé au directeur des ressources humaines et doit être accompagné d'un exposé de la position du syndicat, signé et daté par un dirigeant ou un employé du syndicat. Une copie de cet exposé doit être jointe à une copie de la formule de présentation de griefs.

14.05 Le directeur ressources humaines doit discuter avec les représentants syndicaux pour tenter de régler le grief et, dans les 30 jours qui suivent la date de réception de l'avis de la décision d'en appeler, le directeur doit remettre au syndicat un exposé du règlement intervenu, ou de la position finale de la compagnie s'il n'y a pas eu de règlement.

14.06 Le directeur des ressources humaines peut inviter deux autres personnes à assister aux discussions. Le nombre de représentants du syndicat aux réunions est limité à trois personnes, dont deux au plus sont des employés de la compagnie. De plus, si l'une des parties le juge nécessaire, le plaignant peut participer aux discussions.

Griefs de la Compagnie ou du Syndicat

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

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

14.09 L'examen d'un grief de la Compagnie ou du Syndicat doit se faire conformément au sens des dispositions de la procédure de règlement des griefs individuels et dans les délais prévus à la condition toujours:

1. que dans le cas d'un grief relatif à une pratique, à une procédure, à un fait ou à des circonstances ne concernant pas l'ensemble de la compagnie, les parties puissent, d'un commun accord, omettre la rencontre et la décision prévue à une étape donnée et passer à l'étape suivante dans les trois jours qui suivent une telle décision.

2. qu'un grief relatif à une pratique, à une politique, à un fait ou à des circonstances concernant l'ensemble de la compagnie, soit soumis directement au vice-président des ressources humaines par le président du syndicat ou un dirigeant du syndicat ou vice-versa s'il s'agit d'un grief de la compagnie. La présentation et l'examen d'un tel grief doivent se faire selon l'esprit de l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs individuels.

Délais

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

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

Généralités

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

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

14.13 Un grief ne doit pas être jugé irrecevable à la 1^{ière} étape pour la seule raison que la formule de grief n'est pas remplie comme il se doit en ce qui concerne les renseignements prévus à la section 14.12.

14.14 Lorsqu'un représentant du Syndicat prend un grief en main, la Compagnie ne cherchera pas à régler le grief avec l'employé en cause sans en aviser au préalable le représentant. Quand, à la suite d'un tel préavis, il doit y avoir rencontre entre la direction et l'employé, ce dernier a le droit de se faire accompagner d'un représentant. Aucun grief ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment du représentant syndical de l'employé.

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

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

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

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

ARTICLE 15 ARBITRAGE

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

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

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

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

- (i) qu'il approuve la nomination de l'une des personnes proposées par cette partie pour agir en qualité d'arbitre, ou
- (ii) qu'il suggère les noms d'autres personnes neutres qu'il propose pour faire fonction d'arbitre.

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

Généralités

15.05 Si la question en litige est reliée à la présumée violation de l'article 13.01, l'arbitre a, sous réserve des dispositions de la présente convention, le pouvoir de:

- a) maintenir la sanction imposée;
- b) annuler la sanction imposée, ou
- c) modifier la sanction imposée d'une manière juste et raisonnable à la lumière de la preuve qui a été entendue.

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

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

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

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

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

ARTICLE 16 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

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

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

a) la nature du changement technologique;

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

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

d) les endroits où le changement technologique prendra effet.

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

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

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

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

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

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

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

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

- (i) l'employé prend sa retraite et la Compagnie a été prévenue de son intention de prendre sa retraite, avant d'avoir donné l'avis de changement technologique conformément à la section 16.03.
- (ii) l'employé quitte la Compagnie à l'âge de la retraite obligatoire et a droit à une rente différée.

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

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

Indemnité de cessation d'emploi

Durée reconnue du service

<u>Période Complétée</u>	<u>Mais Moins de</u>	<u>Nombre de semaines de salaire</u>
-	2 années	2
2 années	3 années	4
3 années	4 années	6
4 années	5 années	8
5 années	6 années	10
6 années	7 années	12
7 années	8 années	14
8 années	9 années	16

<u>Période Complétée</u>	<u>Mais Moins de</u>	<u>Nombre de semaines de salaire</u>
------------------------------	--------------------------	--

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

Chaque période subséquente de 6 mois:

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

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

16.10 Si un employé est muté dans une autre localité en raison d'un changement technologique et conformément à la définition d'une mutation selon l'article 22, les dispositions de la section 22.12 s'appliquent.

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

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

- (i) lorsque l'employé devient admissible à une rente différée prévue dans le Régime en vertu d'une loi actuelle ou future, ou la suite d'un changement apporté au Régime, ou
- (ii) lorsque l'employé après la cessation d'emploi, est réembauché par la Compagnie et devient admissible à une autre rente conformément aux dispositions du Régime.

ARTICLE 17 MODALITÉS SALARIALES

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

Taux de salaire supérieurs pour certains employés

17.02 L'employé nouvellement embauché ou l'employé muté qui a déjà de l'expérience, une formation pertinente ou un degré de scolarité supérieur aux exigences habituelles peut bénéficier d'un taux de rémunération correspondant à son expérience, à sa formation ou à son degré de scolarité.

Augmentations de salaire

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

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

c) Lorsqu'un employé reçoit un avis conformément à la sous-section 17.03 (b) il peut, dans les dix jours de la réception de l'avis, revoir avec son supérieur immédiat les raisons pour lesquelles l'augmentation est différée. Si, après cet entretien, l'employé croit que la mesure est injustifiée, il peut présenter un grief.

17.04 L'intervalle de temps entre chaque échelon de l'échelle salariale 1 et 2 (de l'annexe B) est de 12 mois.

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

a) entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, est calculé à partir du premier jour du mois;

b) entre le seizième et le dernier jour du mois inclusivement, est calculé à partir du premier jour du mois suivant.

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

Traitement salarial - Employé absent

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

b) Lorsque, pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine, un employé est absent pendant 30 jours ou moins et que son augmentation de salaire progressive est différée jusqu'à son retour au travail, conformément à la sous-section 17.07 (a), la date d'entrée en vigueur de toute augmentation progressive subséquente ne doit pas être touchée.

c) Lorsque, pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine, un employé est absent pendant plus de 30 jours et que son augmentation de salaire progressive est

différée jusqu'à son retour au travail, conformément à la sous-section 17.07 (a), la date d'entrée en vigueur de toute augmentation progressive subséquente doit être calculée en partant du jour où il revient au travail.

d) Nonobstant les dispositions de la sous-section 17.07 (c), lorsqu'un employé est absent pendant plus de 30 jours en raison d'un congé autorisé en vertu de la section 31.01, 31.02 ou 31.03, les dispositions de la sous-section 17.07 (b) s'appliquent.

Jours de paie

17.08 Le salaire doit être payé tous les deux jeudis, au taux de base de l'employé pour les heures travaillées pour la période de deux semaines qui se termine le samedi précédant le jour de paie. Le salaire doit comprendre la rémunération des heures travaillées de base, des heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période de deux semaines antérieure à la période rémunérée au taux de base

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

Traitement salarial en cas de promotion

17.10 Lorsqu'un employé est promu à un poste appartenant à une autre échelle salariale, il suit la progression telle qu'indiqué à l'annexe B de la présente convention collective.

ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

Définitions

Aux fins de la présente convention:

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

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

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

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

d) Le terme "tour de service de jour" désigne un tour de service qui s'effectue entre 7 h et 19 h.

e) Le terme "tour de service de nuit" désigne un tour de service qui s'effectue en totalité ou en partie entre 19 h une journée et 7 h le lendemain.

18.02 Les heures de travail de base d'un employé à plein temps sont de huit heures, douze heures ou 10 heures par jour.

Les heures de travail de base 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. Dans le cas d'un quart de travail de 10 heures ou de 12 heures, les heures de travail de base totaliseront 80 heures sur une période de deux semaines.

Répartition et attribution des tours de service

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

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

18.05 Aucun employé ne sera tenu, sans son consentement, de travailler plus de dix (10) tours consécutifs de huit heures ou plus de sept (7) tours consécutifs de 12 heures et ou 10 heures.

18.06 Lorsqu'un employé doit faire du travail supplémentaire un dimanche et qu'il effectue ses heures de travail de base ce jour-là, le tour de service en question est considéré comme faisant partie de sa semaine de travail prévue au fin de la rémunération et sa semaine de travail prévue n'est pas touchée. Si l'employé qui doit faire du travail supplémentaire ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une heure de salaire additionnelle doit lui être versé.

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

b) Pour fin d'application de cet article le groupe en cause constitue le groupe d'employés relevant du même supérieur immédiat.

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

Repas

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

18.10 Pour tous les tours de nuit, de même que les tours de jour le dimanche et un jour férié qui sont prévus à l'horaire, une période de repas de 30 minutes est considérée comme faisant partie du tour de service en cause.

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

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

Prime de changement de tour de service

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

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

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

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

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

Prime pour modification de l'horaire hebdomadaire prévu

18.14 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 du préavis de quatre jours. Toute modification de l'horaire hebdomadaire prévu découlant de l'application de la section 18.07 ne nécessite pas de préavis par voie d'affichage.

b) Le préavis de quatre jours dont il est fait mention à la sous section 18.14 a) commence le jour suivant celui où le préavis est effectivement donné jusqu'au premier nouveau tour de service qui se trouve en dehors de l'horaire hebdomadaire initialement prévu ou jusqu'au premier tour de service supprimé, si celui-ci survient avant.

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

18.15 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, à raison de \$1.00 par heure travaillée durant cette période

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

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

b) les absences payées;

c) les périodes pendant lesquelles un employé touche une prime en vertu des sections 18.13 ou 18.14. Toutefois, une rémunération différentielle est versée pour les tours de service irréguliers effectués le dimanche, quand l'employé en cause n'est pas avisé quatre jours à l'avance du changement de son tour de service.

18.17 L'employé dont le tour de service commence ou se termine entre 00 h 01 et 5 h 59 reçoit une prime de \$3.86, en plus de toute autre prime ou rémunération différentielle à laquelle il a droit.

Prime des samedis consécutifs

18.18 L'employé dont l'horaire normal prévoit cinq jours de travail par semaine, ou dix jours de travail répartis sur deux semaines, et qui, à la demande de la compagnie, travaille au moins quatre heures deux samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section 18.21, une rémunération supplémentaire équivalente au demi-taux de son salaire pour le temps travaillé entre 24 h le vendredi et 24 h le deuxième samedi et les samedis suivants.

18.19 Cette prime n'est pas accordée dans les cas de congés payés ou d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle des tours de service, est supérieur à son taux de salaire de base.

Prime du dimanche

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

18.21 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 18.17 et 18.19, et de la prime spéciale prévue à la section 18.22, est supérieur à son taux de salaire de base.

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

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

Temps de déplacement dans un véhicule de la Compagnie

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

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

Déplacements autres que l'aller au travail et le retour

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

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

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

c) le temps de déplacement, aux termes des sous-sections 18.25 (a) et (b) est rémunéré au taux normal.

Période de détente

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

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

Travail à un terminal à écran de visualisation

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

ARTICLE 19 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

a) en sus de son tour de service, ou

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

19.02 a) Sauf dans les cas prévus au présent article, les heures supplémentaires sont d'abord offertes aux volontaires: quand il n'y pas de volontaires, l'employé le moins ancien sera désigné pour faire les heures supplémentaires.

b) Pour fin d'application de cet article la notion d'ancienneté s'appliquera au sein de tout groupe relevant directement du même supérieur immédiat.

19.03 Quand il est urgent de rétablir le service comme dans des cas de panne d'équipement ou autres circonstances mettant en danger la sécurité des clients ou du public, la Compagnie peut imposer plus de travail supplémentaire tel que requis:

19.04 a) L'employé a droit à un minimum de huit heures consécutives de repos au cours de la période de 24 heures qui commence par le début de son quart de travail habituel. Lorsque les heures supplémentaires se terminent ou débutent à minuit ou après minuit et que le prochain quart de travail prévu de l'employé débute moins de huit heures après la

fin des heures supplémentaires, l'heure de début de son quart de travail doit être ajustée pour lui permettre du temps de repos adéquat. L'employé est payé au taux normal pour toutes les heures du quart de travail subséquent pendant lesquelles il est autorisé à être absent du travail en raison de ses heures supplémentaires précédentes

b) 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. 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.

Ce texte clarifie l'application de l'article 19.04 a)

c) Si un employé répond à un appel de service qui débute avant quatre heures am, il pourra prendre du temps de repos huit heures avant le début de son prochain quart de travail ou à la fin de son prochain quart de travail.

Si un employé répond à un appel de service qui débute après quatre heures am, il pourra prendre du temps de repos quatre heures avant le début de son prochain quart de travail ou à la fin de son prochain quart de travail.

Rémunération des heures supplémentaires

19.05 Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire de l'employé, multiplié par une fois et demie les heures effectuées, à l'exception de chaque heure additionnelle en sus de quatre heures de temps supplémentaire dans une semaine qui sera rémunérée au taux double.

19.06 Sauf dans les cas prévus à la section 18.12, la période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais elle n'en interrompt pas la période.

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

19.08 a) Lorsqu'un 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.

b) Si le montant auquel l'employé aurait droit en vertu de la sous-section 19.08 (a) ci-dessus est inférieur au salaire de quatre heures, une rémunération équivalant à quatre heures de salaire doit lui être versée.

Rémunération des appels téléphoniques

19.09 Lorsqu'un technicien reçoit un appel à la maison pour des fins de renseignements reliés à son travail, il recevra une rémunération minimum de 30 minutes à

son taux régulier et 15 minutes à son taux régulier pour chaque tranche ou portion additionnelle de 15 minutes passées au téléphone.

Congé au lieu de la rémunération des heures supplémentaires

19.10 Un employé peut demander d'être rémunéré, pour des heures supplémentaires effectuées, par du temps compensatoire en remplacement de la rémunération.

a) La demande d'un employé visant à mettre en réserve du temps compensatoire en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires doit être faite à son supérieur, au moment où ces heures supplémentaires lui sont attribuées. Les heures supplémentaires mises en réserve par un employé à titre de temps compensatoire ne doivent jamais dépasser 80 heures, en aucun cas.

b) Le temps compensatoire doit être mis en réserve selon un rapport d'une heure et demi de temps compensatoire pour chaque heure supplémentaire effectuée jusqu'à concurrence de 4 heures et selon un rapport de temps double par la suite.

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.

ARTICLE 20 JOURS FÉRIÉS

20.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

le Jour de l'An	le premier lundi d'août
le Vendredi Saint	la fête du Travail
la fête de la reine Victoria	la fête de l'Action de grâces
la fête Nationale	Noël
la fête du Canada	le lendemain de Noël (le 26 décembre)

20.02 Lorsqu'un jour férié tombe un jour de congé prévu, il sera payé 8 heures à taux régulier et fera partie de la semaine de travail.

20.03 Lorsqu'un jour férié payé tombe un jour de congé prévu, il est inclus dans l'horaire pour la semaine en cause.

Jour chômé payé

20.04 En sus des congés prévus à la section 20.01, tout employé au service de la Compagnie le 1er novembre, à l'exception d'un employé en congé sans solde d'une durée excédant deux semaines et non couvert par l'article 31 de cette convention, a droit à un jour chômé payé, au taux de salaire de base pour cette journée.

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

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

20.07 Lorsqu'il est impossible d'accorder un jour chômé entre le 1^{er} novembre et le dernier jour de février de l'année suivante, le salaire d'une journée lui est versé, au taux de base.

Jour de congé flottant

20.08 En outre, pendant toute la durée de la convention collective, l'employé qui est à l'emploi de la Compagnie le 1^{er} janvier a droit à deux jours de congé flottants payés qu'il doit prendre à une date entendue mutuellement par les deux parties entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année civile.

Rémunération d'un jour férié chômé

20.08 Lorsqu'un employé n'a pas à se présenter au travail un jour férié payé inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée.

Rémunération des heures de travail un jour férié Jour férié inclus dans l'horaire hebdomadaire de l'employé

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

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

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

ARTICLE 21 VACANCES ANNUELLES

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

Aux fins du présent article:

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

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

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

Durée reconnue du service	Semaine de vacances
1 année	3
10 années	4
18 années	5
25 années	6

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

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

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

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

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

21.06 La Compagnie s'engage à établir chaque année le calendrier des vacances entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} 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.

21.07 a) Le 1^{er} janvier de chaque année, la Compagnie désigne le(s) territoire(s) du gestionnaire immobilier à considérer pour déterminer l'unité d'ancienneté en vue d'établir le calendrier de vacances. La Compagnie fournira un avis écrit de la liste d'unité(s) d'ancienneté au Syndicat.

b) Une unité d'ancienneté est constituée d'un maximum de 12 employés.

(i) Si l'unité d'ancienneté comporte 1 à 6 employés, un minimum d'un employé sera autorisé à prendre ses vacances à la fois.

(ii) D'autre part, un minimum de deux employés seront autorisés à prendre des vacances en même temps si l'unité d'ancienneté comporte 7 ou 8 employés

et un minimum de trois employés seront autorisés à prendre des vacances en même temps si l'unité d'ancienneté comporte de neuf à douze employés.

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

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

21.09 a) Tout employé qui a droit à plus de deux semaines de vacances peut, à condition de s'entendre avec la Compagnie à ce sujet, abouter toute portion de ses vacances qui excède deux semaines aux vacances ou à une partie des vacances de l'année suivante.

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

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

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

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

b) Le pourcentage du salaire de vacances auquel un employé a droit le 11 février 1991 sur la différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile, conformément aux dispositions de la sous-section 21.12 (a), restera inchangé.

c) Nonobstant les dispositions de la sous-section 21.12 (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

21.13 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 21.15 à 21.18 inclusivement.

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

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

a) Le salaire de trois semaines si la durée du service est inférieure à 10 années, de quatre semaines si elle est de 10 années ou plus mais de moins de 18 années, de cinq semaines si elle est de 18 années ou plus mais moins de 25 années, et de six semaines si elle est de 25 années ou plus. La rémunération est établie au taux de base.

ou

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 21.16 (b), restera inchangé.

21.16 Nonobstant les dispositions de la section 21.16, l'employé embauché ou intégré dans cette unité de négociation le 11 février 1991 ou après cette date, dont la durée reconnue de service est d'une année ou plus et qui travaille six mois ou plus durant l'année où il quitte la Compagnie, a droit à une rémunération en espèces au lieu de vacances, conformément aux dispositions suivantes:

a) Le salaire de trois semaines si la durée du service est inférieure à 10 années; de quatre semaines si elle est de 10 années ou plus mais de moins de 18 années; de cinq semaines si elle est de 18 années ou plus mais moins de 25 années; et de six semaines si elle est de 25 années ou plus. La rémunération est établie au taux de base.

et de plus,

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

ou

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

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

a) le salaire d'une semaine au taux de base;

ou

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

21.18 Le montant de la rémunération accordée en remplacement de vacances, conformément aux dispositions des sections 21.16, 21.17 et 21.18 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employé ait quitté la Compagnie.

ARTICLE 22 MUTATIONS ET RÉ-AFFECTATIONS

Définitions

Le terme "centre de rattachement" désigne une localité et le territoire avoisinant où un employé travaille et d'où il part ordinairement pour se rendre au travail. Plus particulièrement, "centre de rattachement" comprend Montréal, la région de Montréal, la ville de Québec, Toronto, Ottawa, la région du 613, la Péninsule de Niagara, le Sud de l'Ontario tel que défini par la région 519 et les Territoires du Nord de l'Ontario et du Québec.

Le terme "réaffectation" désigne l'affectation d'un employé à un autre centre d'affectation à l'intérieur du centre de rattachement de l'employé.

Le terme "mutation" désigne l'affectation d'un employé à un autre centre de rattachement.

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

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 édifice à bureaux, d'un atelier, d'un bureau central, ou d'un autre endroit 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.

22.01 Chaque employé est affecté par la Compagnie à un centre d'affectation.

Réaffectation

22.02 Les employés peuvent être réaffectés sur une base temporaire ou permanente.

22.03 La durée d'une réaffectation temporaire sera déterminée par la Compagnie. Tout autre type de réaffectation sera de nature permanente. Dans le cas de ré-affectations temporaires ou permanentes, les employés visés seront éligibles aux indemnités de déplacement et au remboursement des frais de séjour et de transport tels que décrits à l'article 23.

22.04 Dans le cas de réaffectation permanente, le lieu de travail auquel l'employé a été réaffecté devient le nouveau centre d'affectation après 30 jours. Lorsque le nouveau centre d'affectation est éloigné de plus de **55 km** de l'ancien, l'employé peut choisir de déménager son domicile et, par conséquent, est éligible au remboursement des frais de déménagement.

22.05 En vue de sélectionner un employé pour fin de réaffectation, la Compagnie fera appel aux volontaires qui seront choisis sur base de leur ancienneté. S'il n'y a pas de volontaires, la Compagnie sélectionnera l'employé qui compte le moins d'ancienneté au sein du centre de rattachement à partir duquel la réaffectation est effectuée, à condition que ce dernier possède les qualifications requises.

Mutations

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

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

22.07 L'employé a droit, selon le cas, à une indemnité de déplacement ou au remboursement des frais de séjour et de transport, conformément à l'article 23, pour la durée de sa mutation temporaire.

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

Mutation permanente

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

22.10 En vue de sélectionner un employé à muter de façon permanente, la compagnie demandera des volontaires qui seront choisis sur base de leur ancienneté. Si personne ne se porte volontaire, la Compagnie sélectionnera l'employé qui compte le moins d'ancienneté et qui possède les qualifications requises.

22.11 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 le centre de rattachement à partir duquel la mutation est effectuée et qui possède les qualifications requises, à condition que les employés y demeurant possèdent toutes les qualifications requises pour l'accomplissement de la tâche.

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

Mutation temporaire

22.13 Normalement, la compagnie donnera à l'employé 7 jours de préavis lors d'une mutation temporaire.

22.14 Lors de la sélection d'un employé pour une mutation temporaire, les mêmes conditions qu'à l'article 22.10 s'appliquent.

22.15 La Compagnie entend faire reprendre à l'employé son ancien poste, à son ancien centre d'affectation, à la fin d'une mutation temporaire. Il est toutefois entendu que le retour de l'employé ne sera pas possible s'il se présente une situation d'urgence ou si, en raison de situations imprévisibles ou imprévues, il n'y a pas suffisamment de travail à son ancien centre d'affectation et que pour cette raison, son ancien poste n'est plus vacant. Toutefois, 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.

Exceptions

22.16 Dans certaines circonstances, il se peut que les procédures normales suivies en vue de remplir un poste doivent être contournées. Par conséquent, la Compagnie peut combler un poste à l'intérieur d'une unité de négociation pour des raisons décrites dans l'article 24.09.

ARTICLE 23

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

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

23.01 a) Sous réserve de la section 23.02, lorsqu'un employé doit se rapporter à un autre centre d'affectation 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:

<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
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

b) Cette indemnité sera payée pour toute la durée d'une réaffectation temporaire, pour les 30 premiers jours d'une réaffectation permanente ou pour les 90 premiers jours de toute mutation.

c) Lorsque le tour de service débute et se termine dans deux endroits différents, l'indemnité de déplacement est établie d'après la plus longue des deux distances en cause.

d) L'employé n'a droit à une indemnité de déplacement en vertu de la sous-section 23.01 (a) que s'il doit se présenter à un lieu de travail situé plus loin de chez lui que son centre d'affectation.

23.02 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 90 kilomètres de son centre d'affectation, la Compagnie le rembourse de ses frais de séjour et de transport à proximité du lieu de travail. Toutefois, s'il y a entente à cet effet entre l'employé et la Compagnie, cette dernière peut permettre à l'employé de regagner sa résidence chaque jour et lui verser l'indemnité quotidienne prévue à la section 23.01.

23.03 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.

Remboursement des frais de séjour et de transport

Frais de séjour

23.04 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) \$60.00 par jour civil,

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

(ii) \$10.00 pour la période du déjeuner, \$20.00 pour la période du dîner et \$30.00 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 23.04 (b) doit couvrir toutes les dépenses engagées par l'employé qui doit se déplacer pour le compte de la Compagnie, à l'exclusion du transport local et de toutes dispositions spécifiques décrites au présent article.

d) Un employé ayant à se déplacer dans les régions nordiques recevra une allocation spéciale de \$10.00 par jour pour chaque jour complet de travail et de \$175.00 pour chaque semaine complète de travail dans ces régions.

Frais de transport

23.05 En ce qui concerne les frais de séjour et de transport, sauf dans les cas prévus aux sous-sections 23.04 (b) et (c) et à la section 23.09, la Compagnie entend rembourser à l'employé les dépenses raisonnables qu'il a faites, de manière à ce que celui-ci ne connaisse aucune perte ni aucun gain financier.

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

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

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

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

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

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

23.12 Lorsqu'un employé choisit de déménager son domicile lorsqu'il est visé par une réaffectation ou une mutation permanente et que son nouveau centre d'affectation est éloigné de plus de 55 km de son ancien, il sera éligible au remboursement des frais de déménagement tels que prévus par les politiques de la Compagnie.

ARTICLE 24 PROCÉDURES D’AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

24.01 Un poste vacant est défini comme suit: toute addition ou remplacement d’un poste qui est supposé durer plus de 12 mois.

24.02 Lorsqu’un poste vacant existe, la Compagnie affiche l’annonce du poste vacant durant 10 jours ouvrables. Les employés doivent soumettre leurs candidatures à l’intérieur des mêmes 10 jours ouvrables en suivant les instructions.

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

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

24.05 L’annonce du poste vacant sera acheminée à tous les techniciens par courrier électronique. Les paramètres suivants sont reconnus par les deux parties:

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

b) Les qualifications requises pour le poste doivent être rencontrées.

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

d) Le candidat sélectionné pour un poste affiché sera l’employé avec le plus d’ancienneté ayant toutes les qualifications requises pour le poste affiché.

e) La Compagnie fera tous les efforts raisonnables afin de compléter le processus de sélection à l’intérieur de 2 semaines suivant la fin de l’affichage, incluant un avis au candidat sélectionné et aux autres candidats.

24.06 La compagnie communiquera au syndicat le nom des postulants, leur date d’ancienneté et le nom du candidat choisi.

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

a) Les employés doivent rencontrer toutes les exigences du poste et ne sont pas sujets à un plan de redressement de la performance.

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

c) Il est convenu que la Compagnie affectera le candidat choisi à son nouveau poste dès que les besoins d’affaire le permettront. Lorsque cela sera possible, tous les

efforts seront faits pour combler le poste à l'intérieur d'une période de un mois après la sélection du candidat.

24.08 Lorsque le poste n'est pas comblé dans les quatre mois suivant la fin de l'affichage, ce poste sera affiché de nouveau dans les trois premiers jours du mois suivant une période de quatre mois de la fin de l'affichage.

24.09 Les problèmes de surplus, les besoins d'affaires incluant les mutations de développement (3 par année), l'équité en matière d'emploi, le redéploiement et/ou changements relatifs à l'étendue ou la technologie peuvent résulter en le contournement des procédures d'affichage de poste détaillées ci-dessus. Les mutations de développement consistent en des rotations d'emploi qui ont lieu à la demande de l'employeur avec l'accord de l'employé(e) et qui visent à répondre à divers besoins de l'employé permanent en matière de formation et de perfectionnement. Il est entendu qu'au moins un des mouvements pour besoins d'affaires sera utilisé pour des fins de développement.

ARTICLE 25

ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE ET AVANTAGES SOCIAUX

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Plan La Récolte
 - o La Compagnie contribuera au Régime La Récolte 5% du salaire de base de l'employé.
 - o Contribution volontaire de l'employé jusqu'à 5% du salaire de base.
- le Programme de protection du revenu
- le Régime d'indemnités de transition
- le Régime de remboursement des frais médicaux
- le Régime de remboursement des frais d'optique
- le Régime de remboursement des frais dentaires.

Cet engagement touche ces Régimes tels qu'ils existent à la date de signature de la présente convention, de même que toute amélioration applicable aux employés visés par ladite convention et apportée à ces Régimes pendant la durée de celle-ci.

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

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

25.06 En ce qui concerne les employés visés par la présente convention, la Compagnie convient, pour la durée de ladite convention, ne pas hausser les cotisations qui doivent être versées en vertu du Régime d'Assurance vie collective de base (police 56940), du Régime Assurance vie collective facultative à prime fixe et de la Rente de survie de base, et de ne pas réduire la couverture offerte par ces Régimes; toutefois, si les actuaires responsables du financement desdits Régimes ou les assureurs, selon le cas, établissent qu'un rajustement des cotisations requises est nécessaire, la Compagnie peut, après consultation avec le Syndicat, rajuster comme il convient les cotisations qui doivent être versées par les employés.

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

ARTICLE 26

CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

Vêtements

26.01 La Compagnie doit mettre à la disposition des employés, ou leur fournir, les vêtements spéciaux jugés nécessaires à l'exécution d'un travail pour des raisons de tenue, de sécurité, de santé, ou de protection contre l'usure anormale ou la détérioration de leurs vêtements. En outre, la Compagnie peut, à sa discrétion, remplacer les vêtements qui ont été détériorés dans des conditions de travail exceptionnelles. La Compagnie fournira aussi, à ses frais, un manteau d'hiver au technicien qui est affecté à plusieurs bâtiments. Ce manteau sera remplacé selon les besoins.

Outils

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

Conditions atmosphériques

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

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

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

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

Absence en raison d'une urgence familiale

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

26.06 Reconnaissant que les employés font parfois face à des situations personnelles hors de leur contrôle tel que maladie grave dans la famille immédiate, la Compagnie autorise une absence non payée d'une durée jusqu'à 30 jours à ces fins avec les autorisations adéquates, tout en protégeant l'emploi de l'employé jusqu'à son retour au travail. Si le poste occupé par l'employé avant son départ n'existe plus, les dispositions de la convention collective concernant les mouvements de main d'œuvre s'appliqueront. Dans des situations exceptionnelles et lorsque souhaitable, la période d'absence sans paye, avec protection d'emploi, pourra être extentionnée au-delà des 30 jours avec les autorisations nécessaires.

ARTICLE 27
INFORMATION DES EMPLOYÉS ET DU SYNDICAT

Information des Employés

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

Information du Syndicat

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

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

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

ARTICLE 28
TABLEAUX D'AFFICHAGE

28.01 La Compagnie s'engage à fournir un lien Share Point afin que le Syndicat puisse y afficher les avis relatifs aux affaires syndicales.

28.02 Le Syndicat est d'accord pour n'afficher que des avis, des rapports et des communiqués factuels concernant les réunions syndicales, les élections, les mises en candidature, les nominations, les finances ou les activités sociales et d'ordre récréatif. La compagnie accepte que les accès aux différents systèmes de communications soient utilisés par les employés dans la conduite des opérations régulières.

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

ARTICLE 29 DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN

29.01 L'employé exempté d'un travail prévu à l'horaire pour s'acquitter du devoir de juré ou parce qu'il est cité comme témoin à la Cour en vertu d'un subpoena doit être rémunéré au taux de salaire de base pour la période d'absence nécessaire.

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

29.03 Lorsqu'un employé assigné à travailler durant un tour de service de nuit est convoqué en bonne et due forme pour servir de juré ou pour comparaître comme témoin en vertu d'un subpoena, la Compagnie doit, si l'employé le demande, changer son tour de service pour un tour de service de jour, pour chaque journée où l'employé est requis de se présenter en Cour.

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

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

ARTICLE 30 CONGÉ EN CAS DE DEUIL

30.01 Au décès de son conjoint, de son conjoint reconnu par la loi, 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, pour un maximum de 5 jours, se trouvant dans les sept journées de calendrier 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, d'un de ses petits-enfants, 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, jusqu'à un maximum de 3 jours, se trouvant dans les 7 journées de calendrier qui suivent immédiatement le décès.

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 Au décès d'un de ses grands-parents, beau-frère ou belle-sœur, l'employé a droit à une journée civile payé et est dispensé de son travail courant pour un tour de service prévu à son horaire dans les sept journées de calendrier qui suivent immédiatement le décès.

30.05 L'employé pourra retarder la prise du congé jusqu'à une période de 6 mois afin d'accommoder des situations particulières.

ARTICLE 31

CONGÉ POUR LES EMPLOYÉS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Congé de maternité

31.01 Une employée a droit à un congé de maternité non payé maximal de dix-huit (18) semaines commençant au plus tôt seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant au plus tard dix-huit (18) semaines après la date de début du congé.

Congé parental

31.02 L'employé a droit à un congé parental non payé selon les modalités suivantes:

a) l'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né a droit à un congé d'au plus cinquante-deux (52) semaines au cours des soixante-dix (70) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié; et

b) l'employé qui adopte un enfant a droit à un congé d'au plus cinquante-deux (52) semaines au cours des soixante-dix (70) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

31.03 L'employé qui est admissible à un congé en vertu de la sous-section 31.02 (b) peut obtenir un congé d'adoption supplémentaire non payé d'au plus dix huit (18) semaines qui lui sera accordé sur demande. Ce congé peut commencer au plus tôt onze (11) semaines avant la date où l'enfant doit lui être confié et se terminera au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

Généralités

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

31.05 L'employé(e) qui demande un congé non payé conformément au présent article, mais dont la demande n'est pas en tous points conforme aux conditions énoncées aux sections 31.01, 31.02, 31.03 et 31.04, selon le cas, peut, à la discrétion de la Compagnie et en telles circonstances que cette dernière peut déterminer, être autorisé(e) à prendre un congé non payé, mais sans garantie de réembauchage.

31.06 L'employé(e) qui désire retourner au travail à l'expiration d'un congé accordé en vertu de la section 31.01, 31.02 ou 31.03 doit être réintégré(e) dans les fonctions occupées(e) par l'employé(e) au moment où a commencé ce congé. Si ces fonctions n'existent plus, l'employé(e) se verra offrir des fonctions comparables avec au moins le même salaire et les mêmes avantages. Cependant, pour être admissible au réembauchage, l'employé(e) doit se présenter à la Compagnie à cette fin le premier jour ouvrable suivant le congé, ou (selon le cas) le premier jour ouvrable suivant, auquel se sera ajouté le nombre de jours écoulés entre la date prévue et la date effective de

l'accouchement si celui-ci est survenu plus tard qu'à la date prévue, et doit également produire un certificat médical attestant la date de l'accouchement.

31.07 Dans la mesure où l'employé(e) se présente au travail et reprend ses fonctions conformément à la section 31.06, un crédit de service lui sera accordé pour la durée du(des) congé(s).

Régime d'indemnité supplémentaire

31.08 L'employé(e) permanent(e) à qui un congé de maternité a été accordé selon la section 31.01 ou un congé parental pour adoption selon la sous-section 31.02 (b) et qui fournit à la Compagnie la preuve de sa demande de prestations d'assurance emploi et de son admissibilité à ces prestations recevra une indemnité supplémentaire, conformément aux dispositions des sections 31.09, 31.10, 31.11 et 31.12.

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

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

b) il(elle) retournera travailler à la date d'expiration du congé de maternité prévu à la section 31.01 ou du congé parental prévu à la section 31.02, et

c) il(elle) reconnaît sa dette envers la Compagnie pour le montant reçu à titre d'indemnité supplémentaire, advenant le cas où les conditions prévues aux sous-sections 31.09 (a) et (b) ne seraient pas respectées.

31.10 Pendant le congé de maternité accordé selon la section 31.01, le paiement de l'indemnité se fait conformément au régime d'indemnité supplémentaire selon les modalités suivantes:

a) aucun paiement pour les deux premières semaines;

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

31.11 Pendant le congé parental pour adoption accordé selon la sous-section 31.02 (b), le paiement de l'indemnité prévue à l'annexe C conformément au régime d'indemnité supplémentaire se fera jusqu'à concurrence de dix (10) semaines.

31.12 Advenant le cas où une loi est adoptée et qu'elle prévoit le versement de prestations d'assurance emploi additionnelles (autre qu'une augmentation des prestations standard maximum) ou de tout autre paiement de salaire pendant la période où un(e) employé(e) reçoit l'indemnité supplémentaire prévue aux sections 31.10 ou 31.11, le montant auquel il(elle) a droit selon l'annexe C sera réduit du montant équivalant à toute prestation d'assurance emploi additionnelle ou à tout autre paiement auquel il(elle) a droit.

ARTICLE 32 ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

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.

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.

32.02 Nonobstant les dispositions prévues à l'article 14.10, un grief syndical peut être soumis conformément à l'article 14.09 portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation présumée de l'article 32.01 impliquant un employé de la Compagnie qui souhaite revenir à l'unité de négociation en vertu des pratiques de la Compagnie, telles qu'elles existent à la date de la signature de cette convention, suite à son placement dans une autre unité de négociation pour des raisons de santé ou d'invalidité.

ARTICLE 33 PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

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

Le nombre d'employés de la Compagnie désignés à titre de représentants négociateurs autorisés du Syndicat ne doit pas dépasser deux.

33.02 Aucune convention résultant de négociations collectives, comme il est prévu aux présentes, ne peut être considérée comme conclue à moins d'être consignée par écrit et signée par les représentants négociateurs autorisés du Syndicat, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie, d'autre part. Une convention ainsi conclue entre en vigueur à la date qui y est stipulée.

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

**ARTICLE 34
DURÉE DE LA CONVENTION**


34.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 27 février 2018 inclusivement.

34.02 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.

34.03 Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé à UNIFOR, 565 Boulevard Crémazie Est, Bureau 10100, Montréal, QC H2M 2W1. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au Directeur des ressources humaines, 455, boul. René Lévesque ouest, 9e étage Montréal (Québec) H2Z 1Z3.

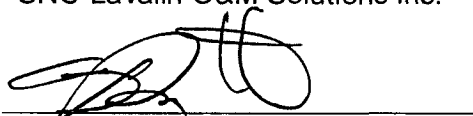

ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente Convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés de la province de Québec le ~~5 mai~~ 2015.

13 novembre 2015 

UNIFOR

SNC-Lavalin O&M Solutions inc.



Alain Portelance
Représentant National -UNIFOR

Suzanne Boutet
Directeur principal, Ressources
humaines



Joseph Liutkus -UNIFOR

Claude Dugas--SNC-Lavalin O&M
Solutions inc



Robert Chabot -UNIFOR

25 011 10 04 11 23

ANNEXES

EMPLOIS ET ÉCHELLES SALARIALES

<u>Emploi</u>	<u>Échelle</u>
Mécanicien de bâtiments	1
Technicien à l'équipement des bâtiments	2

Note :

1. Il est entendu que les taux indiqués à l'annexe B incluent un montant de 0.02\$ par heure payée qui sera remis pour le Fond d'éducation du UNIFOR.
2. Le taux de salaire des étudiants sera de 45% du taux maximum de l'échelle 2.

**ÉCHELLE DE SALAIRES 1
EN VIGUEUR LE :**

Éch. Reg.	1er mars 2015 2,0%		1er mars 2016 2,0%		1er mars 2017 2,0%	
	Taux hebdomadaire	Taux horaire	Taux hebdomadaire	Taux horaire	Taux hebdomadaire	Taux horaire
1	764,30	19,11	779,58	19,49	795,17	19,88
2	812,29	20,31	828,53	20,72	845,11	21,15
3	871,97	21,80	889,41	22,24	907,19	22,69
4	943,24	23,58	962,11	24,05	981,35	24,53
5	1 003,35	25,09	1 023,42	25,59	1 043,89	26,10
6	1 050,91	26,27	1 071,93	26,80	1 093,37	27,33
7	1 146,47	28,66	1 169,39	29,23	1 192,78	29,82

**ÉCHELLE DE SALAIRES 2
EN VIGUEUR LE**

Éch. Reg.	1er mars 2015 2,0%		1er mars 2016 2,0%		1er mars 2017 2,0%	
	Taux hebdomadaire	Taux horaire	Taux hebdomadaire	Taux horaire	Taux hebdomadaire	Taux horaire
1	1 036,93	25,92	1 057,67	26,44	1 078,83	26,97
2	1 122,66	28,07	1 122,66	28,63	1 168,02	29,20
3	1 207,48	30,19	1 207,48	30,79	1 256,27	31,41
4	1 293,26	32,33	1 293,26	32,98	1 345,50	33,64
5	1 378,08	34,45	1 378,08	35,14	1 433,75	35,84
6	1 435,32	36,60	1 464,02	37,33	1 523,17	38,08

Progression échelle 1 à échelle 2

Mécanicien de bâtiment	Technicien en équipement de bâtiment
1	
2	
3	
4	2
5	3
6	4
7	5
	6

**RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE
EN VIGUEUR LE 1er JANVIER 2006**

Salaire de Base	Indemnité Supplémentaire
Hebdomadaire	Versement Hebdomadaire
650.01 – 660.00	127,93 \$
660.01 – 670.00	129,87 \$
670.01 – 680.00	131,81 \$
680.01 – 690.00	133,75 \$
690.01 – 700.00	135,69 \$
700.01 – 710.00	137,63 \$
710.01 – 720.00	139,57 \$
720.01 – 730.00	141,50 \$
730.01 – 740.00	143,44 \$
740.01 – 750.00	148,45 \$
750.01 – 760.00	156,53 \$
760.01 – 770.00	164,60 \$
770.01 – 780.00	172,68 \$
780.01 – 790.00	180,76 \$
790.01 – 800.00	188,83 \$
800.01 – 810.00	196,91 \$

**RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE
EN VIGUEUR LE 1er JANVIER 2006**

Salaire de Base	Indemnité Supplémentaire
Hebdomadaire	Versement Hebdomadaire
810.01 – 820.00	204,99 \$
820.01 – 830.00	213,06 \$
830.01 – 840.00	222,14 \$
840.01 – 850.00	229,22 \$
850.01 – 860.00	237,26 \$
860.01 – 870.00	245,37 \$
870.01 – 880.00	253,45 \$
880.01 – 890.00	261,52 \$
890.01 – 900.00	269,60 \$
900.01 – 910.00	277,68 \$
910.01 – 920.00	285,75 \$
920.01 – 930.00	293,83 \$
930.01 – 940.00	301,93 \$
940.01 – 950.00	309,98 \$
950.01 – 960.00	318,06 \$
960.01 – 970.00	326,14 \$

**RÉGIME D'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE
EN VIGUEUR LE 1er JANVIER 2006**

Salaire de Base	Indemnité Supplémentaire
Hebdomadaire	Versement Hebdomadaire
970,01 – 980,00	334,21 \$
980,01 – 990,00	342,29 \$
990,01 – 1000,00	350,37 \$
1000,01-1090,00	353,50 \$
1090,01 - 1100,00	357,00 \$
1110,01 - 1120,00	360,50 \$
1120,01 - 1130,00	364,00 \$
1130,01 - 1140,00	367,50 \$
1140,01 - 1150,00	371,00 \$
1150,01 - 1160,00	374,50 \$
1160,01 -1170,00	378,00 \$
1170,01 - 1180,00	381,50 \$
1180,01 - 1190,00	385,00 \$
1190,01 - 1200,00	388,50 \$
1210,01 - 1230,00	392,00 \$
1230,01 - 1240,00	395,50 \$
1240,01 - 1250,00	399,00 \$
1250,01 - 1260,00	402,50 \$

CONGÉ D'ÉDUCATION PAYÉ

La compagnie dépose dans un fond spécial 2 cents (2¢) par heure par employé pour toutes les heures travaillées, dans le but d'offrir un congé d'éducation payé. Ce congé d'éducation payé est établi dans le but d'améliorer les compétences des employés dans tous les aspects des fonctions du syndicat. Ces argents sont à être payés sur une base trimestrielle dans un fond en fidéicommiss établi par UNIFOR et envoyé par la compagnie au Secrétaire Trésorier, UNIFOR.

De plus, la compagnie accepte que les membres de l'unité de négociation, choisi par le syndicat pour suivre ces cours, vont être accordés un congé exceptionnel sans rémunération pour une période de vingt (20) heures de classe, plus le temps de déplacement si nécessaire, sur une période de douze (12) mois dès la première journée d'absence. Les employés en absence rémunérée continueront de recevoir la durée de service reconnue courue et les avantages durant cette absence. Les congés exceptionnels mentionnés ci-dessus seront accordés en autant qu'il y ait d'autres employés de l'unité de négociation qui seront disponibles et qualifiés à faire le travail inoccupé à cause de ce congé. La compagnie va s'assurer que les employés, à l'aide d'une note, ne pourront prendre ce congé de façon continue dû à d'indisponibilité de remplaçants qualifiés.

Le syndicat, sur une base annuelle, va remettre à la compagnie, un rapport d'audit sur le remboursement d'argent du fond en fidéicommiss du congé d'éducation payé reçu de la compagnie.

MÉMOIRE D'ENTENTE

TERMINAL À ÉCRAN DE VISUALISATION

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

SNC-LAVALIN O&M SOLUTIONS INC.

ET
UNIFOR

1. Les parties conviennent qu'une employée qui est enceinte, qui travaille habituellement à un terminal à écran de visualisation (T.E.V.) et qui ne désire pas continuer ce travail pendant le reste de sa grossesse peut, sous réserve des conditions exposées dans le présent protocole, choisir l'une des deux options suivantes:

A) Obtenir un congé autorisé non payé jusqu'au moment où elle devient admissible au congé de maternité prévu par l'article 31 de la convention collective ou,

B) Être affectée à d'autres tâches au sein de l'unité de négociation.

Congé autorisé (non payé)

2. A) Pour être admissible au congé mentionné au paragraphe 1 A), l'employée doit présenter une demande, accompagnée d'un certificat établissant la grossesse et précisant la date prévue de l'accouchement. La Compagnie accepte de faire tout en son pouvoir pour accélérer l'octroi du congé autorisé et, de toute manière, la prise d'effet de ce congé autorisé ne sera pas fixée à plus de cinq jours après la date de la demande, à moins que l'employée n'ait donné son accord à un délai plus long.

B) L'employée en congé autorisé en vertu du paragraphe 1 A) et dont la grossesse est terminée doit être réintégrée au poste qu'elle occupait au moment où ce congé a commencé ou au poste qu'elle occupait au moment où elle a choisi une option en vertu du paragraphe 1, selon la première date. Cette réintégration doit avoir lieu dans les cinq jours qui suivent la demande de l'employée.

3. En plus du paragraphe 2, les employées admissibles qui désirent faire une demande de congé de maternité en vertu de l'article 31 de la convention collective doivent respecter les dispositions dudit article. (Cela signifie que l'employée doit faire la demande stipulée par l'article 31 de la convention collective au moment approprié au cours du congé mentionné au paragraphe 1 A.)

Affectation à d'autres tâches

4. L'employée qui choisit l'option B) peut être affectée à d'autres tâches au sein de l'unité de négociation, de la manière et dans l'ordre suivant:

- Premièrement, à un poste existant de son propre centre d'affectation, à un niveau de salaire comparable et qui ne demande pas que l'employée utilise un terminal à écran de visualisation.

- Deuxièmement, à un poste existant d'un autre centre d'affectation à l'intérieur de son centre de rattachement, à un niveau de salaire comparable et qui ne demande pas que l'employée utilise un terminal à écran de visualisation.

- Troisièmement, à un poste existant à un autre endroit, à un niveau de salaire comparable et qui ne demande pas que l'employée utilise un terminal à écran de visualisation.

Aux fins d'attribution d'autres tâches dans l'unité de négociation tel qu'il a été défini plus haut, l'employée réaffectée et toute autre employée touchée par cette réaffectation ne pourront faire état de leur droit d'ancienneté pour empêcher la réaffectation d'une employée enceinte. Lorsqu'il est nécessaire de muter une employée non enceinte, la Compagnie convient de chercher des volontaires à l'endroit concerné; mais lorsqu'elle n'en trouve pas, l'employée comptant le moins d'ancienneté à un poste qui ne demande pas d'utiliser un terminal à écran de visualisation à l'endroit concerné sera mutée. Nonobstant toute disposition de la convention collective, la volontaire ou l'employée ayant le moins d'ancienneté qui a été réaffectée a priorité sur la procédure habituelle pour combler les postes lorsqu'il s'agit de retourner à l'endroit d'où elle a été mutée.

Si, après avoir fait le cheminement décrit plus haut, l'employée ne peut être réaffectée à un poste, elle peut choisir l'option A).

5. L'employée qui choisit l'option B) doit, dans les cinq jours ouvrables qui suivent, se voir proposer un autre travail au sein de l'unité de négociation. Elle conserve son statut d'employée à plein temps.

6. L'employée qui choisit l'option B) et qui est affectée à un autre bureau

A) renonce, pour la durée de sa réaffectation, aux droits qui lui sont reconnus à la section 17.02 et aux articles 22 et 23 de la convention collective, et

B) doit choisir ses vacances dans son ancien endroit, comme si elle y occupait toujours son ancien emploi.

Toutefois, si pendant la période de réaffectation temporaire de l'employée, la Compagnie oblige cette dernière à se présenter à d'autres centres de travail, l'employée conserve, pour la durée de telles affectations, les droits qui lui sont reconnus aux articles 22 et 23. En pareil cas, on entend par "centre d'affectation" le centre réaffecté temporaire de l'employée.

7. Dans le cas de l'employée qui a choisi l'option B) et qui a été assignée à un autre centre d'affectation, les dispositions de l'article 16 (Changements Technologiques) de la convention collective doivent être appliquées en fonction de son ancien centre d'affectation et non pas du centre d'affectation auquel elle est affectée temporairement.

8. L'employée, qui après avoir choisi l'option B), est affectée à un nouveau poste et ne veut plus commencer ou continuer le travail à ce nouveau poste peut alors choisir de rester à son poste initial ou d'exercer l'option A). Si elle choisit l'option A) avant de s'être présentée à son nouveau poste, elle demeure à son poste initial jusqu'à ce que l'option A) prenne effet.

9. L'employée qui, après avoir choisi l'option B), désire reprendre son emploi à la fin de son congé de maternité doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait immédiatement avant sa réaffectation plutôt que dans "les fonctions qu'elle occupait au moment où a commencé ce congé".

Général

10. Les parties conviennent que les contestations relatives à l'interprétation, à l'administration ou à l'application du présent protocole doivent être réglées selon les procédures de grief et d'arbitrage de la convention collective.

11. La Compagnie et le Syndicat doivent agir d'une manière juste et raisonnable dans l'exécution des dispositions du présent protocole.

12. Ce protocole d'entente demeurera en vigueur pour la durée de la convention collective.

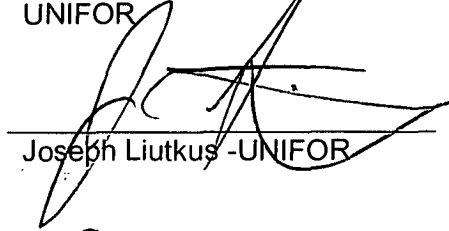
Signé à Montréal, le ~~5 mai~~ 2015

13 novembre 2015
[Signature]

UNIFOR



Alain Portelance
Représentant National -
UNIFOR

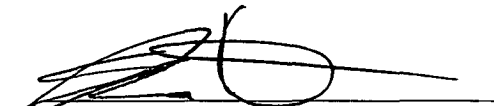


Joseph Liutkus -UNIFOR



Robert Chabot -UNIFOR

SNC-Lavalin O&M Solutions inc.



Suzanne Boutet
Directeur principal, Ressources
humaines



Claude Dugas -SNC-Lavalin
O&M Solutions inc

MONTANT FORFAITAIRE DE SIGNATURE

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
SNC LAVALIN O&M SOLUTIONS
ET
UNIFOR**

Un montant de \$750,00 sera versé à tous les employés à l'emploi de la compagnie à la date de ratification au plus tard deux périodes de paye suivant la ratification de la convention collective.

Un second montant de 750.00 sera versé à tous les employés à l'emploi de la compagnie à la date de ratification pour la première période de paye de l'année 2016.

Ces montants pourront être déposés dans le Régime La Récolte.


Signé à Montréal, le ~~5 mai 2015~~

13 novembre 2015

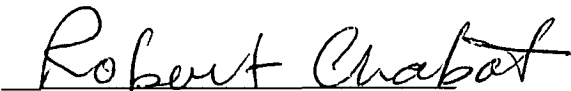
UNIFOR



Alain Portefance
Représentant national UNIFOR



Joseph Liutkus -UNIFOR



Robert Chabot -UNIFOR

SNC-Lavalin O&M Solutions inc.



Suzanne Boutet
Senior Director, Human Resources



Claude Dugas-SNC-Lavalin O&M Solutions inc

CONCESSION DE L'ENTREPRISE

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE SNC-LAVALIN O&M SOLUTIONS INC. ET UNIFORREPRÉSENTANT LES EMPLOYÉS

Ceci confirme l'entente intervenue durant les négociations pour le renouvellement de la convention collective des techniciens concernant la concession d'entreprise.

Dans le cas de l'aliénation ou de la concession de l'entreprise, l'employeur inclura dans l'entente d'aliénation ou de concession avec le nouvel employeur une disposition à l'effet que le nouvel employeur est lié par l'accréditation au lieu et place de l'Employeur et que la présente convention collective expire, chez le nouvel employeur, à la date prévue de son expiration.

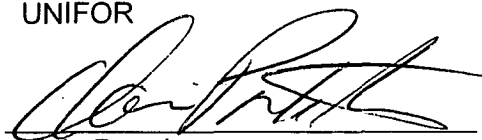
La présente disposition s'applique en cas d'aliénation partielle ou de concession partielle si et seulement si l'aliénation partielle ou la concession partielle a pour effet de transférer à l'acquéreur ou au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise visée. La présente clause s'applique jusqu'au 31 décembre 2017, date à laquelle elle est réputée non écrite.

Signé à Montréal, ~~Le 5 mai 2015~~


13 Novembre 2015



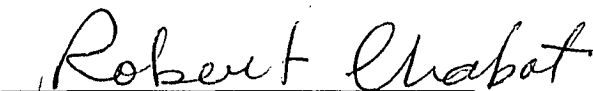
UNIFOR



Alain Portelance
Représentant National -UNIFOR



Joseph Liutkus -UNIFOR

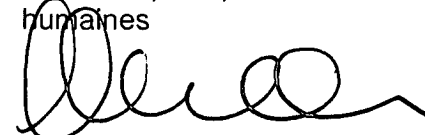


Robert Chabot -UNIFOR

SNC-Lavalin O&M Solutions inc.



Suzanne Boutet
Directeur principal, Ressources
humaines



Claude Dugas-SNC-Lavalin
O&M Solutions inc

LETTRE D'ENTENTE

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Régime d'avantages sociaux

M. Portelance,

La présente confirme notre entente portant sur la question du régime d'avantages sociaux s'appliquant à l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires.

Les items qui suivent reflètent les changements apportés aux différentes couvertures décrites dans le programme des avantages sociaux de la compagnie.

Régime de remboursement des frais dentaires

- Les barèmes provinciaux du Québec de 2013 s'appliqueront en 2015.
- Les barèmes provinciaux du Québec de 2014 s'appliqueront en 2016.
- Les barèmes provinciaux du Québec de 2015 s'appliqueront en 2017.

- Les chirurgies dentaires majeures sont couvertes car elles sont considérées comme des soins majeurs.

- Les frais des ponts ou dentiers de remplacement sont couverts s'ils n'ont pas été remboursés en vertu du régime de la Compagnie pendant trois ans.

- La couverture des personnes à charge est de 80% dans le cas des soins courants et de 50% dans le cas des soins majeurs.

Régime de remboursement des frais médicaux (RRFM)

- En ce qui touche les services et fournitures médicales, y compris les chambre privées et semi-privées, le pourcentage de remboursement pour les personnes à charge est de 80%.

- Le montant minimal d'une demande de règlement est de 50\$.

- Les frais par jour pour une chambre d'hôpital sont assujettis aux plafonds suivants:

Chambre semi-privée	50\$
Privée	110\$

- Les services d'un infirmier autorisé sont limités à un maximum de 25 000\$ par année.

- La protection d'urgence à l'extérieur de la province est limitée à 100 000\$ par blessure ou maladie.

- Les employés recevront une carte médicaments

Régime de remboursement des frais d'optique

Les frais d'optique seront remboursés à raison de \$200.00 pour une période de 2 années pour les employés et \$200.00 pour une période de 2 années pour leurs dépendants.

Programme de protection du revenu

(i) Régime d'indemnités d'incapacité résultant de maladie (RIIM)

- La période pendant laquelle des indemnités de réadaptation sont versées est incluse dans le cycle de 52 semaines
- Toute nouvelle absence dans les 13 semaines qui suivent le dernier retour au travail est automatiquement traitée comme une rechute; le versement des indemnités commence dès le premier jour de l'absence.

(ii) Régime d'indemnités d'incapacité résultant d'un accident (RIIA)

- S'il y a lieu, la Compagnie versera un supplément aux indemnités prévues par les lois provinciales sur les accidents du travail afin que le total net des indemnités soit égal au revenu net auquel l'employé(e) est admissible selon le taux d'indemnisation applicable.

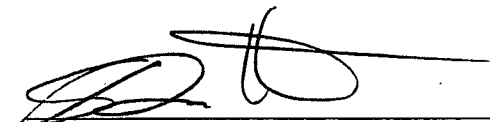
iii) Avance sans intérêt remboursable en entier

La Compagnie s'engage à réviser ses processus internes et à travailler avec son fournisseur de service de bénéfices afin de s'assurer que le processus de gestion des réclamations se fasse le plus rapidement possible. De plus, lors de circonstances personnelles exceptionnelles, la Compagnie pourra choisir, à sa discrétion, d'avancer un montant d'argent à l'employé, sans intérêts, remboursable en entier. Une demande de l'employé devra être présentée au Service des Ressources humaines.

Plan d'assistance-éducation

- Le montant maximum remboursé par année est 2 000 \$.

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

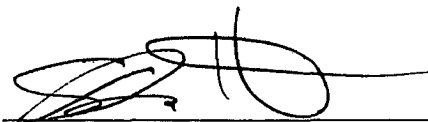
Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Frais de billet médical pour raison de maladie

Lorsque l'employeur exigera un billet médical justifiant une absence d'un employé, (excluant Invalidité courte et longue durée) les frais reliés à cette documentation seront remboursés par l'employeur.

Veillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

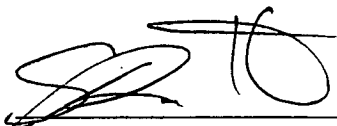
Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Besoins d'affaires

M. Portelance,

Dans l'éventualité où la compagnie perdrait un contrat et que ceci résulterait en un surplus dans le nombre d'employés requis, les parties conviennent de se réunir et de discuter des moyens de régler la situation tout en protégeant la position compétitive de la compagnie. Il est entendu que chaque partie travaillera à ces situations dans le meilleur intérêt du groupe global des employés et dans l'intérêt de maintenir la viabilité des services d'entretien.

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Rencontres conjointes Relations de travail – Santé Sécurité et formation

Cette lettre confirme l'entente découlant des négociations selon laquelle les représentants de la Compagnie et du syndicat se rencontreront afin discuter de situations qui pourraient survenir durant l'application de la convention collective. Ces discussions porteront sur les sujets de relation de travail, Santé et Sécurité et formation.

Les rencontres se tiendront en personnes deux fois par année. Les services de traduction simultanée seront utilisés seulement pour ces rencontres.

Des rencontres additionnelles pourraient être nécessaires. Si tel est le cas, les rencontres seront organisées via des appels téléphoniques. Les représentants de chaque province pourront décider de tenir des rencontres dans leur région respective.

Formation

La compagnie approuvera et remboursera tous les coûts afférents à la formation chaque fois que la Compagnie estimera que la formation en question est souhaitable et nécessaire à l'entreprise.

Cette lettre s'applique aux permis d'exercer un métier comme frigoriste, électricien, un certificat de gaz naturel, ainsi qu'à tous les autres cours requis par la province. Il est entendu que la Compagnie indiquera clairement et par écrit aux employés visés la nécessité de l'obtention du permis avant le début des cours.

Veillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

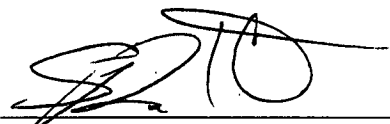
Objet : Rencontres conjointes trimestrielles et formation

M. Portelance,

Cette lettre confirme l'entente découlant des négociations selon laquelle les représentants de la Compagnie et du syndicat se rencontreront sur une base trimestrielle pour discuter de situations qui pourraient survenir durant l'application de la convention collective incluant mais non limité à la formation. La compagnie approuvera et remboursera tous les coûts afférents à la formation chaque fois que la Compagnie estimera que la formation en question est souhaitable et nécessaire à l'entreprise.

Cette lettre s'applique aux permis d'exercer un métier comme frigoriste, électricien, un certificat de gaz naturel, ainsi qu'à tous les autres cours requis par la province. Il est entendu que la Compagnie indiquera clairement et par écrit aux employés visés la nécessité de l'obtention du permis avant le début des cours.

Veillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

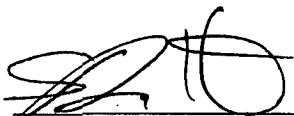
Sujet : Congé de deuil

M. Portelance,

Cette lettre confirme l'intention de la Compagnie de continuer la pratique de réinsérer au calendrier les vacances qui auraient été interrompues à la suite d'un deuil, tel que stipulé dans l'Article 30 – Congé de deuil.

Plus précisément, advenant qu'un employé serait en vacances au moment du décès donnant droit à un congé de deuil, un nombre de journées de vacances équivalant au nombre de jours de congé de deuil serait reporté à une date ultérieure convenant aux deux parties.

Veillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Régime d'achat d'actions des employés

M. Portelance,

La présente vise à confirmer les discussions que nous avons eues au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des employés techniques. Tous les employés qui ne participent pas actuellement au programme d'achat d'actions et tous les nouveaux employés embauchés après la date de ratification de la convention collective et qui désirent participer au programme d'achat d'action, devront adhérer au programme RAE.

Les employés qui adhèrent actuellement au régime d'achat d'actions peuvent continuer d'y participer.

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

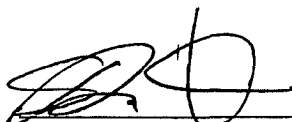
Sujet: Échelle de salaire-Augmentation dans l'échelle

M. Portelance,

Ceci confirme l'entente conclue lors de la négociation du renouvellement de la convention collective des techniciens portant sur le communication aux employés des augmentations dans les échelles de salaire.

Effectif immédiatement, tous les employés recevront une communication à l'effet que l'on procédera à une augmentation dans l'échelle de salaire, communication qui inclura la date effective de l'augmentation et la confirmation du niveau d'échelle dans lequel l'employé se situe.

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Calendrier des horaires de rotation

M. Portelance,

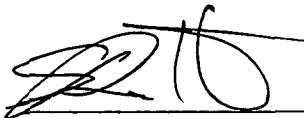
La présente vise à confirmer l'entente conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des employés techniques en ce qui concerne le calendrier des horaires de rotation.

L'employeur reconnaît que la stabilité du calendrier des horaires de travail est avantageuse pour les employés et l'employeur. Par conséquent, l'employeur s'engage à établir les calendriers des horaires de travail pour une durée d'une année.

Toutefois, il est également convenu que dans certaines circonstances, les horaires de travail de certains départements devront être modifiés. Ces circonstances incluent les absences dues à une maladie ou un accident, le transfert d'un employé suite à un affichage de poste ou un mouvement de développement-besoin d'affaire et les situations où de la formation est requise pour un groupe d'employés ou tous les employés du département.

Si la situation le permet, les employés seront informés au moins 2 semaines à l'avance d'un changement à l'horaire.

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

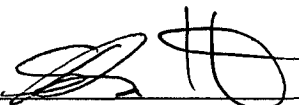
Objet : Table d'affectation des ressources / répartition des bons de travail

La présente vise à vous confirmer l'entente conclue au cours de la négociation et qui porte sur le renouvellement de la section de la convention collective des techniciens ayant trait à la table d'affectation des ressources.

Dans le cours de la gestion des activités quotidiennes, l'employeur doit traiter un nombre appréciable de bons de travail assortis d'exigences et de priorités diverses. Pour gérer efficacement et rapidement ces bons de travail, nous avons recours à une table d'affectation des ressources (base de données) dont la structure est établie principalement en fonction de l'efficacité et de la compétitivité.

La table d'affectation des ressources est établie par la direction en collaboration avec le personnel technique. En raison des changements qui surviennent au sein du parc immobilier, de l'organisation, de l'effectif et du réseau d'entrepreneurs, nous devons mettre la base de données à jour régulièrement. La direction s'engage à mettre la base de données à jour en collaboration avec le personnel technique pour favoriser le recours aux employés de SNC-Lavalin O&M Solutions inc..

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Flotte de véhicules O&M Solutions inc

M. Portelance,

La compagnie possède une flotte de véhicules utilisés pas les techniciens pour effectuer leur travail. La compagnie a un contrat d'une durée de 10 ans pour ces véhicules qui se termine en septembre 2018.

Avant que la décision soit prise de remplacer un véhicule ou de faire le renouvellement du contrat à long terme de la flotte des véhicules, la compagnie cherchera à avoir l'apport du syndicat et du comité SST pour obtenir leur commentaires.

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015


Alain Portelance
Représentant nationale, UNIFOR

Objet : Impression de la convention collective

M. Portelance,

La présente vise à confirmer l'entente conclue au cours des négociations à l'effet que la convention collective sera imprimée dans un format lettre et déposée sur le site Share Point dans un délai de six (6) semaines suivant la signature des documents de la convention.

Veillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Dépêche à partir du domicile

M. Portelance,

La présente vise à confirmer l'entente conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des employés techniques en ce qui concerne la dépêche à partir du domicile.

La Compagnie reconnaît que dans certaines circonstances très particulières, il est avantageux pour les deux parties que le centre d'affectation de l'employé et du véhicule de l'employeur se trouve au domicile de l'employé plutôt que dans les installations de l'entreprise de sorte que l'employé puisse se rendre directement de son domicile au lieu où il doit entreprendre sa première tâche de la journée lorsque ce lieu est différent du centre d'affectation chez l'employeur.

La dépêche à partir du domicile vise à améliorer le rendement au sein de l'entreprise et chez les employés et elle ne doit pas occasionner de frais supplémentaires, à savoir des frais de déplacement en vertu de l'article 23, qui ne se s'appliqueraient pas si l'employé n'était pas dépêché au travail directement depuis son domicile. En règle générale, la dépêche à partir du domicile est une solution utile lorsqu'un employé a la responsabilité d'un vaste territoire. Cependant, des facteurs particuliers propres au territoire comme la distance entre le domicile et le centre d'affectation chez l'employeur et la répartition des tâches à l'intérieur du territoire sont pris en compte pour déterminer si la dépêche à partir du domicile est une solution qui peut être envisagée.

La dépêche à partir du domicile peut avoir lieu à la demande de l'employeur avec le consentement de l'employé ou à la demande de l'employé avec l'approbation de l'employeur. Bien qu'il ne refusera pas son approbation pour des motifs déraisonnables, l'employeur se réserve le droit de refuser une demande de ce genre en raison des besoins opérationnels et de mettre fin à cette solution partiellement ou complètement si l'évolution de la situation de l'entreprise le justifie.

Lorsqu'un employé est autorisé à se rendre exécuter une tâche directement à partir de son domicile, son domicile devient son centre d'affectation et sa journée de travail débute lorsqu'il quitte son domicile pour exécuter sa première tâche à l'heure à laquelle débute normalement son quart de travail. Sa journée de travail prend fin à son retour à la maison.

Les employés qui se rendent directement au travail avec un véhicule de l'employeur doivent stationner le véhicule qui leur est confié à un endroit où il ne risque pas de causer de blessures et où il ne risque pas d'être endommagé. De plus, ils doivent prendre toutes les précautions normales et raisonnables pour assurer la sécurité du véhicule en tout temps, sans compter qu'ils doivent respecter toutes les politiques et les lignes directrices qui s'appliquent normalement à l'utilisation d'un véhicule. L'employeur confirme que l'assurance de l'entreprise demeure en vigueur lorsque les véhicules sont utilisés pour la dépêche à partir du domicile.

Veillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR


Objet: Identification des contracteurs

M. Portelance,

Ceci confirme l'entente intervenue durant les négociations pour le renouvellement de la convention collective des techniciens concernant l'identification des contracteurs en tant qu'employés de SNC-Lavalin O&M Solutions inc..

Notre politique de Compagnie est à l'effet qu'aucun contracteur ne peut porter l'uniforme de SNC-Lavalin O&M Solutions inc. ou s'identifier en tant qu'employé de SNC-Lavalin O&M Solutions inc. de quelque façon que ce soit. Tous les efforts possibles seront mis en place afin de s'assurer de l'application de cette politique, incluant le fait que la Compagnie encourage les employés à faire part de tout incident relié à ce sujet à leur gestionnaire.

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

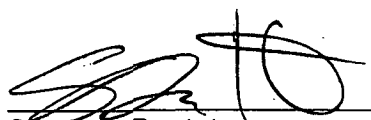
Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Documents en français

M. Portelance,

La présente vise à confirmer l'entente conclue au cours des négociations à l'effet que les documents utilisés par les employés soient disponibles en français. La compagnie se conforme à la législation en vigueur et s'engage à assurer la disponibilité de la documentation et des communications en français. De plus, nous encourageons les employés à nous aviser si un document n'était pas disponible en français afin que nous puissions remédier à la situation dès que possible.

Veillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Programme pilote d'apprentissage

M. Portelance,

La présente vise à confirmer les discussions que nous avons eues au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des employés techniques en ce qui concerne le programme pilote d'apprentissage.

Les deux parties ont intérêt à ce que des plans de relève soient mis sur pied pour assurer le renouvellement de notre effectif technique. Nous nous engageons à mettre sur pied un programme en vertu duquel un apprenti technicien en équipements du bâtiment sera engagé dans chaque unité d'affaires sous réserve des conditions énoncées ci-après.

Le comité mixte de formation sera mandaté en collaboration pour :

- Développer les critères pour évaluer les succès du programme;
- Sélectionner les programmes académiques répondant aux besoins d'affaire parmi lesquels nous recruterons les candidats;
- Être activement impliqués dans la sélection des candidats à travers un processus formel d'embauche;
- Identifier les affectations appropriées pour les individus;
- Établir les règles de base pour déterminer les tâches et responsabilités qui seront assignées aux apprentis aux différentes étapes de leur développement, sans toutefois limiter la capacité des gestionnaires d'assurer l'atteinte des objectifs d'affaire;
- Évaluer de façon régulière les résultats du programme selon des critères pré établies et produire des rapports, incluant des recommandations sur la façon d'améliorer le programme.

La Compagnie n'appliquera pas l'article 24.09 pour les apprentis.

La Compagnie s'attend que les comités mixtes de formation du Québec et de l'Ontario travaillent en collaboration et tiendront des rencontres communes. La vidéoconférence pourrait normalement être utilisée à cet effet.

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

**LETTRE D'ENTENTE ENTRE
SNC-LAVALIN O&M SOLUTIONS INC. ET
UNIFOR**

SNC-Lavalin O&M Solutions inc. et UNIFOR ont créé une nouvelle position de Mécanicien de Bâtiment. Cette position requière différentes qualifications que celles requises d'un Technicien en Équipement du bâtiment.

La compagnie et le syndicat ont établi une répartition sur une base provinciale qui décrit le nombre de TeQB et de Mécanicien de Bâtiment dans les différents territoires. Cette répartition est basée sur le portefeuille existant de Bell Canada et des autres contrats en vigueur, notamment H&R, RoseDev, Assécheurs d'air et WIC/VEC.

Il est entendu que cette répartition des tâches représente le scénario optimum au moment où l'étude a été effectuée.

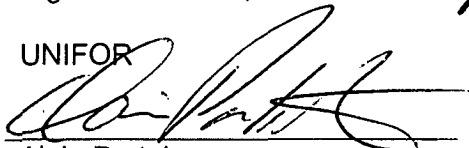
La progression d'un poste de mécanicien de bâtiment à celui de technicien en équipement de bâtiment est indiqué à l'annexe B.

Les parties se sont entendues que le ratio de mécanicien de bâtiment ne devrait pas excéder 43%.

Nonobstant cette entente, il est aussi entendu que des changements externes pourraient survenir tels que modification aux portefeuilles existants, ou perte de contrats existants ou tout autre situation semblable et qui aurait pour effet d'excéder le ratio convenu au paragraphe ci-dessus. Dans l'éventualité où SNC-Lavalin O&M Solutions inc. acquerrait un nouveau contrat, la répartition des tâches du Mécanicien de Bâtiments et du TeqB sera établi en fonction des besoins et compétences requises tout en assurant la position compétitive de la compagnie pour la prestation des services d'entretien technique. Les parties conviennent de se réunir et de discuter des moyens de régler la situation tout en protégeant la position compétitive de la compagnie.

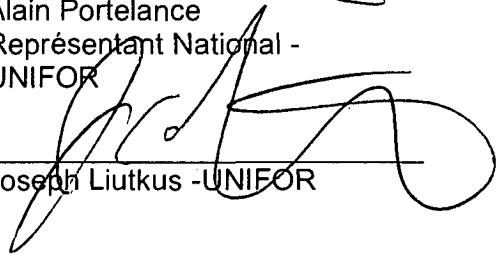
Signé à Montréal, ~~Le 5 mai 2015.~~ *13 Novembre 2015*

UNIFOR



Alain Portelance
Représentant National -
UNIFOR

Joseph Liutkus -UNIFOR

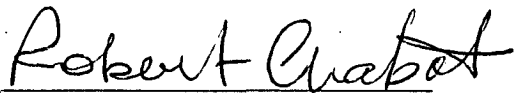


SNC-Lavalin O&M Solutions inc.



Suzanne Boutet
Directeur principal, Ressources humaines

Claude Dugas-SNC-Lavalin O&M
Solutions inc



Robert Chabot -UNIFOR

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Objet : Conseils financiers et planification de la carrière

M. Portelance,

La présente vise à confirmer notre entente qui a été conclue au cours des négociations en ce qui concerne la prestation de conseils financiers et la planification de la carrière.

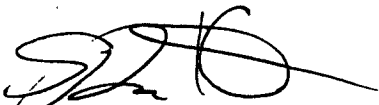
La Compagnie reconnaît que les employés peuvent bénéficier de la prestation de conseils professionnels concernant la planification de leur retraite pour des raisons d'ordres financières ou autres.

En conséquence, nous avons le plaisir de vous confirmer que les employés qui éprouvent des difficultés financières peuvent obtenir des conseils d'ordre financier confidentiels en s'adressant à l'administrateur de notre Programme d'aide aux employés (PAE) qui est actuellement Warren Shepell Associates. Les employés peuvent se prévaloir de ce service confidentiel 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

L'administrateur de notre Programme d'aide aux employés offre également des services complets et personnalisés de planification de la retraite. De plus, des déjeuners-conférences peuvent être organisés sur les lieux de travail lorsque la demande le justifie.

Les employés qui cotisent au régime de retraite La Récolte (régime à cotisations déterminées) sont invités à obtenir des conseils en matière d'investissement financier de l'administrateur du régime, Standard Life, en contactant l'administrateur du régime.

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

Le 5 mai 2015

Monsieur Alain Portelance
Représentant national, UNIFOR

Sujet : Offre de départ volontaire pour les techniciens en équipement de bâtiment et mécaniciens de bâtiment

Admissibilité

Tous les employés réguliers temps plein à l'emploi de O&M Solutions ayant un minimum d'une année de service complétée au moment de la mise en œuvre de l'offre de départ.

À la demande de la compagnie, si le besoin de mettre en place des offres de départ se présentait, l'offre de départ sera offerte à tous les employés admissibles.

Les montants offerts seront

2 semaines de salaire de base par année de service avec un minimum de 3 mois et un maximum de 52 semaines du salaire de base de l'employé.

La date de départ sera fixée par l'employeur mais à l'intérieur de l'année de calendrier de l'annonce des offres de départ.

L'employeur communiquera avec tous les employés tel que décrit ci-haut en expliquant les conditions et procédures.

Les employés auront 30 jours de calendrier suivant la communication pour indiquer leur intérêt à la Compagnie.

S'il y a plus d'employés intéressés que le nombre de départ requis, la Compagnie procédera par ancienneté, les employés seront choisis en priorité d'ancienneté.

L'employé devra signer un formulaire de Reconnaissance et Quittance avant que le montant soit déposé dans son compte bancaire.

Veuillez agréer, monsieur Portelance, l'expression de mes sentiments distingués.



Suzanne Boutet
Directrice principale, Ressources humaines

**LETTRE D'ENTENTE ENTRE
SNC-LAVALIN O&M SOLUTIONS INC.
ET
UNIFOR**

Profils de poste

La Compagnie se réserve le droit de modifier les profils de poste selon les besoins d'affaire en s'assurant de ne pas transférer des fonctions de Techniciens d'équipement en bâtiment au profil de mécanicien de bâtiment.

Mécanicien de bâtiment

DESCRIPTION:

Se rapporte au gestionnaire immobilier

Le poste de mécanicien de bâtiment est un poste technique responsable pour tous les aspects de l'entretien des bâtiments.

- Effectuer de l'entretien préventif et opérer les systèmes de bâtiments afin d'assurer un environnement optimal pour les équipements critiques de l'immeuble, la santé et sécurité des occupants et la productivité avec une politique de zéro tolérance pour l'échec. Ces systèmes incluent le chauffage, la ventilation, la climatisation, la plomberie, l'électricité, la sûreté de la vie, la sécurité, la structure, l'architecture, l'aménagement paysager, les travaux routiers, et le pavage. Cette fonction pourrait être effectuée par le MB ou un contractant externe sous la direction du MB ou TEQB. Dans les deux cas, la responsabilité de la performance incombera au MB ou TEQB.
- Répondre et coordonner les activités reliées au rétablissement du service lors de défectuosité des systèmes de bâtiments.
- Surveiller le travail des sous-traitants.
- Participer aux mesures de conservation d'énergie, inspections de propriétés et améliorations de processus.

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES:

- Effectuer toutes les REP assignés afin de s'assurer de l'intégrité environnementale en support aux équipements critique des immeubles.
- Maintenir un environnement de travail optimal pour les occupants du bâtiment.
- Analyser et réparer les défectuosités suite aux alarmes des bâtiments, effectuer des inspections, vérifications de sécurité, remplacements mineurs, modernisations, ajustements et réparation aux systèmes de mécanique, plomberie, électrique, pneumatique, sécurité et prévention incendie, contrôle numérique programmable (CDD) et traitement d'eau.
- Effectuer des routines de maintenance préventive et réparations des systèmes de bâtiments variés (excluant ceux qui requièrent une licence valide de réfrigération ou électrique). Documenter l'exécution de toutes les tâches de REP et réparations selon la politique de la compagnie.
- Assister le gestionnaire de projets et le gestionnaire d'infrastructure lors de visite de soumissions, réunions de départ de chantier, activités de construction. S'assurer de l'opération normale et sécuritaire de l'équipement et maintenir les exigences de garanties. Assister le transfert de pouvoir lors de pannes de courant commerciales, la transmission d'alarmes de sites au centre de gestion et contrôle du réseau du client

et le centre de surveillance de technologie du bâtiment de SNC-Lavalin O&M Solutions Inc..

- Maintenir la documentation de l'équipement: dessins tel que construit, spécifications, dessins d'atelier, manuels d'opération, échantillons et garanties.
- S'assurer que toutes les pièces mécanique, électrique et entreposage sont gardées propres et organisées. S'assurer que tous les équipements de bâtiments sont gardés propres et organisés. Conserver une réserve de pièces: fusibles, brisants, ampoules, interrupteurs, courroies, etc.
- Surveiller et documenter la performance de consultants externes.
- Répondre aux requêtes des clients (billets de travail) d'une façon ponctuelle. S'assurer de la satisfaction de la clientèle en obtenant une rétroaction directe. Communiquer régulièrement avec le centre client SNC-Lavalin O&M Solutions inc. afin de fournir des rapports de statut sur les billets de travail. Fermer les billets de travail lors de la complétion de travaux.
- Fournir de l'assistance pour les procédures et programmes: Procédures d'opérations d'urgence (POU), santé et sécurité, inspections de gestion de risque, simulations de crise, ou autres.
- Fournir de l'assistance au gestionnaire d'infrastructure et/ou aux consultants avec des inspections de propriété annuelles.

QUALIFICATIONS:

- Avoir compléter ou être inscrit dans des programmes d'apprentissage pour techniciens d'équipement.
- Un permis de conduire valide.
- Une aptitude mécanique, une habilité de faire du travail physique exigeant.
- De bonnes compétences en gestion de temps et communication (verbale et écrite).
- Une connaissance solide de Microsoft Office suite.
- Habilité d'opérer des systèmes de contrôle digital.
- Compétence de relations interpersonnelles pour travailler tant avec des locataires, employés syndiqués, représentants de syndicats, professionnels et cadres.
- Compétences poussées en service à la clientèle.
- Être proactif et orienté vers l'action avec une habilité démontrée à travailler avec un minimum de supervision et direction.

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Heures: Période de travail potentielle – (Périodes rotatives)

Technicien d'équipement des bâtiments

DESCRIPTION:

Se rapporte au gestionnaire immobilier

Le poste de technicien d'équipement des bâtiments est un poste technique responsable pour tous les aspects de l'entretien de bâtiments.

- Maintenir tous les systèmes de bâtiments pour s'assurer d'un environnement optimal pour les équipements critiques de l'immeuble, la santé et sécurité, la productivité des occupants avec une politique de zéro tolérance pour l'échec. Ces systèmes incluent

le chauffage, la ventilation, la climatisation, la plomberie, l'électricité, le pouvoir de soutien, la sûreté de vie, la sécurité, la structure, l'architecture, l'aménagement paysager, les travaux routiers, et le pavage. Cette fonction pourrait être effectuée par le TEQB ou un consultant externe sous la direction du TEQB. Dans les deux cas, la responsabilité de la performance incombera au TEQB.

- Répondre et coordonner les activités reliées au rétablissement lors de défektivité d'équipement des bâtiments.
- Diriger et faire un audit du travail des fournisseurs de soutien externes.
- Assister le gestionnaire d'infrastructure, le gestionnaire de projet, et les consultants externes dans l'évaluation d'opérations de bâtiments pour des fins d'audit de performance, budgets d'opération, programmes de capital incluant DeRisk Program, des mesures de conservation d'énergie, des évaluations d'équipements-clé, inspections de propriétés et améliorations de processus.

RESPONSABILITÉS PRINCIPALES:

- S'assurer d'aucune panne de réseau grâce au programme d'entretien et d'opération.
- Maintenir un environnement de travail optimal pour les occupants de bâtiments.
- Analyser et réparer les défektivités suite aux alarmes des systèmes de bâtiments; effectuer des inspections, des vérifications de sécurité, des remplacements mineurs, modernisations, ajustements et réparations aux systèmes de mécanique, plomberie, électrique, pneumatique, sécurité et prévention incendie, contrôle numérique programmable (CDD), et traitement d'eau.
- Effectuer ou superviser des routines d'entretien préventif et réparations pour les systèmes de bâtiments variés. Valider et documenter l'exécution de tous les items listés parmi les tâches des REP sur une base d'échantillonnage selon la politique de la compagnie.
- Valider et documenter l'exécution des réparations. Réviser l'historique de réparation avec le gestionnaire immobilier afin d'aider à l'analyse de coût de cycle de vie.
- Opérer les équipements d'énergie de soutien, Service Alimentation Sans Coupure (A.S.C) et les équipements de support et de transfert associés.
- Fournir de l'assistance au gestionnaire immobilier dans l'établissement de programmes de remplacement de capital.
- Fournir au besoin de l'assistance au gestionnaire immobilier, d'infrastructure et de projets pour le programme de capital et déménagements de locataires : dessins de développement, visites de sites pour les soumissionnaires, rendez-vous de départ, activités de construction, rotation, et mise en service. S'assurer du transfert d'énergie pour le soutien lors de pannes de courant commerciales, la transmission d'alarmes de sites au centre de contrôle de gestion du réseau du client et le centre de gestion immotique de SNC-Lavalin O&M Solutions inc..
- Maintenir la documentation de l'équipement: dessins tel que construit, spécifications, dessins d'atelier, manuels d'opérations, échantillons et garanties.
- S'assurer que toutes les pièces mécanique, électrique et entreposage sont gardées de façons organisées. S'assurer que tous les équipements de systèmes de bâtiments sont gardés propres et fonctionnels. Conserver une réserve d'éléments vitaux: fusibles, brisants, ampoules, interrupteurs, courroies, etc.
- Analyser, auditer et documenter la performance de fournisseurs externes. Fournir de l'assistance au gestionnaire immobilier avec des mises à jour courantes de la table d'allocation de ressources pour assurer une bonne dépêche des ressources.
- Répondre aux requêtes des usagers (billets de travail) d'une façon ponctuelle. S'assurer de la satisfaction de la clientèle en obtenant une rétroaction directe. Communiquer régulièrement avec le Centre des services SNC-Lavalin O&M Solutions

inc. afin de fournir des rapports de statut sur les billets de travail. Fermer les billets de travail lors de la complétion de travaux.

- Fournir de l'assistance pour les procédures et programmes: Procédures d'opérations d'urgence (POU), santé et sécurité, inspections de gestion de risque, simulations de crise.
- Fournir de l'assistance au gestionnaire immobilier et / ou consultants dans la préparation et la mise à jour annuelle d'évaluations d'équipements-clé. Identifier et adresser les points précis d'échec.
- Fournir de l'assistance au gestionnaire immobilier et/ou aux consultants avec des inspections de propriété annuelles.

QUALIFICATIONS:

- Diplôme collégial en technique du bâtiment.
- Une licence de réfrigération
- Un permis de conduire valide.
- De fortes compétences en dépannage (troubleshooting). Être orienté vers le détail et le processus.
- Fortes compétences en gestion de temps et communications (verbale et écrite).
- Connaissance solide de Microsoft Office suite.
- Estimation de coûts de pièces et équipements
- Habilité à opérer des systèmes de contrôle digital.
- Compétence de relations interpersonnelles pour travailler tant avec des locataires, employés syndiqués, représentants de syndicats, professionnels et cadres.
- Compétences poussées en service à la clientèle.
- Etre proactif et orienté vers l'action avec une habilité démontrée à travailler avec un minimum de supervision et direction.

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Heures : Période de travail potentielle – (Périodes rotatives)

TRAVAIL 00251, 013

28 JUL '16 PM 1:10