

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER**

(SCEP)

ET

BELL CANADA

**PERSONNEL DE BUREAU ET
GROUPE CONNEXE**

Bell

EN VIGUEUR LE 19 JANVIER 2010



TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
Préambule	1
1 Champ d'application	2
2 Discrimination	3
3 Définitions	4
4 Cotisations syndicales	7
5 Information du personnel et du Syndicat	8
6 Notification au Syndicat	9
7 Représentantes du personnel	10
8 Temps alloué pour affaires syndicales	11
9 Réunions	14
10 Procédure de négociation	14
11 Dépenses	15
12 Droits de la direction	15
13 Santé et sécurité	16
14 Congé accordé aux employées pour soins d'enfants	18
15 Mesures disciplinaires	19
16 Griefs	19
17 Arbitrage	27
18 Remaniement du personnel	30
19 Changements technologiques	31
20 Taux de salaire	32
21 Modalités salariales	32
22 Rémunérations différentielles et primes	35
23 Ancienneté	40
24 Heures de travail	41
25 Heures supplémentaires	44
26 Jours fériés	48
27 Jours chômés payés	53

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Article	Page
28 Vacances	56
29 Absence pour cause de maladie	64
30 Congé en cas de deuil	66
31 Déplacements et dépenses	67
32 Régions du Nord	69
33 Mutations	71
34 Diversité de l'effectif	71
35 Indemnité de vie chère	72
36 Avantages sociaux	73
37 Validité de la convention	74
38 Annulation de la convention précédente	74
39 Durée de la convention	74
Attestation	76
Annexe	Page
A Liste des emplois de bureau et des emplois connexes	77
B Localités	82
C Taux de salaire de base hebdomadaires et horaires par groupe salarial	83
D Programme de rémunération incitative	91
E Conditions de travail des nouvelles employées temporaires	92
F Taux de salaire des employées temporaires embauchées sur une base saisonnière	96

TABLE DES MATIÈRES (suite)

MÉMOIRES D'ENTENTE	Page
Comité sur la couverture de soins médicaux à la retraite	99
Entrevues avec la sûreté	102
Essai de tour de service fractionnés pour le Centre de contrôle, le Centre de réparation, et les Services de gros	105
Impartition / Sous-traitance	109
Plan de rajustement de l'effectif	113
Programmes de réduction volontaires des heures de travail	132
Répartition des heures maximales de travail	138
La semaine de travail comprimée et répartition des heures de travail	141
Le système d'affectation à partir du domicile	157
Terminal à écran de visualisation	163
Tours de service fractionnés lors de télétravail	168
Traitement des employées ayant un taux de salaire gelé	171

INDEX ALPHABÉTIQUE

	Page
Absence pour cause de maladie ou de quarantaine	33, 64, 65, 93
Affectation à partir du domicile	157
- Admissibilité	157
- Conditions de travail	159
Affectations temporaires	34, 68, 160
Ancienneté	40, 56, 59, 106, 115, 116, 120, 121, 122, 123, 124
ANNEXE	
A Liste des emplois de bureau et des emplois connexe	77, 78, 79, 80, 81
B Localités	82
C Taux de salaire de base hebdomadaires et horaires par groupe salarial	83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90
D Programme de rémunération incitative	91
E Conditions de travail des nouvelles employées temporaires	92
F Taux de salaire des employées temporaires embauchées sur une base saisonnière	96
Annulation de la convention précédente	74
Arbitrage	27
Attestation	76

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Augmentations de salaire	32, 83,84, 85,86, 87, 88, 89, 90
- Affectations temporaires	34
- Entrée en vigueur	33
- Intervalle entre les divers échelons	33, 83,84, 85,86, 87, 88, 89, 90
- Jours de paie	35
- Majoration	35
- Promotions	34
Avantages sociaux	73 128
Centre de rattachement	6, 69, 82
Cessation d'emploi	95, 115
Champ d'application	2
Changement de tour de service	36, 146
Changements technologiques	31
Comités de santé et de sécurité	17
Conditions de travail des nouvelles employées temporaires	92
Congé d'adoption	18
Congé du lendemain de Noël	178
Congé en cas de deuil	66, 93
Congé pour soins d'enfants	18
Consolidations des sites	176
Couverture de soins médicaux à la retraite - Comité	99

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Définitions	4, 69, 145
Demi-tour de service – définition	6
Dépenses	15, 67
- Arbitrage	28
- Déplacement	67, 159
- Repas et logement	69
Déplacements et dépenses	67
- Frais de déplacement	68, 159
- Repas et logement	69, 160
Dimanche - Prime	39
Discrimination	3
Distribution de la convention collective	8
Diversité de l'effectif	71
Diversité de l'effectif et équité en matière d'emploi	180
Droits de la direction	15
Durée de la convention	74
Emplois de bureau et emplois connexes	77, 78, 79, 80, 81
Employée - définition	4
Employée à l'essai	5
- Définition	5
- Licenciement	19
Employée à plein temps	5
- Définition	5
- Heures de travail	41
- Heures supplémentaires	44

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Employée à temps partiel	5, 41
- Définition	4
- Heures de travail	41
- Heures supplémentaires	44
- Rémunération	32, 44, 45, 46, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90
Employée enceinte, T.E.V.	163
Employée permanente - définition	4
Employée surnuméraire - définition	5
Employée temporaire - définition	4
Entrevues de la Sûreté	102
Équité Salariale	185
Fonds Humanitaire SCEP	188
Formation et opportunités d'apprentissage	190
Frais de déplacement	
- Dans l'exercice de ses fonctions	68
- Extérieur du centre de rattachement	68, 160
- Maladie ou accident	69, 160
Griefs	19
- Congédiement	23
- Délais	26
- De principe	24
- Indemnité de maladie	24
- Individuels et de groupes	21
- Temps alloué	22, 23, 24, 25

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Groupes salariaux	83, 84, 85, 86, 87, 88, 90
Heures de travail	
- De base	5, 41
- Définition	5
- Employées à plein temps	41, 148
- Employées à temps partiel	41
- Période de jour	6, 145
- Période irrégulière	6, 145
- Programmes de réduction volontaires des heures de travail	132
- Répartition et attribution des tours de services	6, 42
- Repas	43
- Semaine de travail comprimée	141
- Semaine de travail prévue	5
- Tour de service	6, 42, 43
- Tour de service irrégulier	6
Heures supplémentaires	44
- Continues	45
- Employées à temps partiel	44, 149
- Employées à plein temps	44, 149
- Non-continues	47
- Nouvelles employées temporaires	92
- Période de repas	46
- Période de repos	46
- Temps compensatoire	47

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Impartition/Sous-traitance	109
Indemnité de vie chère	72
Indemnité de maladie	24
Information du Syndicat	9
Information du personnel	10
Initiatives d'impartition	193
Intervalles prévus entre les échelons aux groupes salariaux	32, 83, 84, 85,86, 87, 88, 89, 90
Jours chômés payés	53, 152
Jours de congé personnels payés	55, 153
Jours de paie	35
Jours fériés	48, 150, 151, 152, 153
- De la Compagnie	48
- Durant les vacances	59
- Jour férié de remplacement	48
- Nouvelles employées temporaires	92
- Rémunération des heures de travail	50
- Rémunération d'un jour férié chômé	52
Lettres d'entente	
- Index alphabétique	175
Licenciements (voir aussi mise à pied)	19, 30, 113, 125
Liste des emplois de bureau et des emplois connexes	77, 78, 79, 80, 81
Localités	82
Majorations	35
Maladie ou accident	33, 60, 64, 65

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Maladie ou quarantaine	64, 65
- Absence	93, 160
- Quarantaine	33, 64
Mémoires d'entente	
- Index alphabétique	98
Mesures disciplinaires	19
- Notification au Syndicat	9
- Retrait	19
- Réunion	9
Mise à pied (voir aussi licenciements)	15, 29, 113, 115
Modalités salariales	32
Mutations	71
Négociations – Procédure de	14
Nombre de représentantes du personnel	10
Notification	
- Au Syndicat	9, 23, 24, 25, 30, 65, 117, 131, 133, 208
- À la Compagnie	1, 9, 10, 26
- Aux représentantes	9
Perfectionnement et formation des employées	195
Période de jour – définition	6, 145
Période de repas	43, 46
Période de repos	46
Période de vacances	56

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Période irrégulière	
- Définition	6, 145
- Rémunération différentielle	35
Plan de rajustement de l'effectif	113
- Cessation d'emploi	115
- Gestion de l'excédent de personnel	114
- Participation du Syndicat	114
- Procédure de déplacement	120
- Services de transition de carrière	117
- Tableau de déplacement	123
- Régime d'indemnisation en cas de mise à pied	125
- Avantages sociaux	128
- Listes de renseignements	131
- Procédures de rappel	115, 128
- Responsabilité du service et du district	114
Planification des jours de congé payés	197
Préambule	1
Primes	36, 146
- Changement de tour de service	36, 146
- Dimanche	39
- Nouvelle employée temporaire	93
- Samedis consécutifs	38, 147
- Veille de Noël et Jour de l'An	40
Principes ergonomiques	201

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Procédure de négociation	14
Profil	32, 203
Profil – 204 Coordonnateur du réseau d'accès	212
Programme de rémunération incitative	91
Programmes de réduction volontaires des heures de travail	132
Programme de prime de rémunération variable	214
Promotions	34
Régions du Nord	69
- Définitions	69
- Indemnité de séjour	70
- Localités	70
Remaniement du personnel	30
Rémunération des heures de travail un jour férié	50, 150, 151
Rémunération d'un jour férié chômé	52, 152
Rémunération différentielle, période irrégulière	35, 145
Rémunération en espèces au lieu de vacances	62
Rémunérations différentielles et primes	35, 93, 146
Répartition des heures maximales de travail	138
Repas	43, 69, 160
Repas et logement	69, 160

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Remaniement du personnel	30
Repos	46
Représentantes du personnel	10
- Définition	4
- Nombre	10
- Notification à la Compagnie	11
- Notification aux représentantes	9
- Statut modifié d'une représentante	10
Réunions	14
- Représentantes négociatrices	14
- Dépenses occasionnées	15
- Entrevues de la Sûreté	102
- Griefs	19
- Temps alloué pour affaires syndicales	11
Samedis consécutifs – prime	38, 147
Santé et sécurité	16
- Comités de santé et de sécurité	17
Semaine de travail comprimée	141
Semaine de travail prévue – définition	5
Sous-traitance	109
Système d'affectation à partir du domicile	157
Taux de salaire	32
- Annexe C – Taux de salaire de base hebdomadaires et horaires par groupe salarial	83, 84, 85, 86, 87. 88. 89, 90
- Annexe F - Taux de salaire des employées temporaires embauchées sur une base saisonnière	96

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Taux de salaire des employées temporaires embauchées sur une base saisonnière	96
Temps alloué pour affaires syndicales	11
Temps compensatoire	47
Terminal à écran de visualisation	163
Tour de service de jour	
- Définition	6
- Prime de changement	36, 146
- Répartition et attribution	42
Tour de service fractionnés lors de télétravail	168
Tour de service fractionnés pour le Centre de contrôle, le Centre de réparation, et les Services de gros - Essai	105
Tour de service irrégulier	
- Définition	6, 145
- Rémunération différentielle	35
Traitement des employées ayant un taux de salaire gelé	171
Travail à temps partiel	
- Programmes de réduction volontaires des heures de travail	132
Utilisation des ressources humaines extérieures	217

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Vacances	56
- Admissibilité	56, 57
- Année de l'embauche ou de réembauche	56
- Années subséquentes	57
- Calendrier	58
- Jour férié durant	59, 154
- Maladie ou accident	60
- Nombre de semaines	57
- Période	60
- Rémunération	60
- Rémunération en espèces au lieu	62
- Semaine de travail comprimée	141
Validité de la convention	74

CONVENTION COLLECTIVE

LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata ce 19^e jour de janvier 2010, est conclue ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, agent négociateur dûment accrédité, ci-après désignée sous le nom de "le Syndicat",

D'UNE PART,

et

BELL CANADA, ci-après désignée sous le nom de "la Compagnie"

D'AUTRE PART.

ATTENDU QUE, par une notification en date du 27^e jour de mars 2009, le Syndicat a demandé à la Compagnie d'engager des négociations en vue de conclure une nouvelle convention collective devant remplacer la convention collective datée du 18^e jour de juillet 2005, pour :

- (a) déterminer les taux de salaire, les heures de travail et les autres conditions de travail du personnel occupant les emplois inscrits à l'annexe A;

- (b) établir, à la demande d'une des parties, la procédure en vue du règlement définitif, sans arrêt de travail, de tous les conflits surgissant à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation des dispositions de la présente convention;

ATTENDU QUE, conformément à la demande précitée, les négociations de bonne foi entre les parties ont conduit à la présente convention collective,

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

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

1.02 Lorsque la Compagnie ajoute un nouvel emploi à l'unité de négociation, l'annexe A sera réputée modifiée afin d'inclure ce nouvel emploi dès que le Syndicat en aura été avisé.

ARTICLE 2

DISCRIMINATION

2.01 La Compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures discriminatoires contre une employée parce qu'elle est membre du Syndicat ou parce qu'elle 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'une employée à cause de son état de grossesse, de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de la couleur de sa peau, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, d'une déficience, de ses affiliations politiques avec un parti politique légitime, d'une condamnation pour laquelle elle a été graciée ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective. De plus, la Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble à assurer un milieu de travail exempt de tout harcèlement.

2.03 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

DÉFINITIONS

3.01 Aux fins de la présente convention :

- (a) Le terme “employée” désigne une personne qui occupe à Bell Canada 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;
 - (2) une personne embauchée à titre d'employée surnuméraire;
 - (3) une personne qui exerce des fonctions de cadre.
- (b) Le terme “employée permanente” désigne une personne dont il y a lieu de croire que la période d'emploi sera de plus d'une (1) année, bien qu'elle puisse se terminer avant, de l'initiative de l'employée ou de la Compagnie.
- (c) Le terme “employée temporaire” désigne une personne à temps partiel embauchée en vertu d'une entente selon laquelle la période d'emploi ne devrait pas excéder trois (3) années.

Les conditions de travail prévues à l'annexe E s'appliquent à une employée temporaire ayant moins de six (6) mois de durée reconnue du service.

- (d) Le terme "employée à plein temps" désigne une personne qui doit normalement effectuer les heures de travail de base.
- (e) Le terme "employée à temps partiel" désigne une personne qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base.
- (f) Le terme "employée surnuméraire" désigne une personne embauchée à la condition que la période d'emploi n'excède pas 45 jours dans une année civile.
- (g) Le terme "employée à l'essai" désigne une personne qui a travaillé moins de 130 jours ou qui a moins de 12 mois de durée reconnue du service. Quand la première des deux (2) échéances est atteinte, la personne n'est plus considérée une employée à l'essai.
- (h) Le terme "heures de travail de base" désigne le nombre d'heures de travail par jour et le nombre de jours de travail par semaine prévus à l'article 24 pour les employées à plein temps.
- (i) Le terme "semaine de travail prévue" désigne les tours de service prévus comportant les heures de travail de base par semaine.

- (j) Le terme “tour de service” désigne la période de temps qui n'excède pas le nombre d'heures de travail de base par jour qu'une employée doit effectuer, quel que soit le jour, et dont elle a été avisée au préalable.
- (k) Le terme “demi-tour de service” désigne la moitié de la durée d'un tour de service.
- (l) Le terme “période de jour” désigne l'intervalle entre 6 h et 19 h, tous les jours de la semaine.
- (m) Le terme "période irrégulière" désigne l'intervalle entre 19 h une journée et 6 h le lendemain, tous les jours de la semaine.
- (n) Le terme “tour de service de jour” désigne un tour de service qui s'effectue en totalité durant la période de jour.
- (o) Le terme “tour de service irrégulier” désigne un tour de service qui s'effectue en totalité ou en partie durant la période irrégulière.
- (p) Le terme “représentante du personnel” désigne une employée élue pour représenter un groupe d'employées et dont le mandat a été confirmé par le Syndicat à la Compagnie.
- (q) Le terme “centre de rattachement” désigne une des localités inscrites à l'annexe B dans laquelle ou à partir de laquelle une employée travaille ordinairement.

ARTICLE 4

COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Sous réserve des dispositions du présent article, la Compagnie retient, à chaque période de paie, une somme équivalente à la cotisation ordinaire du Syndicat sur le salaire de toutes les employées de l'unité de négociation.

4.02 Quand, dans une période de paie donnée, l'employée n'a pas un revenu suffisant pour que la cotisation soit retenue, la Compagnie n'est pas tenue d'effectuer ces retenues sur les revenus subséquents.

4.03 La Compagnie cesse d'effectuer ces retenues lorsqu'une employée est affectée à un poste qui n'est pas visé par une convention avec le Syndicat, sauf dans le cas des employées qui sont affectées à un poste temporaire ou intérimaire de cadre.

4.04 Le montant des cotisations ordinaires du Syndicat sera le montant qu'une permanente du Syndicat attestera de temps à autre à la Compagnie, d'une manière approuvée par la Compagnie.

4.05 La cotisation ordinaire du Syndicat est la somme fixée comme étant la cotisation à payer et ne doit pas comprendre de droit d'entrée, de prime d'assurance ou de cotisation spéciale.

4.06 Le plus tôt possible après la fin de chaque période de paie, la Compagnie doit remettre via transfert électronique, les sommes ainsi perçues, au trésorier du Syndicat.

4.07 Le Syndicat convient de tenir la Compagnie indemne et à couvert de toute réclamation ou de toute responsabilité découlant de l'application du présent article.

ARTICLE 5

INFORMATION DU PERSONNEL ET DU SYNDICAT

Information du personnel

5.01 La Compagnie convient de fournir un exemplaire de la présente convention à chaque employée.

Information du Syndicat

5.02 La Compagnie convient d'envoyer, le 15 septembre de chaque année, aux permanentes désignées du Syndicat, une liste des adresses de courriel de la Compagnie apparaissant aux dossiers de la Compagnie de toutes les employées de l'unité de négociation.

ARTICLE 6
NOTIFICATION AU SYNDICAT

6.01 La Compagnie convient de transmettre tous les deux mois aux dirigeants locaux désignés du Syndicat, pour un district ou un groupe d'exploitation équivalent de la Compagnie, le nom et le prénom apparaissant aux dossiers de la Compagnie, le statut d'emploi, l'emploi et le centre d'affectation de tous les employés, le nom des cadres de cheminement de contribution (CC) 2, CC3 et CC4 et le code de structuration du CC2 de chaque employée.

6.02 Lorsqu'une employée est embauchée, mutée, reclassée ou promue à un poste de cadre, la Compagnie convient d'en aviser la représentante intéressée au moment où l'employée en est informée ou immédiatement après.

6.03 (a) Sous réserve des dispositions de la section 6.04, la Compagnie convient de donner un préavis, dans les meilleurs délais possibles, à la représentante de l'employée à qui on envisage de donner une réprimande ou un avertissement par écrit, ou dont on envisage le congédiement, la suspension ou la rétrogradation.

(b) Lorsqu'il se tient une réunion pour annoncer à une employée une mesure disciplinaire tel que prévue à la section 15.01, il est convenu que la représentante du Syndicat peut assister à la réunion, si l'employée en cause y consent.

6.04 Quand la Compagnie juge nécessaire de congédier, suspendre ou rétrograder une employée sur-le-champ, elle doit immédiatement après en aviser la représentante en cause et étudier le cas avec cette dernière.

ARTICLE 7 **REPRÉSENTANTES DU PERSONNEL**

7.01 Le nombre de représentantes ne doit pas excéder 425. Le Syndicat convient de communiquer par écrit à la Compagnie le nom de chaque représentante et de lui indiquer le groupe d'exploitation dans lequel elle agit comme représentante. La représentante ne doit pas agir comme tel durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée par écrit de son élection.

7.02 Avant que ne soit modifié le statut d'une représentante qui demeure au service de la Compagnie, et si le changement en question est de nature à la rendre inadmissible à représenter son unité de votation, un délai raisonnable doit être accordé à la représentante pour lui permettre de transmettre sa charge à son successeur.

ARTICLE 8
TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

8.01 La Compagnie convient :

- (a) qu'une employée qui a ou qui croit avoir un grief peut conférer avec sa représentante ou avec la direction durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que l'employée en cause s'entende au préalable avec son cadre immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de toute absence pour les fins précitées;
- (b) qu'une représentante peut discuter d'un grief avec une plaignante ou avec la direction, ou assister à des réunions avec des représentants de la Compagnie au nom du Syndicat, durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que la représentante en cause s'entende au préalable avec son cadre immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de toute absence pour les fins précitées.

8.02 (a) Une représentante de la section locale du Syndicat peut participer aux réunions tenues par le Syndicat pour se préparer en vue des négociations avec la Compagnie, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait une perte de salaire, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours d'absence de ses tours de service normalement prévus, pourvu que le nom de la représentante de la section locale ait été donné à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date du début du temps alloué.

(b) Il est entendu que le total du temps alloué pour se préparer en vue des négociations ne dépasse pas 270 jours pour l'ensemble de toutes les représentantes.

8.03 Une représentante négociatrice autorisée du Syndicat peut se voir allouer du temps durant ses heures normales de travail pour participer à des négociations, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le temps en question soit consacré à la négociation collective avec la direction, mais seulement jusqu'à la date d'expiration de la présente convention collective.

8.04 (a) Les représentantes peuvent exercer d'autres activités syndicales durant les heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie, pourvu que chacune d'entre elles s'entende au préalable avec son cadre immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence pour les fins précitées, qui ne doit pas excéder 30 jours civils consécutifs, et à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention. Il est convenu que les représentantes syndicales ont une obligation légale de s'acquitter de leur devoir de représentante et les demandes d'allocations 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. Toute absence dans les circonstances précitées est accordée comme une absence non payée; toutefois;

(b) La Compagnie payera la représentante, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour toute la durée de l'absence non payée qui lui aura été accordée pour s'occuper d'autres activités syndicales. Toute somme payée par la Compagnie sera imputée au Syndicat, qui devra rembourser la Compagnie dans les 30 jours de la réception de la facture;

(c) Les demandes d'autorisation d'absence non payée, de plus de cinq (5) jours, pour participer à d'autres activités syndicales, doivent être soumises au cadre immédiat de la représentante au moins 21 jours avant la date du début de l'absence non payée.

8.05 Lorsqu'une déléguée syndicale, une déléguée syndicale en chef ou une dirigeante locale est dans l'impossibilité de rencontrer la Compagnie, le Syndicat peut désigner une remplaçante parmi les déléguées ou les dirigeantes locales disponibles.

ARTICLE 9 **RÉUNIONS**

9.01 Les réunions entre les représentantes négociatrices autorisées du Syndicat et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie sont tenues après préavis raisonnable communiqué par une des parties.

9.02 À ces réunions, le nombre de personnes ne doit pas excéder sept (7) pour la Compagnie et sept (7) pour le Syndicat. Toute augmentation du nombre de personnes à la table de négociation devra être convenue par entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 10 **PROCÉDURE DE NÉGOCIATION**

10.01 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 représentantes négociatrices autorisées du Syndicat, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie, d'autre part.

10.02 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 représentantes négociatrices autorisées 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.

ARTICLE 11 DÉPENSES

11.01 Les parties doivent assumer les dépenses de leurs propres représentants occasionnées par les réunions ou 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 12 DROITS DE LA DIRECTION

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

La Compagnie convient toutefois que l'exercice de ces droits et pouvoirs ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 13 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

13.01 Les deux (2) parties à la présente convention expriment leur volonté commune de maintenir un milieu de travail favorable à la santé et à la sécurité.

13.02 La Compagnie accepte la responsabilité de prendre les mesures convenables et raisonnables en vue d'assurer la sécurité des employées au travail et de protéger leur santé. Les suggestions du Syndicat en ce qui concerne la santé et la sécurité des employées seront appréciées par la Compagnie.

13.03 Il incombe à l'employée de prendre toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa sécurité, compte tenu des règlements et des pratiques de la Compagnie. Aucune employée n'est tenue de travailler dans des conditions dangereuses ou d'utiliser de l'équipement dangereux.

Comités de santé et de sécurité

13.04 (a) Le Comité d'entreprise chargé de la santé et de la sécurité se compose de deux (2) employées de l'unité de négociation, soit une (1) employée de la région du Québec et une (1) employée de la région de l'Ontario, ainsi que d'une (1) représentante nationale du Syndicat et de trois (3) représentants de la Compagnie.

(b) Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité aura la responsabilité d'établir ses propres règlements et procédures, ainsi que les règlements et procédures des Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité, la portée de leurs responsabilités, la fréquence des réunions, ainsi que toute autre question du même ordre.

13.05 Les Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité se composent, en nombre égal, d'employées et de dirigeants de la Compagnie.

13.06 Sauf en ce qui concerne le nombre de Comités et la fréquence des réunions, les règlements applicables au Comité de l'entreprise et aux Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité dont il est fait mention à la sous-section 13.04 (b) désignent les pouvoirs et obligations des Comités locaux de santé et de sécurité énoncés à la Partie II du Code canadien du travail.

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

ARTICLE 14
CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉES POUR SOINS
D'ENFANTS

14.01 Une employée qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie a droit à un congé pour soins d'enfants ou à un congé d'adoption, non payé, aux conditions d'admissibilité contenues dans les pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard, ou selon les modifications qui y sont apportées de temps à autre après consultation avec le Syndicat.

14.02 De plus, l'employée permanente qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie et qui rencontre les conditions d'admissibilité contenues dans les pratiques de la Compagnie à cet égard, recevra une indemnité en vertu du Régime d'indemnité supplémentaire conformément à ces mêmes pratiques.

ARTICLE 15
MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Aucune employée ne doit être réprimandée ou avertie par écrit, être suspendue, congédiée ou rétrogradée pour des raisons disciplinaires, à moins que ce ne soit pour un motif valable.

15.02 Toutes les mesures disciplinaires dont il est fait mention à la section 15.01, doivent être supprimées du dossier de l'employée au plus tard deux (2) ans après la date d'imposition.

15.03 Nonobstant la section 15.01, la Compagnie conserve le droit de licencier toute employée à l'essai qu'elle juge inapte.

ARTICLE 16
GRIEFS

16.01 (a) Les parties à la présente convention sont déterminées à résoudre rapidement tout différend impliquant le Syndicat ou les employées qu'elle représente et leur cadre immédiat. Les parties conviennent que la représentante de l'employée ou une représentante désignée par le Syndicat ainsi que le cadre de l'employée, doivent tenter de régler le différend avant qu'un grief ne soit soumis conformément aux dispositions pertinentes du présent article. L'employée concernée peut assister à la rencontre si elle le désire.

(b) Le Syndicat doit, à la demande de l'employée ou de groupes d'employées, prendre en main le grief d'une employée ou de groupes d'employées, grief qui doit être traité conformément aux sections 16.03 à 16.16 inclusivement. Chaque grief doit être présenté à la Compagnie dans les 42 jours civils qui suivent la date du fait qui a donné lieu à ce grief.

16.02 Tout grief doit se faire par écrit, au moyen d'un formulaire de grief, accepté par les parties. Ce formulaire doit contenir les éléments suivants :

- (i) nom et fonction de la plaignante,
- (ii) date du fait qui a donné lieu au grief,
- (iii) nature du grief,
- (iv) mesure corrective attendue de la Compagnie,
- (v) désignation de l'article (des articles) dont les dispositions sont présumées enfreintes, à moins que le grief n'ait trait à une question non prévue par la présente convention.

Griefs individuels et de groupes

Étape 1

16.03 (a) Lorsque, à la demande de l'employée ou des employées, le Syndicat prend en main un grief, la représentante de l'employée ou des employées ou une représentante désignée par le Syndicat doit tenter de régler le grief avec le cadre de cheminement de contribution 3 (CC3) de la plaignante ou d'un autre cadre désigné. Le cadre dispose de sept (7) jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre verbalement une décision. Le cadre doit signer le grief et y indiquer la date à laquelle il rend une décision.

b) Lorsqu'il s'agit d'un grief de groupe, la représentante du Syndicat et la Compagnie conviendront conjointement du nombre d'employées qui participeront à la présentation du grief. À défaut d'accord, la représentante du Syndicat pourra inviter un maximum de 10 pourcent des plaignantes en cause, arrondi au chiffre le plus haut.

Étape 2

16.04 Quand un grief n'a pas été réglé à l'étape 1, une représentante de la section locale désignée par le Syndicat doit le soumettre au cadre CC4 sous l'autorité duquel est (sont) la (les) plaignante(s), ou à un autre cadre désigné, dans les 21 jours civils qui suivent l'issue de l'étape 1. Le cadre dispose de 21 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Le cadre doit soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat.

Étape 3

16.05 (a) (1) Quand un grief portant sur l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de la présente convention n'a pas été réglé à l'étape 2, le grief sera discuté, si le Syndicat le désire, lors d'une rencontre du Comité de griefs. Chacune des parties désignera ses représentants sur ce Comité.

(2) La demande de convocation d'une réunion du Comité de griefs doit être faite par le Syndicat au Chef divisionnaire - Relations du travail ou à son représentant, dans les 42 jours civils qui suivent l'issue de l'étape 2. Les membres du Comité de griefs représentant la Compagnie disposent de 42 jours civils suivant la présentation du grief pour rendre une décision. Le Comité de griefs doit soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat.

(b) (1) Quand un grief autre que celui décrit à la sous-section 16.05 (a) (1) n'a pas été réglé à l'étape 2, une permanente du Syndicat doit le soumettre, si le Syndicat le désire, au cadre CC5, ou son équivalent, dans les 42 jours civils qui suivent l'issue de l'étape 2. Le cadre CC5, ou son équivalent, dispose de 42 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision.

(2) Le cadre CC5, ou son équivalent, doit soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat. Cela constitue le règlement final de tout grief présenté en vertu de la sous-section 16.05 (b) (1).

16.06 Lorsque, dans un service, un niveau de direction décrit à cet article n'existe pas, une permanente du Syndicat présentera le grief à l'étape suivante de la procédure de griefs. En aucun cas un grief ne sera présenté à un niveau supérieur à celui d'un cadre CC5.

Congédiement

16.07 Les cas de congédiement peuvent être soumis directement à l'étape 2 de la procédure de griefs, comme il est prévu aux termes de la section 16.04. Dans un tel cas, le grief doit être soumis dans les 42 jours civils qui suivent la date du fait qui a donné lieu au grief.

Indemnités de maladie

16.08 Les cas de refus d'indemnités de maladie et les cas de suspension d'indemnités de maladie seront soumis directement à l'étape 2 de la procédure de griefs, comme il est prévu aux termes de la section 16.04. Dans un tel cas, le grief doit être soumis dans les 42 jours civils qui suivent la date du fait qui a donné lieu au grief.

Griefs de principe

16.09 Si les intérêts du Syndicat en qualité de partie à la présente convention sont touchés par l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de l'une ou l'autre disposition de la présente convention, le Syndicat peut présenter un grief directement au cadre CC4 concerné. Le grief doit être présenté comme un grief soulevant une question de principe et doit être soumis par une représentante de la section locale et signé au nom du Syndicat. Ce cadre dispose de 21 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Le cadre doit soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat.

Un grief de principe peut aussi être présenté en conformité avec les dispositions de la sous-section 16.10 (b) lorsque l'affaire en cause déborde le cadre d'application du district.

16.10 (a) Si un grief de principe n'a pas été réglé comme il est prévu aux termes de la section 16.09, il doit être présenté par une représentante du Syndicat nationale au cadre CC5, ou son équivalent, dans les 42 jours civils qui suivent le règlement de l'affaire aux termes de la section 16.09. Ce cadre dispose de 42 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Le cadre doit soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat.

(b) Un grief de principe qui déborde le cadre d'application du district peut être signé et présenté par une représentante du Syndicat nationale directement au cadre CC5, ou son équivalent. Ce cadre dispose de 42 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Le cadre doit soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat.

16.11 Si un grief de principe n'a pas été réglé comme il est prévu aux termes de la section 16.10, il doit être traité conformément aux dispositions de la sous-section 16.05 (a).

16.12 La Compagnie peut soumettre un grief aux termes de l'étape 3 de la procédure de griefs. Le grief doit alors être présenté par le Chef divisionnaire - Relations du travail ou par son représentant. Pour les besoins des griefs de la Compagnie, les dispositions de la section 16.05 seront lues et interprétées avec les modifications nécessaires.

Délais

16.13 Tout grief qui n'est pas présenté ou traité par le Syndicat dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne peut être poursuivi ou repris.

16.14 Si la Compagnie omet de donner suite à un grief ou si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus, il peut passer immédiatement à l'étape suivante.

16.15 Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les deux (2) parties.

Généralités

16.16 Lorsqu'une représentante du Syndicat prend un grief en main, la Compagnie ne doit pas chercher à régler le différend avec l'employée en cause sans en aviser au préalable la représentante. Quand, à la suite d'un tel préavis, il doit y avoir rencontre entre la direction et l'employée, cette dernière a le droit de se faire accompagner d'une représentante. Aucun grief ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment de la représentante de l'employée.

16.17 La présente convention ne restreint pas le droit d'une employée ou de groupes d'employées de régler un grief personnellement avec la direction de la Compagnie, en suivant la voie hiérarchique normale, jusqu'au cadre CC5, ou son équivalent, inclusivement, sauf s'il s'agit d'un grief qui est pris en main ou a déjà été pris en main par le Syndicat.

ARTICLE 17 **ARBITRAGE**

17.01 Quand un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention survient entre le Syndicat et la Compagnie, il ne doit pas y avoir arrêt de travail, mais l'une ou l'autre partie peut, après avoir suivi intégralement la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention, engager des procédures d'arbitrage dans un délai d'au plus 42 jours civils après le règlement de la question par la Compagnie, conformément à la sous-section 16.05 (a) de la présente convention, de la manière indiquée ci-après, afin de résoudre le différend en question. Il est expressément convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention.

17.02 Si le recours à l'arbitrage s'avère nécessaire, les parties doivent s'efforcer dans chaque cas de s'entendre sur la nomination d'un seul arbitre dans les 10 jours civils qui suivent l'avis écrit de demande d'arbitrage, communiqué par une partie à l'autre. S'il n'y a pas accord à cet égard, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail du Canada, et en donner avis par écrit à l'autre partie, de nommer comme arbitre, une personne experte dans l'interprétation des textes de conventions collectives.

17.03 L'arbitre n'est habilité à modifier aucune clause de la présente convention ni à substituer quelque clause nouvelle aux clauses existantes, et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de la présente convention.

17.04 Avant la séance d'arbitrage, l'arbitre demande aux représentants des parties de comparaître devant lui pour exposer le cas relatif à l'interprétation, au champ d'application, à l'application ou à la présumée violation et établir la procédure d'audition. Toutes les dispositions relatives à l'arbitrage doivent être prises dans les meilleurs délais possibles.

17.05 Les parties doivent assumer à parts égales la rémunération et les frais de l'arbitre et de toute commis ou sténographe dont il pourrait requérir les services. Toutefois, chaque partie doit payer toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et représentants, de même que les frais relatifs à ses pièces justificatives et les autres frais de même nature.

17.06 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les deux (2) parties, mais n'a d'effet rétroactif que jusqu'à la date où s'est produit le fait qui a donné lieu au grief.

Procédure d'arbitrage accéléré

17.07 Lorsque le sujet en litige porte sur un congédiement pour motif valable tel que stipulé à la section 15.01, le sujet en litige peut être soumis au processus d'arbitrage accéléré suivant :

- (a) Une liste d'arbitre choisie conjointement par les parties sera établie en fonction de leur disponibilité;
- (b) À moins que les parties ne s'entendent sur un nombre de jours inférieur, trois (3) jours civils par mois doivent être fixés six (6) mois à l'avance, pour chaque période de six (6) mois qui suit, à des dates établies d'un commun accord entre les parties comme étant des jours possibles d'audition;

- (c) Le Syndicat transmet à ces arbitres le ou les griefs qui doivent être entendus au plus tard soixante (60) jours civils avant l'audition. On ne peut pas soumettre à l'arbitre plus de griefs qu'il ne peut raisonnablement entendre au cours d'auditions prévues dans ce mois. Si aucun grief n'est assigné à un arbitre soixante (60) jours avant la date d'audition, cette date d'audition sera annulée.

ARTICLE 18 REMANIEMENT DU PERSONNEL

18.01 Lorsque le volume de travail baisse au point où il est envisagé un programme général de licenciement ou une nouvelle répartition du travail, la Compagnie s'engage à rechercher une entente avec le Syndicat pour l'établissement d'un régime de travail à temps partiel ou de licenciement, ou d'un régime comportant les deux mesures.

18.02 Si on ne peut en venir à une entente à cet égard dans les 30 jours suivant la date où le Syndicat a été saisi de la question, la Compagnie peut adopter un régime de travail à temps partiel de l'ampleur qu'elle juge nécessaire.

18.03 Il est expressément convenu que, si la Compagnie adopte un régime de travail à temps partiel 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 sans délai à la demande de l'une ou 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 des modifications à apporter au régime adopté.

ARTICLE 19 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

19.01 Les parties conviennent de retenir le procédé de consultation en vigueur depuis 1953 en vue d'aider les employées touchées par un changement technologique à s'adapter aux effets de ce changement et en conséquence, les articles 52, 54 et 55 du Code canadien du travail ne s'appliqueront pas pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 20

TAUX DE SALAIRE

20.01 Les parties conviennent que le programme Profil d'évaluation des emplois est approprié pour déterminer la valeur respective des emplois de bureau et des emplois connexes. Les emplois de bureau et les emplois connexes doivent être évalués par la Compagnie conformément au programme Profil.

20.02 Les taux de salaire de base correspondant aux groupes salariaux auxquels appartiennent les emplois de bureau et les emplois connexes inscrits à l'annexe A sont établis dans l'annexe C. Les taux de salaire de base des emplois de bureau et des emplois connexes qui ne sont pas inscrits à l'annexe A, sont déterminés par la Compagnie.

20.03 Les taux de salaire des employées dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que le nombre d'heures de base, ne doivent pas être inférieurs au prorata des taux de salaire établis dans les présentes.

ARTICLE 21

MODALITÉS SALARIALES

Augmentations de salaire

21.01 Sauf indication contraire à l'annexe C de la présente convention, l'intervalle entre les divers échelons des groupes salariaux est de 12 mois.

21.02 L'intervalle, pour une employée qui est embauchée ou réembauchée :

- (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.

21.03 Les augmentations de salaire sont accordées en fonction du rendement, selon les critères d'évaluation de la Compagnie; elles peuvent être accordées aux intervalles prévus aux groupes salariaux contenus à l'annexe C ou retardées durant une période déterminée par la Compagnie. L'employée dont l'augmentation est différée, ainsi que la représentante du Syndicat, doivent être informées des raisons justifiant cette mesure. Aucune majoration ou diminution du taux de salaire de base d'une employée ne peut prendre effet quand celle-ci est en congé, absente pour cause d'accident, de maladie, ou de quarantaine.

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

Promotions

21.05 Au moment où une employée est promue, son salaire est porté au prochain taux plus élevé du groupe salarial du poste auquel elle accède. Les mois de travail accumulés depuis la dernière augmentation avant la promotion s'appliquent au groupe salarial du nouveau poste. Cependant, le nombre de mois ainsi accumulés est limité à l'intervalle de temps prévu pour accéder à l'échelon suivant du groupe salarial tel que décrit à l'annexe C de la présente convention. Pour les employées qui sont à l'échelon supérieur de leur groupe salarial actuel, la prochaine augmentation aura lieu à la date anniversaire de leur Durée reconnue du service (DRS).

Affectations temporaires

21.06 (a) Quand une employée est affectée temporairement à un poste d'un groupe salarial supérieur et a effectué au moins un (1) tour de service complet, la rémunération est déterminée conformément à la section 21.05.

(b) Quand une employée affectée temporairement à un poste d'un groupe salarial supérieur se voit confirmée à ce poste, elle conservera le taux salarial acquis durant l'affectation temporaire.

Majorations

21.07 Dans certaines circonstances particulières, dont le Syndicat doit être saisie, la Compagnie peut accorder à certaines employées des salaires supérieurs à ceux qui sont prévus aux groupes salariaux de la présente convention, quand elle le juge à propos.

Jours de paie

21.08 Une employée sera payée par virement automatique tous les deux (2) vendredis, un montant incluant son salaire au taux de base, la rémunération de ses heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période de deux (2) semaines qui se termine le samedi précédant le jour de paie. Seront déduites du salaire les absences non payées survenues durant cette période de deux (2) semaines.

ARTICLE 22

RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRENTIELLES ET PRIMES

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

22.01 (a) Quand une employée doit effectuer un tour de service irrégulier, chaque heure, ou partie d'heure, de travail durant la période irrégulière donne lieu à une rémunération différentielle de 75 cents.

(b) En sus du paiement reçu en vertu de la sous-section 22.01 (a), une employée a droit à un montant de 75 cents pour chaque heure ou partie d'heure travaillée entre 00h01 et 5h59 n'importe quel jour.

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

- (a) les périodes pendant lesquelles l'employée est payée selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires;
- (b) les absences payées.

Prime de changement de tour de service

22.03 (a) Si l'employée n'est pas avisée six (6) jours à l'avance du changement de son tour de service, elle reçoit, sauf disposition contraire aux sections 22.05 et 22.06, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées en dehors du tour de service initialement prévu à son horaire pour la journée, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de six (6) jours.

(b) Si une employée à temps partiel n'est pas avisée six (6) jours à l'avance qu'elle va devoir effectuer un tour de service en plus de son horaire hebdomadaire prévu, elle reçoit une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour ce tour de service, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de six (6) jours.

(c) Si une employée à temps partiel ne reçoit pas un préavis de 48 heures de l'annulation ou de la réduction de ses heures de travail prévues, quelque soit le jour, elle doit recevoir un paiement au taux normal de la moitié des heures ainsi prévues mais annulées par la direction.

22.04 Dans le cas où la Compagnie accepte d'accorder à une employée une prime de changement de tour de service sous forme de temps compensatoire pendant les heures de travail prévues, cette prime doit, sauf disposition contraire aux sections 22.05 et 22.06, être mise en réserve à raison de l'équivalent du demi-taux ($\frac{1}{2}$) de son salaire pour les heures effectuées en dehors du tour de service initialement prévu à son horaire pour la journée. Lorsque pris, ce temps compensatoire doit être payé au taux de salaire de base de l'employée. Tout temps compensatoire est assujéti aux limites et aux conditions fixées par la Compagnie.

22.05 Si le changement est effectué à sa propre demande, elle est rémunérée au taux normal.

22.06 Si le changement est effectué conformément aux dispositions de la section 24.05, aucune prime ne s'applique au changement de tour de service.

Prime des samedis consécutifs

22.07 L'employée dont l'horaire prévoit cinq (5) jours de travail par semaine, ou dix (10) jours de travail répartis sur deux (2) semaines, et qui, à la demande de la Compagnie, travaille au moins une demi-journée (3¾ heures) deux (2) samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section 22.08, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants.

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

22.09 Dans le cas où la Compagnie accepte d'accorder à une employée la prime des samedis consécutifs sous forme de temps compensatoire pendant les heures de travail prévues, cette prime doit, sauf disposition contraire à la section 22.08, être mise en réserve à raison de l'équivalent du demi-taux (½) du salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants. Lorsque pris, ce temps compensatoire doit être payé au taux de salaire de base de l'employée. Tout temps compensatoire est assujéti aux limites et aux conditions fixées par la Compagnie.

Prime du dimanche

22.10 L'employée dont l'horaire normal prévoit un tour de service qui tombe partiellement ou entièrement entre minuit le samedi et minuit le dimanche a droit à la prime du dimanche. Cette prime équivaut au demi-taux du salaire pour les heures effectuées le dimanche, sauf lorsque l'employée n'a pas été avisée 48 heures à l'avance, auquel cas elle est rémunérée au taux double pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail de base pour cette journée.

22.11 Cette prime n'est pas accordée dans le cas de congés payés ou d'heures de travail pour lesquelles l'employée est rémunérée à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle prévue à la section 22.01, et de la prime spéciale prévue à la section 22.13, est supérieur à son taux de salaire de base.

22.12 Nonobstant les dispositions des sections 22.10 et 22.11, dans le cas où la Compagnie accepte d'accorder à une employée la prime du dimanche sous forme de temps compensatoire pendant les heures de travail prévues, cette prime doit être mise en réserve à raison de l'équivalent du demi-taux ($\frac{1}{2}$) de salaire pour les heures effectuées. Lorsque pris, ce temps compensatoire doit être payé au taux de salaire de base de l'employée. Tout temps compensatoire est assujéti aux limites et aux conditions fixées par la Compagnie.

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

22.13 Lorsque l'employée doit travailler la veille de Noël ou du Jour de l'An, elle reçoit une rémunération supplémentaire équivalant au taux normal pour les heures effectuées entre 18h et minuit.

22.14 Dans le cas où la Compagnie accepte d'accorder à une employée la prime spéciale de veille de Noël et de veille du Jour de l'An sous forme de temps compensatoire pendant les heures de travail prévues, cette rémunération supplémentaire doit être mise en réserve au taux normal pour les heures effectuées entre 18h et minuit. Lorsque pris, ce temps compensatoire doit être payé au taux de salaire de base de l'employée. Tout temps compensatoire est assujéti aux limites et aux conditions fixées par la Compagnie.

ARTICLE 23 ANCIENNETÉ

23.01 La Compagnie reconnaît sa responsabilité envers une employée qui compte de nombreuses années de service et convient de prendre en considération l'ancienneté acquise dans les questions qui la concernent, dans la mesure où elle juge que les circonstances le permettent, compte tenu des exigences de l'exploitation.

23.02 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est déterminée par la durée reconnue du service établie dans les dossiers de la Compagnie.

ARTICLE 24 **HEURES DE TRAVAIL**

Employées à plein temps

24.01 Le nombre d'heures de travail de base d'une employée à plein temps est de 7½ heures par jour.

24.02 Le nombre d'heures de travail de base par semaine d'une employée à plein temps est de 37½ heures pour une semaine de cinq (5) jours. Toutefois, les heures de travail de base peuvent être réparties sur une période de deux (2) semaines, sur la base de dix (10) jours totalisant 75 heures.

Employées à temps partiel

24.03 Les heures de travail des employées appelées à effectuer moins d'heures que le nombre de base sont déterminées par la Compagnie. Une employée temporaire à temps partiel ayant moins de six (6) mois de durée reconnue de service doit se voir attribuer un minimum de 7½ heures par semaine. Une employée temporaire à temps partiel ayant six (6) mois ou plus de durée reconnue de service doit se voir attribuer un minimum de 11¼ heures par semaine.

Une employée permanente à temps partiel doit se voir attribuer un minimum de 15 heures par semaine ou 30 heures par période de paie.

Répartition et attribution des tours de service

24.04 Un tour de service peut être inscrit à l'horaire n'importe quel jour de la semaine, suivant les exigences du travail.

24.05 (a) Lorsqu'une employée à plein temps doit travailler un dimanche et qu'elle effectue ses heures de travail de base ce jour-là, que ces heures aient été ou non prévues à l'horaire, le tour de service en question est considéré comme faisant partie de la semaine de travail prévue.

(b) Lorsqu'une employée à temps partiel doit travailler un dimanche et qu'elle effectue un tour de service ce jour-là, qu'il ait été prévu ou non à l'horaire, le tour de service en question est considéré comme faisant partie de la semaine de travail prévue.

Pour les fins de cette sous-section, "tour de service" désigne la période de temps qui n'excède pas le nombre d'heures de travail de base par jour qu'une employée à temps partiel doit effectuer.

24.06 Le début et la fin des tours de service sont déterminés par la Compagnie.

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

Repas

24.08 La période de repas ne doit pas excéder une (1) heure.

24.09 Une période de repas de 20 minutes est considérée comme temps de travail effectif lorsque :

- (a) l'employée est appelée à effectuer l'intégralité ou une partie de son tour de service normal prévu durant une période irrégulière ou,
- (b) l'employée est appelée à travailler durant la période de jour le dimanche, si le dimanche fait partie de la semaine de travail prévue ou,
- (c) l'employée est appelée à travailler durant la période de jour un jour férié, si le jour férié fait partie de la semaine de travail prévue.

ARTICLE 25
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Rémunération des heures supplémentaires des employées à plein temps et à temps partiel

25.01 Pour l'employée à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail :

- (a) en sus de 7½ heures de travail quel que soit le jour, ou
- (b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue de l'employée.

25.02 Pour l'employée à plein temps les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme il suit :

- (a) au taux horaire de l'employée, multiplié par une fois et demie (1½) les heures effectuées;
- (b) pour les heures supplémentaires qui excèdent quatre (4) heures au cours d'une (1) semaine, au taux horaire de l'employée multiplié par deux (2) fois les heures excédentaires effectuées.

25.03 L'employée à temps partiel est rémunérée au taux normal pour toutes les heures de travail effectuées :

- (a) quel que soit le jour, jusqu'à ce qu'elle ait travaillé le nombre d'heures de travail de base prévues dans une journée (7½ heures), ou

- (b) dans une semaine donnée, jusqu'à ce qu'elle ait travaillé le nombre d'heures de travail de base prévues dans une semaine (37½ heures).

Les heures effectuées en sus des heures de travail de base précisées ci-dessus seront payées selon les modalités de rémunération du travail supplémentaire.

25.04 Pour l'employée à temps partiel, les heures supplémentaires doivent être rémunérées :

- (a) au taux horaire de l'employée multiplié par une fois et demie (1½) les heures effectuées, ou
- (b) au taux horaire de l'employée multiplié par deux (2) fois les heures effectuées pour les heures supplémentaires qui excèdent quatre (4) heures au cours d'une (1) même semaine, à condition que l'employée ait travaillé le nombre d'heures de travail de base pour cette semaine.

25.05 Lorsque l'employée doit faire du travail supplémentaire (continu) immédiatement avant ou après son tour de service, elle doit :

- (a) être rémunérée, sauf dispositions contraires aux sections 25.02 et 25.04, pour toutes les minutes supplémentaires de travail effectuées, suivant le tableau ci-après :

<u>Minutes de travail</u>	<u>Rémunération</u>
1 - 5	Aucune
6 - 20	$\frac{1}{2}$ hre
21 - 30	$\frac{3}{4}$ hre
31 - 40	1 hre
41 - 50	$1\frac{1}{4}$ hres
51 - 60	$1\frac{1}{2}$ hres
61 - 70	$1\frac{3}{4}$ hres
71 - 80	2 hres
81 - 90	$2\frac{1}{4}$ hres
91 - 100	$2\frac{1}{2}$ hres
etc.	etc.

et

(b) recevoir le salaire d'une (1) heure additionnelle lorsqu'elle doit effectuer une (1) heure de travail supplémentaire ou plus, et qu'elle n'a pas été avisée au moins une (1) heure à l'avance, qu'elle devait effectuer du surtemps.

25.06 La période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais elle n'en interrompt pas la période.

25.07 Lorsqu'une employée doit effectuer deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire continu, elle a droit, pendant ces heures, à une période de repos payée d'une durée de 15 minutes.

25.08 (a) Lorsque l'employée doit faire du travail supplémentaire qui ne suit pas ou ne précède pas immédiatement son tour de service (non-continu), le total des minutes supplémentaires effectuées doit être rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires.

(b) Si l'employée qui doit faire du travail supplémentaire non-continu ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une (1) heure de salaire additionnelle doit lui être versée.

(c) Si le montant auquel l'employée aurait droit en vertu de la sous-section 25.08 (a) ou (b) est inférieur au salaire de 3¾ heures, une rémunération équivalant à 3¾ heures de salaire doit lui être versée.

25.09 Nonobstant les dispositions du présent article énoncées ci-dessus, dans le cas où la Compagnie accepte d'accorder à une employée qui a effectué des heures supplémentaires du temps compensatoire pendant les heures de travail prévues, ce temps compensatoire doit être mis en réserve à raison d'une heure et demie (1½) pour chaque heure supplémentaire travaillée. Lorsque pris, ce temps compensatoire doit être payé au taux de salaire de base de l'employée. Tout temps compensatoire est assujéti aux limites et aux conditions fixées par la Compagnie.

ARTICLE 26 **JOURS FÉRIÉS**

26.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés :

le Jour de l'An	le Civic Holiday (en
le Vendredi Saint	Ontario seulement)
le lundi de Pâques*	la fête du Travail
la Journée nationale	la fête de l'Action de
des Patriotes (fête	grâces
de la reine Victoria)	Noël
la fête nationale (le	le congé du lendemain
24 juin au Québec	de Noël (le 26 déc.)
seulement)	
la fête du Canada	
(le 1er juillet)	

* Lorsqu'une employée doit travailler le lundi de Pâques, ce jour n'est pas considéré comme un jour férié pour l'employée. Dans ce cas, un "jour férié de remplacement" devra être accordé à l'employée. Le jour férié de remplacement doit être prévu, compte tenu des exigences du service, le premier ou le dernier jour d'une (1) semaine de travail prévue à l'horaire de l'employée durant la période du premier lundi suivant le lundi de Pâques au 31 octobre de la même année civile.

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

26.03 Tout jour férié ci-dessus peut être remplacé par un autre jour de congé, selon la coutume dans une localité donnée.

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

26.05 Lorsqu'un jour férié tombe en semaine, du lundi au vendredi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de toutes les employées pour la semaine en cause.

26.06 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, il doit être observé le vendredi qui précède immédiatement ou le lundi qui suit immédiatement le jour férié, tel que déterminé par la Compagnie.

26.07 Nonobstant les dispositions des sections 26.05 et 26.06, le congé du lendemain de Noël est régi par les modalités suivantes :

- (a) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un lundi, il est reporté au lendemain;
- (b) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe en semaine, du mardi au vendredi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de toutes les employées pour la semaine en cause;

- (c) Lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un samedi, l'employée a droit à un congé payé soit le jeudi qui précède immédiatement ou le lundi suivant immédiatement le lendemain de Noël, tel que déterminé par la Compagnie.

Rémunération des heures de travail un jour férié

26.08 (a) Lorsque l'employée à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire :

- (i) elle doit être rémunérée à son taux de salaire de base pour cette journée; ou,
- (ii) un congé payé peut lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie, si elle effectue les heures de travail de base pour cette journée.

(b) De plus, l'employée doit être rémunérée au taux et demi de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié, exception faite du Jour de Noël et du Jour de l'An alors qu'elle sera rémunérée au taux double pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

26.09 Lorsque l'employée à temps partiel doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire, elle :

- (a) (i) doit être rémunérée jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, le montant le plus élevé entre :

10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour férié;

ou

5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié;

ou

- (ii) peut se voir accorder un jour de congé rémunéré à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie;

et de plus,

- (b) doit être rémunérée au taux et demi de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié, exception faite du Jour de Noël et du Jour de l'An alors qu'elle sera rémunérée au taux double pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

26.10 Si l'employée n'a pas été avisée 48 heures à l'avance qu'elle devait travailler un jour férié, elle doit être rémunérée au taux double pour les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures de base pour cette journée, plus une (1) heure de salaire additionnelle au taux normal.

Rémunération d'un jour férié chômé

26.11 Lorsqu'une employée n'a pas à se présenter au travail un jour férié inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée, ou, si elle est employée à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour férié;

ou

(b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié.

ARTICLE 27
JOURS CHÔMÉS PAYÉS

27.01 En sus des congés prévus à la section 26.01, toute employée au service de la Compagnie le 1^{er} décembre a droit à deux (2) jours chômés payés à des dates déterminées par la Compagnie, au taux de salaire de base pour la journée, ou, si elle est employée à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé;

ou

(b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour chômé payé.

27.02 (a) Un (1) de ces jours chômés payés sera prévu à l'horaire entre le 1^{er} décembre et le 15 janvier de l'année suivante.

(b) (i) Un (1) de ces jours chômés payés devra être accordé, compte tenu des exigences du service, le premier ou le dernier jour d'une (1) semaine de travail prévue à l'horaire de l'employée, durant la période du 1^{er} décembre de l'année en cours au 30 novembre de l'année suivante ;

ou

(ii) Devra être accordé le jour de l'anniversaire de naissance de l'employée durant la période ci-haut mentionnée ;

(iii) Pour les employées de l'Ontario, compte tenu des exigences du service, la Compagnie peut accorder le jour chômé payé prévu à la sous-section 27.02 (b)(i), à l'occasion du jour de la Famille.

27.03 Lorsqu'on ne peut accorder un jour chômé payé à l'employée conformément aux dispositions de la section 27.02, elle sera rémunérée en lieu et place du congé sur la paie qui suit le 30 novembre au taux de base, ou, si elle est employée à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé;

ou

(b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour chômé payé.

Jours de congé personnels payés

27.04 En sus des jours chômés payés prévus à la section 27.01, toute employée à plein temps ayant cinq (5) ans ou plus de durée reconnue du service, a droit à quatre (4) jours de congé personnels payés pour raisons personnelles, au taux de salaire de base pour la journée. Ces jours de congé personnels payés seront accordés entre le 1^{er} juin de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante.

27.05 Ces jours de congé payés devront être accordés, compte tenu des exigences du service.

27.06 Deux (2) des jours de congé personnels payés auxquels on réfère à la section 27.04 peuvent être utilisés chaque année, si nécessaire, pour des urgences personnelles, durant la période prescrite applicable.

ARTICLE 28

VACANCES

NOTA :

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

28.01 L'employée a droit à des vacances payées conformément aux dispositions suivantes du présent article.

Admissibilité durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage

28.02 Durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage, l'employée a droit à une (1) journée de vacances payée par mois complet de service dans l'année civile en cause, jusqu'à concurrence de dix (10) journées de vacances payées.

Aux fins de la présente section :

- (a) quand une employée est embauchée ou réembauchée 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 une employée est embauchée ou réembauchée entre le seizième et le dernier jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois suivant.

Admissibilité au cours des années subséquentes

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

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

* Deux (2) semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.

** Trois (3) semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.

*** Quatre (4) semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.

28.04 Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux (2) mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. Cette règle s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril, pour l'établissement du calendrier des vacances conformément à la section 28.05 ou pour la modification de ce calendrier conformément à la section 28.11.

28.05 Les vacances sont établies pour une année civile complète, et peuvent être inscrites au calendrier entre le 1^{er} janvier de l'année en cause 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.

28.06 Nonobstant les dispositions de la section 28.03, une employée qui accumule moins d'une (1) année entière de service reconnu au cours d'une (1) année civile a droit à des vacances payées pour cette année civile tel que prévu dans le tableau ci-dessous :

Droit à la période entière de vacances calculée en fonction de la durée reconnue du service	3 sem.	4 sem.	5 sem.	6 sem.
Nombre de jours de vacances calculé pour chaque mois pendant lequel une employée a accumulé 15 jours de service reconnu ou plus	1.5 jours par mois	2 jours par mois	2.5 jours par mois	3 jours par mois
Nombre de jours de vacances maximum pour l'année	15 jours	20 jours	25 jours	30 jours

28.07 Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances annuelles, l'employée a droit à un jour chômé payé, à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie.

28.08 La Compagnie s'engage à établir chaque année le calendrier des vacances en tenant compte de l'ancienneté, quand elle juge que ce calendrier entrave le moins possible la bonne marche de son exploitation et les besoins de la clientèle. Cependant, une employée permanente doit pouvoir choisir ses vacances à partir du calendrier de la Compagnie avant une employée temporaire. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile, pour autant que les exigences du travail le permettent.

28.09 (a) Une employée n'a pas le droit de reporter ses vacances, en entier ou en partie, d'une (1) période de vacances à une autre, ni de prendre successivement des vacances auxquelles elle a droit, rattachées à deux (2) années civiles.

(b) Cependant, dans la mesure où la Compagnie juge que les circonstances le permettent, compte tenu des exigences de l'exploitation, les demandes des employées de prendre successivement des vacances auxquelles elles ont droit rattachées à deux (2) années civiles pourront être accordées.

28.10 Aux fins du présent article, on entend par "période de vacances" la période allant du 1^{er} janvier d'une année à la fin d'avril de l'année suivante.

28.11 Lorsqu'une employée 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 peut reporter ses vacances à une date ultérieure au cours de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, ou à une autre date avant la fin d'avril de l'année suivante.

28.12 Les vacances d'une employée sont rémunérées au taux de salaire de base établi d'après les pratiques de la Compagnie, mais

(a) dans l'année où elle est embauchée ou réembauchée, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur à 4% de son revenu total dans la période complète de service en cause dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées;

(b) dans les années qui suivent l'année de son embauche ou de sa réembauche, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur 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'employée est inférieure à six (6) années, l'employée recevra également 4% calculé sur toute différence entre son revenu total dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour l'année civile;

ou

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

Rémunération en espèces au lieu de vacances

28.13 L'employée a droit, au lieu de vacances, à une rémunération en espèces conformément aux sections suivantes.

28.14 Lorsqu'une employée démissionne, est licenciée, est congédiée, ou qu'elle 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 sections 28.15 à 28.17 inclusivement.

28.15 L'employée dont la durée reconnue du service est inférieure à une (1) année ou dans l'année où elle est embauchée ou réembauchée, a droit à 4% de son revenu total pour toute la période en cause, montant duquel est déduit le salaire correspondant aux jours de vacances pris durant cette période.

28.16 L'employée dont la durée reconnue du service est d'une (1) année ou plus dans les années qui suivent l'année de son embauche ou de sa réembauche, a droit à la rémunération en espèces au lieu de vacances selon les dispositions suivantes :

Nombre de semaines de vacances auxquelles l'employée a droit compte tenu de sa durée reconnue du service	Rémunération en espèces au lieu de vacances fondée sur le salaire de base au cours de l'année visée par les vacances
3 semaines	6%
4 semaines	8%
5 semaines	10%
6 semaines	12%

et de plus,

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

ou

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

28.17 Le montant de la rémunération en espèces au lieu de vacances conformément à la section 28.16 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employée ait quitté la Compagnie.

ARTICLE 29
ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

Absence pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet

29.01 L'employée dont la durée reconnue du service est de six (6) mois ou plus et qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payée pour absence continue avant le huitième jour civil complet, comme il suit :

- (a) l'employée dont la durée reconnue du service est de six (6) mois mais de moins de deux (2) années doit être payée pour la période de l'absence qui excède quatre (4) demi-tours de service consécutifs;
- (b) l'employée dont la durée reconnue du service est de deux (2) années mais de moins de quatre (4) années doit être payée pour la période de l'absence qui excède deux (2) demi-tours de service consécutifs;

- (c) en ce qui concerne les sous-sections 29.01 (a) et (b) ci-dessus, un retour au travail d'une durée n'excédant pas deux (2) 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;
- (d) l'employée dont la durée reconnue du service est de quatre (4) années ou plus doit être payée pour toute la période d'absence;
- (e) l'employée n'a droit à aucune rémunération ni à aucun autre avantage prévu dans le présent article pour toute journée qui, en vertu d'autres dispositions de la présente convention, lui a donné ou lui donne droit à une autre rémunération ou à d'autres avantages.

Absence pour cause de maladie ou de quarantaine à compter du huitième jour civil complet

29.02 À la huitième journée complète d'une absence visée par la section 29.01, l'absence en question devra être traitée conformément aux pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard ou telles que modifiées à l'occasion, après notification faite au Syndicat.

ARTICLE 30
CONGÉ EN CAS DE DEUIL

30.01 Au décès de son conjoint, de son conjoint de fait, ou de l'un de ses enfants, l'employée a droit à un congé de deuil d'au plus cinq (5) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès. Le terme conjoint de fait inclut un partenaire du même sexe.

30.02 L'employée a droit à un congé de deuil d'au plus trois (3) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès, au décès :

- de son père, de sa mère, du conjoint ou conjoint de fait de son père ou de sa mère
- de son frère, de sa soeur
- du père ou de la mère de son conjoint ou conjoint de fait, ou de leur conjoint ou conjoint de fait
- d'une personne à charge ou d'un autre parent ayant le même domicile permanent qu'elle
- de l'un des enfants de son conjoint ou conjoint de fait.

30.03 S'il est nécessaire pour l'employée en cause de quitter la ville où elle travaille, la Compagnie peut porter les congés de deuil prévus aux sections 30.01 et 30.02 à un maximum de cinq (5) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les sept (7) jours qui suivent immédiatement le décès.

30.04 Au décès d'un de ses grands-parents, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, l'employée a droit à un congé de deuil d'au plus trois (3) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès.

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

ARTICLE 31 **DÉPLACEMENTS ET DÉPENSES**

31.01 Lorsqu'une employée doit, à la demande de la Compagnie, se rendre à l'extérieur de son centre de rattachement habituel, le temps qu'elle consacre aux déplacements en dehors de son tour de service doit être considéré comme temps de déplacement, sauf lorsqu'on pourvoit au coucher durant le trajet. Le cas échéant, le temps entre 22 h une journée et 7 h, le lendemain, n'est pas considéré comme temps de déplacement.

31.02 Lorsqu'une employée doit, à la demande de la Compagnie, se rendre temporairement à un autre centre de travail que son centre de travail habituel, mais situé à l'intérieur de son centre de rattachement habituel, la portion de temps qu'elle consacre à se déplacer en dehors de son tour de service, et qui dépasse de 15 minutes ou plus, par déplacement, le temps normalement consacré à se rendre à son centre de travail habituel, sera considérée comme temps de déplacement au sens du présent article.

31.03 Lorsqu'une employée doit, à la demande de la Compagnie, se rendre sur une base permanente à un autre centre de travail situé à l'intérieur de son centre de rattachement habituel, la portion de temps qu'elle consacre à se déplacer en dehors de son tour de service lui sera payée conformément aux dispositions de la section 31.02 pour les jours travaillés durant les 60 jours suivant immédiatement le changement de centre de travail.

31.04 Le temps de déplacement comprend les périodes d'attente obligatoires des correspondances et est rémunéré au taux normal.

Frais de déplacement

31.05 La Compagnie doit payer les frais de déplacements que l'employée est appelée à effectuer dans l'exercice de ses fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur de son centre de rattachement.

31.06 Lorsque l'employée doit travailler à l'extérieur de son centre de rattachement, la Compagnie doit payer les frais approuvés qu'elle assume pour se déplacer, une fois toutes les semaines si les exigences du travail le permettent, entre l'endroit où elle doit travailler et son centre de rattachement.

Repas et logement

31.07 Lorsqu'une employée doit travailler à l'extérieur de son centre de rattachement et s'absenter de sa résidence pour une nuit, elle doit être remboursée de ses frais de repas et de logement approuvés.

31.08 L'employée qui tombe malade ou est victime d'un accident lorsque les repas et le logement sont défrayés par la Compagnie peut être ramenée à son centre de rattachement aux frais de la Compagnie.

ARTICLE 32 RÉGIONS DU NORD

Définitions

32.01 Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article :

- (a) Le terme "indemnité de séjour dans les régions du Nord" désigne une somme forfaitaire hebdomadaire versée par la Compagnie aux employées affectées dans une localité du Nord. Cette somme est versée en sus du taux de salaire de base et de toute prime ou rémunération différentielle prévue dans la présente convention.
- (b) Le terme "localité du Nord" désigne tout endroit désigné comme tel par la Compagnie, et comprend Kuujuaq, de même que toute autre localité que la Compagnie pourra désigner comme telle pendant la durée de la présente convention.

Dispositions générales

32.02 L'indemnité hebdomadaire de séjour dans les régions du Nord payable à une employée s'établit comme il suit :

<u>Catégorie de localité du Nord</u>	<u>Indemnité hebdomadaire de séjour</u>
A	175\$
B	150\$

32.03 Les localités du Nord de la catégorie "A" sont celles qui sont situées au nord du 55^e parallèle de latitude et comprennent, entre autres localités et sans en limiter le nombre, Kuujuaq.

32.04 Les localités du Nord de la catégorie "B" sont celles qui sont situées au sud du 55^e parallèle de latitude.

32.05 L'indemnité de séjour dans les régions du Nord continue à être versée aux employées de l'extérieur de la région lorsqu'elles sont en vacances, mais seulement pour chaque semaine de vacances passée dans la localité du Nord. Une employée de l'extérieur de la région est une employée embauchée dans un autre endroit que la localité du Nord dans laquelle se trouve son centre de rattachement.

ARTICLE 33 MUTATIONS

33.01 Toutes les employées permanentes peuvent être considérées pour une mutation conformément aux pratiques applicables de la Compagnie présentement en vigueur, ou telles qu'amendées de temps à autre, après consultation avec le Syndicat. La Compagnie comblera les postes vacants en faisant appel à des employées qualifiées de la Compagnie, dans la mesure du possible.

ARTICLE 34 DIVERSITÉ DE L'EFFECTIF

34.01 (a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance de réaliser l'équité en milieu de travail de sorte que toutes les employées soient traitées équitablement et qu'elles aient l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

(b) L'adoption de mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences en vue de corriger les conditions défavorables de l'emploi peuvent être nécessaires pour : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. Dans le même esprit, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance d'accroître la sensibilisation et l'acceptation à l'égard de la diversité de l'effectif.

ARTICLE 35 **INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE**

Non en vigueur pendant la durée de la présente convention collective :

35.01 Si l'indice des prix à la consommation (IPC) de novembre 1993 dépasse l'IPC de novembre 1992 de plus de 3.0%, tous les taux de salaire de base en vigueur le 31 janvier 1994 seront augmentés en février 1994 d'un pourcentage égal à la différence entre l'augmentation du pourcentage de l'IPC et 3.0%.

35.02 Si l'indice des prix à la consommation (IPC) de novembre 1994 dépasse l'IPC de novembre 1993 de plus de 2.0%, tous les taux de salaire de base en vigueur le 31 janvier 1995 seront augmentés en février 1995 d'un pourcentage égal à la différence entre l'augmentation du pourcentage de l'IPC et 2.0%.

35.03 L'indice des prix à la consommation utilisé aux fins du présent article doit être l'indice général des prix à la consommation au Canada (1986=100) publié par Statistique Canada ou par tout autre ministère ou organisme qui pourrait lui succéder.

35.04 Si l'IPC devait être modifié ou supprimé d'ici janvier 1995, les parties conviennent de se consulter afin de déterminer un moyen permettant de mettre en vigueur l'esprit du présent article.

ARTICLE 36 **AVANTAGES SOCIAUX**

36.01 La Compagnie convient de revoir avec le Syndicat, avant sa mise en oeuvre, tout changement dans le niveau des avantages sociaux offerts aux employées visées par la présente convention aux termes de ce qui suit :

- le Régime de retraite
- les Régimes de soins de santé, d'assurances vie et d'accident sous le Programme d'avantages sociaux Omniflex
- Les Régimes d'invalidité.

ARTICLE 37
VALIDITÉ DE LA CONVENTION

37.01 Si une disposition de la présente convention ou quelque pratique établie par celle-ci s'avère contraire ou est jugée contraire aux dispositions de toute loi existante ou promulguée ultérieurement, la présente convention ne doit pas être invalidée ou considérée comme telle, mais modifiée pour être conforme à la loi en cause.

ARTICLE 38
ANNULLATION DE LA CONVENTION PRÉCÉDENTE

38.01 À compter de la date de son entrée en vigueur, la présente convention annule et remplace la convention collective conclue entre la Compagnie et le Syndicat et datée du 18^e jour de juillet 2005, qui vise les employées répondant à la définition énoncée à l'article 3.

ARTICLE 39
DURÉE DE LA CONVENTION

39.01 La présente convention sera en vigueur à compter du 19 janvier 2010, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 31 mai 2013 inclusivement.

39.02 La présente convention, à moins qu'elle ne soit résiliée à la fin de ladite période au moyen d'un avis écrit communiqué par une partie à l'autre partie au moins 60 jours avant l'expiration de ladite période, demeurera valide jusqu'à ce qu'elle soit résiliée au moyen d'un préavis écrit d'au moins 60 jours communiqué par une partie à l'autre partie.

39.03 Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 301 avenue Laurier Ouest, Ottawa, Ontario K1P 6M6. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire de Bell Canada, 1 carrefour Alexander Graham Bell, Tour A-7, Verdun, Québec, H3E 3B3. Dans les deux (2) cas le préavis doit être reçu au moins soixante (60) jours avant la date d'expiration mentionnée dans le préavis.

ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 19^e jour de janvier 2010.

Pour Bell Canada

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

ANNEXE A

**LISTE DES EMPLOIS DE BUREAU ET
DES EMPLOIS CONNEXES**

GROUPE SALARIAL 10

Adjointe –

Administrateur de temps/RH
Assurance de la qualité
Courrier et travaux de bureau
Carte d'accès
Gestion des contrats
Magnétothèque
Recherche
Salle de comptage
Soutien administratif
Support perception
Traitement de l'information
Vérification du personnel

Représentante auprès de la clientèle -

Marché grand public
Réparation
Revenus et recouvrement des créances
Soutien (Ventes et services)

ANNEXE A

**LISTE DES EMPLOIS DE BUREAU ET
DES EMPLOIS CONNEXES (suite)**

GROUPE SALARIAL 11

Adjointe –

9-1-1
Assistant Web
Budget et rendement
Communications
Droits de passage
Facturation
Gestion des comptes à recevoir comptes résidentiels
Gestion du parc informatique
Groupe transactions ressources humaines
Guide des rues
Matériel
Paiements et règlements
Présence au travail
Réclamations
Soutien achats à l'approvisionnement
Transactions des télécommunicateurs

Représentante auprès de la clientèle –

Assurance du service - marchés d'affaires
Comptes payables
Inscriptions aux annuaires
Représentation régional
Revenus et recouvrement – marchés d'affaires
Spécialiste marché consommateur

ANNEXE A

LISTE DES EMPLOIS DE BUREAU ET DES EMPLOIS CONNEXES (suite)

GROUPE SALARIAL 12

Adjointe -

Accès au réseau
Analyse de coûts
Analyse de données
Contrôleur des effectifs
Centre d'aiguillage
Centre de contrôle
Chaîne d'approvisionnement
réseau
Coordination Services d'affaires
Dessin technique et création
artistique
Étude de trafic
Faillite et crédit-bail-affaires
Gestion des documents
Gestion des mutations
Gestion de l'invalidité et
lésions professionnelles
Matériel de référence
Recrutement
Résultats financiers et
rendement de l'entreprise
Soutien administratif centre
de contrôle

Représentante auprès de la clientèle –

Assurance du service escalade
Bell Marchés d'affaires
Gestion des comptes de
l'entreprise
Grande entreprises et
gouvernements
Groupes spécialisées PME
Marchés d'affaires (services aux
télécommunicateurs)
PME
Production de rapports en
ligne et facturation
Solution de facturation
personnalisées

ANNEXE A

**LISTE DES EMPLOIS DE BUREAU ET
DES EMPLOIS CONNEXES (suite)**

GROUPE SALARIAL 13

Adjointe -

Administration de projets réseau
Administration du réseau
Approvisionnement du service et centre d'activation
Centre d'opérations municipales
Conception de circuits
Conception et dessin-Ingénierie détaillée
Études de réseau
Fraude
Gestion du réseau
Paie
Prévision des ressources du réseau
Soutien ordinateur
Surveillance du réseau
Vérification de qualité

Représentante auprès de la clientèle -

Centre de prestation des services mondiaux
Compagnies indépendantes
Coordination de projets
Grandes entreprises
Grandes PME
Service d'assistance et d'escalade

ANNEXE A

**LISTE DES EMPLOIS DE BUREAU ET
DES EMPLOIS CONNEXES (suite)**

GROUPE SALARIAL 14

Adjointe –

Coordination du réseau d'accès
Conception du réseau d'accès
Conformité Légale
Formatrice – Coach
Livraison de projets/processus
Soutien applications informatiques
Traduction Commutation

Représentante auprès de la clientèle -

Exploitation (marché d'affaires)

ANNEXE B

LOCALITÉS

Barrie
Brampton
Brantford

Châteauguay

Gatineau
Granby

Hamilton

Kingston
Kitchener

Lindsay
London

Montréal

Newmarket

Oshawa
Ottawa

Peterborough
Port Hope

Québec

St. Bruno
St. Catharines
St-Jérôme
Ste-Agathe
Sarnia
Sherbrooke
Sudbury

Toronto
Trois-Rivières

Windsor

ANNEXE C

TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGUEUR LE 1^{ER} NOVEMBRE 2009

1,50%	Groupe salarial 10	Groupe salarial 11	Groupe salarial 12	Groupe salarial 13	Groupe salarial 14
ÉCH.	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.
1	522,60 \$	640,21 \$	768,10 \$	895,99 \$	981,63 \$
2	554,57\$	672,18\$	800,07\$	927,96\$	1 013,61\$
3	593,01\$	704,16\$	832,05\$	960,32\$	1 045,58\$
4	631,46\$	736,13\$	864,02\$	992,29\$	1 077,55\$
5	672,18\$	768,10\$	895,99\$	1 024,26\$	1 109,52\$
6	725,47\$	823,67\$	953,85\$	1 064,61\$	1 152,15\$

Nota : L'intervalle entre les divers échelons est de douze mois.

ANNEXE C**TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE PAR GROUPE SALARIAL****EN VIGUEUR LE 1^{ER} NOVEMBRE 2009**

1,50%	Groupe salarial 10	Groupe salarial 11	Groupe salarial 12	Groupe salarial 13	Groupe salarial 14
ÉCH.	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1	13,94 \$	17,07 \$	20,48 \$	23,89 \$	26,18 \$
2	14,79 \$	17,92 \$	21,34 \$	24,75 \$	27,03 \$
3	15,81 \$	18,78 \$	22,19 \$	25,61 \$	27,88 \$
4	16,84 \$	19,63 \$	23,04 \$	26,46 \$	28,73 \$
5	17,92 \$	20,48 \$	23,89 \$	27,31 \$	29,59 \$
6	19,35 \$	21,96 \$	25,44 \$	28,39 \$	30,72 \$

Nota : L'intervalle entre les divers échelons est de douze mois.

ANNEXE C**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL****EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUIN 2010**

2,10%	Groupe salarial 10	Groupe salarial 11	Groupe salarial 12	Groupe salarial 13	Groupe salarial 14
ÉCH	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.
1	533,58 \$	653,66 \$	784,23 \$	914,81	1 002,25 \$
2	566,22 \$	686,30 \$	816,87 \$	947,45	1 034,89 \$
3	605,47 \$	718,94 \$	849,52 \$	980,49	1 067,54 \$
4	644,72 \$	751,59 \$	882,17 \$	1 013,13	1 100,18 \$
5	686,30 \$	784,23 \$	914,81 \$	1 045,77	1 132,82 \$
6	740,71 \$	840,97 \$	973,88 \$	1 086,97	1 176,35 \$

Nota : L'intervalle entre les divers échelons est de douze mois.

ANNEXE C**TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE PAR GROUPE SALARIAL****EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUIN 2010**

2,10%	Groupe salarial 10	Groupe salarial 11	Groupe salarial 12	Groupe salarial 13	Groupe salarial 14
ÉCH.	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1	14,23 \$	17,43 \$	20,91 \$	24,39 \$	26,73 \$
2	15,10 \$	18,30 \$	21,78 \$	25,27 \$	27,60 \$
3	16,15 \$	19,17 \$	22,65 \$	26,15 \$	28,47 \$
4	17,19 \$	20,04 \$	23,52 \$	27,02 \$	29,34 \$
5	18,30 \$	20,91 \$	24,39 \$	27,89 \$	30,21 \$
6	19,75 \$	22,43 \$	25,97 \$	28,99 \$	31,37 \$

Nota : L'intervalle entre les divers échelons est de douze mois.

ANNEXE C

TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUIN 2011

2,10%	Groupe salarial 10	Groupe salarial 11	Groupe salarial 12	Groupe salarial 13	Groupe salarial 14
ÉCH	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.
1	544,78 \$	667,38 \$	800,70 \$	934,02	1 023,30 \$
2	578,11 \$	700,71 \$	834,03 \$	967,35	1 056,62 \$
3	618,18 \$	734,04 \$	867,36 \$	1 001,08	1 089,95 \$
4	658,26 \$	767,37 \$	900,69 \$	1 034,41	1 123,28 \$
5	700,71 \$	800,70 \$	934,02 \$	1 067,73	1 156,61 \$
6	756,26 \$	858,63 \$	994,33 \$	1 109,79	1 201,05 \$

Nota : L'intervalle entre les divers échelons est de douze mois.

ANNEXE C**TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES PAR GROUPE SALARIAL
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUIN 2011**

2,10	Groupe salarial 10	Groupe salarial 11	Groupe salarial 12	Groupe salarial 13	Groupe salarial 14
ÉCH.	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1	14,53 \$	17,80 \$	21,35 \$	24,91 \$	27,29 \$
2	15,42 \$	18,69 \$	22,24 \$	25,80 \$	28,18 \$
3	16,48 \$	19,57 \$	23,13 \$	26,70 \$	29,07 \$
4	17,55 \$	20,46 \$	24,02 \$	27,58 \$	29,95 \$
5	18,69 \$	21,35 \$	24,91 \$	28,47 \$	30,84 \$
6	20,17 \$	22,90 \$	26,52 \$	29,59 \$	32,03 \$

Nota : L'intervalle entre les divers échelons est de douze mois.

ANNEXE C

**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUIN 2012**

2,10%	Groupe salarial 10	Groupe salarial 11	Groupe salarial 12	Groupe salarial 13	Groupe salarial 14
ÉCH	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.	Taux hebdo.
1	556,22 \$	681,39 \$	817,52	953,64	1 044,78
2	590,25 \$	715,43 \$	851,54	987,66	1 078,81
3	631,17 \$	749,46 \$	885,57	1 022,10	1 112,84
4	672,08 \$	783,48 \$	919,61	1 056,13	1 146,87
5	715,43 \$	817,52 \$	953,64	1 090,16	1 180,90
6	772,14 \$	876,66 \$	1 015,21	1 133,10	1 226,28

Nota : L'intervalle entre les divers échelons est de douze mois.

ANNEXE C

**TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE PAR GROUPE SALARIAL
EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUIN 2012**

2,10	Groupe salarial 10	Groupe salarial 11	Groupe salarial 12	Groupe salarial 13	Groupe salarial 14
ÉCH.	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1	14,83 \$	18,17 \$	21,80 \$	25,43 \$	27,86 \$
2	15,74 \$	19,08 \$	22,71 \$	26,34 \$	28,77 \$
3	16,83 \$	19,99 \$	23,62 \$	27,26 \$	29,68 \$
4	17,92 \$	20,89 \$	24,52 \$	28,16 \$	30,58 \$
5	19,08 \$	21,80 \$	25,43 \$	29,07 \$	31,49 \$
6	20,59 \$	23,38 \$	27,07 \$	30,22 \$	32,70 \$

Nota : L'intervalle entre les divers échelons est de douze mois.

ANNEXE D

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Le programme de rémunération incitative (PRI) reconnaît la contribution des employés admissibles au rendement global de la Compagnie, au moyen de critères considérés par la Compagnie comme étant des mesures appropriées de réussite en fonction de deux (2) critères : les résultats financiers et la satisfaction de la clientèle.

Le programme, conçu par la Compagnie et prévu dans ses pratiques, peut être modifié pour mieux refléter l'évolution de la structure, des objectifs et des stratégies de l'entreprise. La Compagnie convient d'informer les comités de négociation de toutes les modifications apportées au programme avant de les mettre en oeuvre.

La prime annuelle aux termes du programme de rémunération incitative, lorsque les résultats cibles sont atteints, sera de 5,5% du taux de salaire de base pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

ANNEXE E

CONDITIONS DE TRAVAIL DES NOUVELLES EMPLOYÉES TEMPORAIRES

Les employées temporaires qui n'ont pas encore six (6) mois de durée reconnue du service sont assujetties aux conditions de travail suivantes. Ces conditions s'appliquent en remplacement des dispositions normales de la convention collective. Tous les autres articles de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe s'appliquent.

1) Heures supplémentaires

- Taux et demi au delà de huit (8) heures par jour ou de 40 heures par semaine.

2) Jours fériés

- Paiement d'un (1) jour férié chômé si l'employée a travaillé un minimum de 15 jours dans les 30 jours précédant immédiatement le jour férié, selon la section 26.11 de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

ANNEXE E

CONDITIONS DE TRAVAIL DES NOUVELLES EMPLOYÉES TEMPORAIRES (suite)

3) Rémunérations différentielles et primes

- Les rémunérations différentielles et primes ne s'appliquent pas.

4) Absence pour cause de maladie

- Tous les droits prévus par les lois visant les maladies ou blessures liées au travail s'appliquent.

5) Congé en cas de deuil

- Les employées ayant moins de trois (3) mois consécutifs d'emploi continu ont droit à un congé en cas de deuil non payé pour toute journée de travail normale au cours des trois (3) jours qui suivent immédiatement le jour du décès d'un membre de la famille immédiate.

ANNEXE E

CONDITIONS DE TRAVAIL DES NOUVELLES EMPLOYÉES TEMPORAIRES (suite)

- Les employées ayant trois (3) mois consécutifs ou plus d'emploi continu ont droit à un congé en cas de deuil payé pour toute journée de travail normale au cours des trois (3) jours qui suivent immédiatement le jour du décès d'un membre de la famille immédiate.
- Les membres de la famille immédiate de l'employée sont les suivants :
 - (a) son conjoint ou conjoint de fait;
 - (b) son père ou sa mère ou leur conjoint ou conjoint de fait;
 - (c) ses enfants ou ceux de son conjoint ou conjoint de fait;
 - (d) ses petits-enfants;
 - (e) ses frères et soeurs;
 - (f) ses grands-parents;
 - (g) le père ou la mère de son conjoint ou conjoint de fait, ou leur conjoint ou conjoint de fait;

ANNEXE E

CONDITIONS DE TRAVAIL DES NOUVELLES EMPLOYÉES TEMPORAIRES (suite)

(h) tout parent ou allié qui réside de façon permanente chez l'employée ou chez qui l'employée réside de façon permanente.

Nota : Le terme conjoint de fait inclut un partenaire du même sexe.

6) Préavis de cessation d'emploi

- Les employées ayant moins de trois (3) mois consécutifs d'emploi continu ont droit à un préavis de cessation d'emploi d'une (1) semaine, ou à une rémunération en espèces au lieu d'un préavis, lorsque leur emploi prend fin.
- Les employées ayant trois (3) mois consécutifs ou plus d'emploi continu ont droit à un préavis de cessation d'emploi de deux (2) semaines, ou à une rémunération en espèces au lieu d'un préavis, lorsque leur emploi prend fin.

ANNEXE F

TAUX DE SALAIRE DES EMPLOYÉES TEMPORAIRES EMBAUCHÉES SUR UNE BASE SAISONNIÈRE

Les taux de salaire des employées temporaires embauchées sur une base saisonnière, pour une période d'emploi prévue de moins de six (6) mois, seront les suivants :

GROUPE SALARIAL 10	GROUPE SALARIAL 11	GROUPE SALARIAL 12	GROUPE SALARIAL 13	GROUPE SALARIAL 14
Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
9,83 \$	10,37 \$	11,84 \$	13,47 \$	15,10 \$

Si la période d'emploi continu de ces employées atteint six (6) mois de façon imprévue ou si l'employée accumule six (6) mois de durée reconnue du service, le taux de salaire sera, conformément aux pratiques en vigueur de la Compagnie, porté au groupe salarial approprié, tel que décrit à l'annexe C de la présente convention.

ANNEXE F

TAUX DE SALAIRE DES EMPLOYÉES TEMPORAIRES EMBAUCHÉES SUR UNE BASE SAISONNIÈRE (suite)

Les mois accumulés depuis la dernière date d'embauche seront crédités à l'employée aux fins des futures augmentations salariales.

Les taux de salaire ci-dessus seront réexaminés avec le Syndicat sur une base annuelle, ou plus fréquemment si nécessaire lors de réunions consultatives, afin d'assurer que les taux horaires demeurent concurrentiels.

INDEX ALPHABÉTIQUE

MÉMOIRES D'ENTENTE	PAGE
Comité sur la couverture de soins médicaux à la retraite	99
Entrevues avec la Sûreté	102
Essai de tour de service fractionnés pour le Centre de contrôle, le Centre de réparation, et les Services de gros	105
Impartition/Sous-traitance	109
Plan de rajustement de l'effectif	113
Programmes de réduction volontaires des heures de travail	132
Répartition des heures maximales de travail	138
La semaine de travail comprimée et répartition des heures de travail	141
Le système d'affectation à partir du domicile	157
Terminal à écran de visualisation	163
Tours de service fractionnés lors de télétravail	168
Traitement des employées ayant un taux de salaire gelé	171

COMITÉ SUR LA COUVERTURE DE SOINS MÉDICAUX
À LA RETRAITE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Le présent mémoire confirme notre entente relativement aux discussions sur la disponibilité d'une couverture de soins médicaux de rechange pour les futures retraitées qui auront une couverture limitée ou qui n'auront pas de couverture au moment de leur retraite.

Un comité de travail sera créé et une rencontre initiale du comité de travail aura lieu dans les soixante (60) jours suivant la date de la signature de la convention collective.

Le comité de travail sera composé :

Pour la Compagnie :

- Quatre (4) membres de la Compagnie.

Pour le Syndicat :

- Quatre (4) représentantes du SCEP, deux (2) du Québec et deux (2) de l'Ontario, désignées par le SCEP national.

Le mandat du comité de travail se limitera à étudier et à fournir une recommandation aux employées qui prendront leur retraite après le 31 décembre 2011 relativement à ce qui suit :

- explorer la disponibilité d'une couverture de soins médicaux à la retraite, incluant un examen des options de couvertures de soins médicaux à la retraite disponibles sur le marché auprès de fournisseurs de produits d'assurance reconnus.
- identifier des options permettant aux employées de prépayer le coût d'une couverture de soins médicaux à la retraite en utilisant spécifiquement, mais sans s'y limiter, les dollars flex, les comptes d'épargne libre d'impôt, les retenues à la source, etc.

Il est convenu et reconnu que la recommandation du comité de travail visera strictement à proposer une option dont les coûts seront entièrement assumés par les employées.

Compte tenu de ce qui précède et de toutes les exigences légales, le comité de travail devra faire sa recommandation au plus tard le 31 décembre 2010.

Dans le cas où une recommandation exigerait la participation obligatoire de toutes les employées et/ou futures retraitées, le Syndicat peut choisir de tenir un vote auprès des employées sur ladite recommandation. Dans ce cas, il est entendu et convenu que si la majorité des employées rejettent la recommandation, toutes les

conditions de ce mémoire d'entente seront satisfaites et le mandat du comité de travail sera complété.

Si (1) la majorité des employées votent pour l'option recommandée; ou si (2) le vote n'est ni tenu ni exigé, la Compagnie convient de mettre en oeuvre la recommandation. Tous les coûts associés à cette option devront être entièrement assumés par les employées.

Généralités

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

ENTREVUES AVEC LA SÛRETÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Le présent mémoire confirme notre entente concernant les entrevues menées par des représentants du Service de la Sûreté auprès d'employées de l'unité de négociation du Personnel de bureau et groupe connexe :

- Avant une entrevue avec la Sûreté, le cadre de l'employée, ou son délégué, l'avisera qu'elle a le droit d'être accompagnée par une représentante du Syndicat.
- Une représentante du Syndicat se verra accorder, immédiatement avant la tenue d'une entrevue avec la Sûreté, une période maximum de 15 minutes afin de s'entretenir avec l'employée qu'elle représente.
- La représentante du Syndicat doit, à moins que l'employée ne s'y oppose, être invitée par la direction à assister à toute entrevue qu'une employée doit avoir avec un représentant du service de la Sûreté de la Compagnie.

- Lors de ces entrevues, les représentants de la Compagnie et du Syndicat se comporteront de façon professionnelle et courtoise dans l'exécution de leurs fonctions, en démontrant du respect mutuel pour leurs vis-à-vis. La raison principale de l'entrevue est d'identifier les faits pertinents à la situation sous enquête.
- Avant la tenue de toute entrevue avec la Sûreté, l'employée en cause sera avisée de la nature de l'entrevue en termes généraux (p. ex. malversation, conflit d'intérêts, abus de confiance, etc.).
- Il est entendu que les représentants de la direction locale et du Syndicat, bien que n'étant pas des participants actifs, auront la possibilité de poser des questions de clarification avant la conclusion de l'entrevue, mais ne doivent en aucun cas perturber le processus d'enquête.

Généralités

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Les parties conviennent que tout différend relatif à ce mémoire d'entente devra faire l'objet de discussions sur une base consultative.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

ESSAI DE TOURS DE SERVICE FRACTIONNÉS POUR
LE CENTRE DE CONTRÔLE,
LE CENTRE DE RÉPARATION ET
LES SERVICES DE GROS

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Les présentes confirment notre entente relative à l'essai de tours de service fractionnés pour les employées travaillant au Centre de contrôle, au Centre de réparation et aux Services de gros, inclusivement. L'implantation et la participation à l'essai seront déterminées par chaque unité d'affaires, selon les besoins d'affaires.

Les conditions suivantes s'appliqueront :

1. Les tours de service fractionnés seront offerts sur une base volontaire à toutes les employées,
2. Un tour de service fractionné est défini comme un tour de service qui commence au plus tôt à 6 h et qui se termine au plus tard à 21 h et pour lequel les deux (2) demi-tours sont séparés par au moins trois (3) heures et au plus cinq (5) heures,

3. Si la liste des volontaires dépasse le nombre de tours fractionnés offerts, la Compagnie attribuera les tours fractionnés selon l'ancienneté des employées volontaires,
4. Si une employée effectue un tour de service fractionné, elle recevra une rémunération différentielle de 1,25 \$ pour chaque heure, ou partie d'heure, travaillée,
5. Il n'est pas accordé de rémunération différentielle pour :
 - a. les périodes pendant lesquelles l'employée est payée selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires ;
 - b. les absences payées.
6. La participation à l'essai de tours de service fractionnés peut être annulée par l'unité d'affaires ou par l'employée moyennant un préavis de trois (3) semaines,
7. Les sections 24.08 et 24.09 de la convention collective ne s'appliquent pas aux tours de service fractionnés,
8. Il n'est pas accordé de rémunération différentielle pour les tours de service fractionnés lors de télétravail,

9. Les unités d'affaires susmentionnées qui décident d'implanter un tel essai établiront des lignes directrices relatives à la gestion des tours de service fractionnés, selon les besoins d'affaires.

Les parties conviennent que des tours de service fractionnés pourront être offerts à titre d'essai à compter du 1^{er} février 2010 et se termineront le 31 décembre 2010 au Centre de réparation, au Centre de contrôle et aux Services de gros. À la fin de la période d'essai, le Chef divisionnaire - Relations du travail et une représentante nationale du SCEP désignée par le Syndicat se réuniront pour passer en revue les résultats.

Si les parties conviennent de maintenir les tours de service fractionnés au-delà du 31 décembre 2010, les conditions énoncées dans le présent mémoire d'entente continueront de s'appliquer. Les résultats, l'implantation et la participation seront réévalués chaque année par le Chef divisionnaire - Relations du travail et une représentante nationale du SCEP désignée par le Syndicat.

Si aucune entente entre les parties concernant le maintien des tours de service fractionnés n'intervient dans les quatre-vingt-dix (90) jours calendrier précédant le 31 décembre 2010, le présent mémoire d'entente deviendra nul et sans effet.

Généralités

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Les parties conviennent que tout différend relatif à ce mémoire d'entente devra faire l'objet de discussions sur une base consultative.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

IMPARTITION/SOUS-TRAITANCE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Bell Canada évolue dans un marché très concurrentiel. Les parties reconnaissent que pour assurer sa réussite, Bell Canada doit gérer ses affaires de façon aussi efficace que possible. Les parties conviennent également que l'efficacité exige, entre autres choses, de la souplesse dans la gestion de l'effectif, dans l'attribution du travail et dans la capacité de Bell d'affecter les employés en fonction des besoins des clients et de ses propres besoins d'affaires.

Il est entendu que Bell Canada a le droit d'impartir ou de sous-traiter, en tout temps et à ses conditions, du travail habituellement exécuté par des employés faisant partie de l'unité de négociation Personnel de bureau et groupe connexe, sous réserve des lettres d'entente sur l'Utilisation de ressources humaines extérieures et sur les Initiatives d'impartition, sous réserve du présent mémoire d'entente.

La préférence de la Compagnie est de maintenir l'emploi à l'interne. Dans ce contexte, le présent mémoire d'entente a pour objet de fournir une mesure de sécurité d'emploi aux employés permanentes actuelles de Bell Canada qui font

partie de l'unité de négociation Personnel de bureau et groupe connexe et qui sont à l'emploi de Bell Canada à la date de signature du présent mémoire, dans l'éventualité où Bell Canada déciderait d'impartir ou de sous-traiter du travail habituellement exécuté par des employées faisant partie de cette unité de négociation.

Les parties conviennent qu'avant que Bell Canada envoie du travail normalement effectué par des employés qui font partie de l'unité de négociation Personnel de bureau et groupe connexe en impartition ou en sous-traitance, la Compagnie rencontrera les Vice-Présidents communication nationaux du SCEP afin de discuter, revoir et échanger sur les enjeux liés à l'impartition ou à la sous-traitance.

Les parties conviennent donc de ce qui suit :

1. Il est convenu que, pendant la durée de ce mémoire d'entente, Bell Canada s'abstiendra, comme conséquence directe de l'impartition ou de la sous-traitance de tout travail habituellement exécuté par des employées faisant partie de l'unité de négociation Personnel de bureau et groupe connexe, de déclarer un excédent de personnel qui entraînerait la cessation d'emploi ou la mise à pied de toute employée permanente de Bell Canada faisant partie de l'unité de négociation du Personnel de bureau et qui est à l'emploi de Bell Canada à la date de signature du présent mémoire d'entente.

2. Les parties reconnaissent que Bell Canada peut recourir à l'impartition ou à la sous-traitance de travail exécuté par des employés faisant partie de l'unité de négociation afin de faire face à du volume de travail incrémental ou à du volume de travail causé par de l'attrition et/ou pour d'autres raisons opérationnelles, y compris les situations exigeant le mouvement d'employés faisant partie de l'unité de négociation Personnel de bureau et groupe connexe vers des entités à l'extérieur de Bell Canada.
3. Les parties conviennent que dans les cas où tout différend concernant l'interprétation ou l'application de ce mémoire d'entente survient, le SCEP déposera un grief qui sera traité par le biais du processus d'arbitrage accéléré. L'affaire sera entendue par un arbitre à une date convenue mutuellement entre les parties.
4. La protection de la sécurité d'emploi visée au paragraphe 1 de ce mémoire d'entente, qui est accordée dans le cadre particulier des modifications apportées lors du renouvellement de la convention collective, est en vigueur pour la durée de la convention collective.

Généralités

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

PLAN DE RAJUSTEMENT DE L'EFFECTIF
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Le présent mémoire confirme l'entente conclue et tient compte des discussions qui ont eu lieu au sujet des dispositions de la convention collective concernant le remaniement du personnel et le licenciement, en ce qui touche le processus à adopter pour traiter les questions relatives à l'effectif pendant la durée de la convention collective.

Le présent plan de rajustement de l'effectif est un outil à être utilisé quand il y a nécessité de réduire les niveaux de personnel, pour relever les défis d'un marché de plus en plus concurrentiel. Pour faire face à l'impact du rajustement de l'effectif, un processus qui prévoit la participation du Syndicat ainsi que le traitement juste et équitable des employées excédentaires a été convenu par les parties.

Les principales caractéristiques du plan de rajustement de l'effectif comprennent :

Participation du Syndicat

La participation du Syndicat au plan de rajustement de l'effectif se fait par les forums suivants : comités mixtes du service et comités mixtes du district. Ces forums visent à assurer que le Syndicat est tenu informé des faits nouveaux dans la gestion de l'effectif, dans le contexte du présent plan, et peut revoir la mise en application des directives relatives au plan de rajustement de l'effectif.

Responsabilités du service et du district

Les directives relatives au plan de rajustement de l'effectif doivent être mises en œuvre au niveau du service et du district, selon les circonstances, dans le but de résoudre un problème d'excédent de personnel. Ces lignes directrices ont été établies conjointement par les parties et portent sur les aspects suivants : contrôles sur l'embauchage, reclassement au statut d'employée permanente, recours à des employées temporaires, processus à suivre pour combler tout poste vacant dans cette unité de négociation et l'utilisation de mesures volontaires lorsque cela est possible.

Gestion de l'excédent de personnel

Après l'application des directives relatives au plan de rajustement de l'effectif, s'il reste un excédent d'employées permanentes, la Compagnie offrira la procédure de déplacement si applicable telle qu'énoncée à l'annexe A de la présente entente.

Cessation d'emploi *

S'il reste des employées excédentaires après l'application de la procédure décrite ci dessus, elles seront traitées de la façon suivante :

Pour les employées comptant moins de quinze (15) années de DRS :

1. Toute employée excédentaire comptant moins de quinze (15) années de DRS pourra choisir l'une des options suivantes :

a. une mise à pied avec droit de rappel pendant cinquante-deux (52) semaines avec une indemnité de mise à pied conforme aux modalités de l'annexe B de la présente entente,

ou

b. le paiement, dès son départ, d'un montant forfaitaire équivalant à la valeur de la contribution qu'aurait fournie la Compagnie si l'employée avait reçu une indemnité de mise à pied conformément aux modalités de l'annexe B de la présente entente. Toutefois, si au moment de la déclaration d'employées excédentaires la Compagnie offre un programme corporatif de départ plus généreux, ce dernier s'appliquera.

Pour les employées comptant quinze (15) années de DRS ou plus :

2. Toute employée excédentaire comptant quinze (15) années de DRS ou plus pourra choisir l'une des options suivantes :

a. une mise à pied avec droit de rappel pendant cinquante-deux (52) semaines avec une indemnité de mise à pied conforme aux modalités de l'annexe B de la présente entente,

ou

b. le paiement, dès son départ, d'un montant forfaitaire calculé comme suit : 1,5 semaines X DRS X taux de salaire de base hebdomadaire. Toutefois, si au moment de la déclaration d'employées excédentaires la Compagnie offre un programme corporatif de départ plus généreux, ce dernier s'appliquera.

Si une employée fait défaut de choisir l'une des options ci dessus, elle verra son emploi terminé selon l'option 1 b) ou 2 b).

* Les montants offerts aux employées à temps partiel seront calculés sur une base de prorata.

La Compagnie fournira tous les mois au Syndicat les listes des employées qui auront opté pour des indemnités de cessation d'emploi, par service et par localité, en indiquant pour chaque employée sa date de départ, sa date de calcul de la durée reconnue de service et le centre de travail auquel elle était affectée.

Services de transition de carrière

Des services de transition de carrière seront offerts aux employées qui cherchent un autre emploi à Bell ou ailleurs et comprendront ce qui suit : accès à une consultation individuelle, soutien à la recherche d'un emploi et formation (à déterminer dans chaque cas). Ces services seront offerts aux employées, selon les besoins, en fonction de l'évaluation de la situation particulière de la personne et des possibilités d'affectation.

Généralités

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Il est entendu que lorsqu'une employée est affectée à un emploi de catégorie inférieure par suite des mesures prévues dans la présente entente, elle est immédiatement rémunérée au taux de salaire de base de cet emploi.

Exception faite des modalités prévues aux annexes A et B de la présente entente, les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'application de cette entente doit être traité par les instances établies pour la participation du Syndicat et dont les décisions constituent le règlement final et exécutoire de la question.

Les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'application des modalités prévues aux annexes A et B de la présente entente peut être traité conformément aux dispositions des articles 16 et 17 de la convention collective.

Durée

Cette entente entrera en vigueur le 19 janvier 2010 et se terminera à la fin de la présente convention collective.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

ANNEXE A

PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT

Si une employée permanente	Et que l'employée	Alors	Conditions	Notes
Est déclarée excédentaire	Compte vingt-cinq (25) années de DRS complétée ou plus NOTE: Les employées ayant vingt-cinq (25) années de DRS complétée ou plus NE PEUVENT PAS être déplacées	L'employée peut déplacer une employée ayant moins de vingt-cinq (25) années de DRS complétée	L'employée doit être qualifiée pour effectuer le travail et être productive suite à une formation d'appoint ne devant pas dépasser soixante (60) jours calendrier. La formation d'appoint doit être de courte durée et avoir pour but de mettre à jour et de perfectionner des compétences déjà acquises.	Tableau de déplacement : les étapes 1 à 10 et les notes 1 et 2 s'appliquent.
Est déclarée excédentaire ou est déplacée	Compte moins de vingt-cinq (25), mais plus de huit (8) années de DRS complétée	L'employée peut déplacer une employée ayant moins de huit (8) années de DRS complétée	Il est expressément entendu par les parties que la formation dont il est question ci-dessus ne doit pas consister en une formation initiale.	Tableau de déplacement : les étapes 1 à 10 et les notes 1 et 2 s'appliquent

ANNEXE A**PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT**

Si une employée permanente	Et que l'employée	Alors	Conditions	Notes
Est déplacée	Compte moins de huit (8) années de DRS complétée	Seules les notes 1 et 2 du tableau de déplacement s'appliquent	L'employée doit être qualifiée pour effectuer le travail et être productive suite à une formation d'appoint ne devant pas dépasser soixante (60) jours calendrier. La formation d'appoint doit être de courte durée et avoir pour but de mettre à jour et de perfectionner des compétences déjà acquises. Il est expressément entendu par les parties que la formation dont il est question ci-dessus ne doit pas consister en une formation initiale.	

ANNEXE A**PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT**

Si une employée permanente	Et que l'employée	Alors	Conditions	Notes
Est déclarée excédentaire	Compte moins de huit (8) années de DRS complétée	L'employée ne peut pas déplacer une autre employée	Non applicable	Services de transition de carrière

Tableau de déplacement

- Premièrement, en déplaçant l'employée qui a le moins d'ancienneté dans le même service dans la même localité, dans l'ordre suivant :

Étape 1	Même groupe salarial	Même district	Même localité
Étape 2	Même groupe salarial	Même service	Même localité
Étape 3	Autre groupe salarial	Même district	Même localité
Étape 4	Autre groupe salarial	Même service	Même localité

- Deuxièmement, en déplaçant l'employée qui a le moins d'ancienneté dans la même localité mais dans un autre service, dans l'ordre suivant :

Étape 5	Même groupe salarial	Autre service	Même localité
Étape 6	Autre groupe salarial	Autre service	Même localité

- Troisièmement, en déplaçant l'employée qui a le moins d'ancienneté dans le même service, mais hors de la localité, dans l'ordre suivant :

Étape 7	Même groupe salarial	Même district	Autre localité
Étape 8	Même groupe salarial	Même service	Autre localité
Étape 9	Autre groupe salarial	Même district	Autre localité
Étape 10	Autre groupe salarial	Même service	Autre localité

Notes:

1. Une employée permanente comptant moins de huit (8) années de DRS qui a été déplacée selon l'étape 1, 3, 7 ou 9 de la procédure ci-dessus pourra déplacer l'employée permanente ayant le moins d'ancienneté, à la même désignation d'emploi, dans le même service et dans la même localité, pourvu que l'affectation puisse se faire sans déplacer une employée ayant plus d'ancienneté.
2. Une employée qui refuse une affectation à un poste comme le prévoit la procédure ci-dessus se verra offrir des services de transition de carrière.

ANNEXE B

RÉGIME D'INDEMNISATION EN CAS DE MISE À PIED

Une employée permanente qui est mise à pied doit obtenir une indemnité de mise à pied en vertu du régime d'indemnisation en cas de mise à pied, selon ce qui suit :

1. Sous réserve des paragraphes 2 à 5 ci-dessous, ainsi que de la Loi et des Règlements sur l'assurance-emploi, l'indemnité totale de mise à pied à laquelle a droit une employée permanente durant une période de mise à pied est déterminée de la façon suivante :

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

Pour chaque année complète de service à partir de 15 années de DRS, trois (3) semaines additionnelles de salaire seront accordées.

2. L'indemnité de mise à pied est fondée sur le taux de salaire de base hebdomadaire de l'employée en vigueur à la date de la mise à pied et est versée toutes les deux (2) semaines.
3. a) Le régime d'indemnisation en cas de mise à pied entre en vigueur lorsque l'employée fait une demande de prestations d'assurance-emploi et y est admissible, et une fois qu'elle a fourni la preuve qu'elle reçoit ces prestations.

b) L'indemnité versée chaque semaine doit être équivalente à 90% du taux de salaire de base de l'employée à la date de la mise à pied dans le cas d'une employée permanente à plein temps, et à 90% du taux de salaire de base moyen des quatre périodes de paie précédant la date de la mise à pied dans le cas d'une employée permanente à temps partiel, moins les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit, le revenu provenant d'un autre emploi et les retenues obligatoires, sous réserve du revenu hebdomadaire maximum prévu par la Loi et les Règlements sur l'assurance-emploi.
4. Le droit à 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 épuisée;
 - b) lorsque l'employée se présente au travail par suite d'un rappel;
 - c) lorsque l'employée ne se présente pas au travail par suite d'un rappel;
 - d) lorsque l'employée n'a pas été rappelée au travail dans les 52 semaines qui suivent la date de la mise à pied, selon ce que prévoit le paragraphe 5 de la section portant sur la procédure de rappel de la présente annexe;
 - e) lorsque l'employée n'a plus droit ou perd le droit aux prestations d'assurance-emploi;
 - f) lorsque l'employée obtient un autre emploi qui rend inadmissible aux prestations d'assurance-emploi ou qui l'en exclut;
 - g) lorsque l'employée démissionne.
5. Une employée qui est rappelée après une mise à pied et qui est de nouveau mise à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines complètes de façon continue depuis son retour au travail, a droit à une indemnité de mise à pied conformément au paragraphe 1 ci-dessus, fondée sur la DRS globale après déduction de l'indemnité de mise à pied reçue durant la mise à pied précédente.

Avantages sociaux

1. La Compagnie convient de traiter les 30 premiers jours civils d'une mise à pied comme un congé autorisé et de maintenir pendant cette période l'admissibilité de l'employée mise à pied aux avantages suivants :
 - a) la durée reconnue de son service;
 - b) la participation dans les Régimes de soins de santé, d'assurances vie et d'accident sous le Programme d'avantages sociaux Omniflex sans avoir à payer les primes;
 - c) la participation au régime facultatif d'assurance vie et accident, à condition que l'employée ait payé les primes applicables avant le début de la période de mise à pied.

Procédure de rappel

1. a) Les employées mises à pied doivent être inscrites sur une liste de rappel par service et par localité. Exception faite des employées de Montréal et de Toronto, lorsqu'une employée a été mise à pied dans une localité et que toutes les activités du service dans cette localité ont été supprimées ou sont censées l'être dans la période d'un (1) an qui suit la date de la mise à pied de l'employée, l'employée doit être autorisée, à la date de sa mise à pied, à inscrire son nom sur la liste de rappel d'une (1) autre localité dans le territoire d'exploitation du service.

- b) Lorsqu'un poste vacant devient disponible dans le service et la localité et qu'un rappel est justifié, les employées admissibles sont rappelées dans l'ordre inverse de la mise à pied (par ancienneté si deux (2) employées ou plus ont été mises à pied à la même date), pourvu qu'elles soient immédiatement aptes à exécuter le travail offert. S'il n'y a pas d'employées sur la liste de rappel qui sont immédiatement aptes à exécuter le travail offert, la même procédure sera suivie pour le rappel des employées admissibles, pourvu qu'elles soient qualifiées pour exécuter le travail offert. Lorsqu'une employée accepte un rappel au travail, elle doit être immédiatement rémunérée au taux de salaire de base de ce poste. Si l'employée accepte un rappel à un autre centre de travail que celui où elle travaillait au moment de la mise à pied, elle n'a pas droit au temps et aux frais de déplacement prévus à l'article 31 de la convention collective.
2. Il incombe à l'employée mise à pied qui désire être rappelée aux conditions stipulées ci-dessus d'informer la Compagnie de son adresse exacte et de signifier son acceptation d'une offre de rappel dans un délai de dix (10) jours civils.

3. La Compagnie peut présumer que l'omission par une employée mise à pied de l'aviser dans les dix (10) jours civils qui suivent la date de l'offre de rappel qu'elle accepte l'offre, ou de se présenter au travail dans les 15 jours civils qui suivent la date de l'offre de rappel ou de toute autre date convenue entre l'employée et la Compagnie, constitue un refus et que, par conséquent, l'employée a démissionné.
4. La date de l'offre de rappel est la date d'oblitération de la lettre envoyée par courrier recommandé à l'employée, à sa dernière adresse inscrite aux dossiers de la Compagnie.
5. a) Une employée mise à pied qui n'a pas été rappelée au travail dans un délai de 52 semaines après la date où elle a été mise à pied est présumée avoir terminé son service à la Compagnie.

- b) Pour déterminer la durée de la mise à pied selon l'alinéa 5 a) ci-dessus, une employée qui est rappelée après une période de mise à pied et qui est de nouveau mise à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines de service continu après la date du retour au travail est réputée ne pas avoir interrompu la continuité de la mise à pied, cependant, la période de réembauchage ne doit pas être comptée comme partie de la durée de la mise à pied. Il est entendu que tant qu'elle n'a pas travaillé 52 semaines de service continu après la date de retour au travail, une employée rappelée est assujettie directement à la mise à pied et elle n'a pas accès à des prestations de départ, aux services de transition de carrière ou à la procédure de déplacement prévue à l'annexe A de la présente entente.

Listes de renseignements

1. La Compagnie convient de fournir tous les mois au Syndicat des listes des employées mises à pied par service et par localité, en indiquant pour chaque employée sa date de la mise à pied, sa date de calcul de la DRS et le centre de travail auquel elle était affectée.

PROGRAMMES DE RÉDUCTION VOLONTAIRES
DES HEURES DE TRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Les parties conviennent que lorsqu'un programme de réduction volontaire des heures de travail existe, une employée classée comme employée permanente à plein temps peut, sous réserve des conditions énoncées dans la présente entente et des conditions prévues dans toute pratique applicable de la Compagnie, choisir d'être reclassée comme employée permanente à temps partiel pendant une période convenue entre l'employée et son cadre, avec garantie de reclassement au titre d'employée permanente à plein temps à l'expiration de la période convenue.

Adoption d'un programme

Lorsque la Compagnie juge qu'il convient d'adopter un tel programme, le cadre CC4 concerné ou le cadre du niveau supérieur suivant de direction, selon le cas, devra, après notification faite au Syndicat, faire circuler aux groupes concernés dans son district un avis faisant état de l'existence du programme et invitant les employées admissibles qui désirent être reclassées à présenter une demande dans un délai donné.

Une employée admissible qui opte pour un reclassement volontaire doit s'entendre avec son cadre immédiat sur la durée, l'emplacement, l'affectation et les conditions de ce reclassement à un emploi à temps partiel. Nonobstant la possibilité que l'emploi à temps partiel offert à l'employée en vertu d'une telle entente peut relever d'un autre district, la responsabilité de l'administration de l'emploi dans le cadre du programme continue d'incomber à l'ancien district. Une fois que le cadre et l'employée se sont entendus, une confirmation écrite des modalités de l'entente doit être remise à l'employée avec copie à la représentante du Syndicat. S'il y a lieu, des copies additionnelles de cette entente seront également fournies au cadre et à la représentante du Syndicat du nouveau district.

Option à court terme ou à long terme

La participation d'une employée à un programme de réduction volontaire des heures de travail doit être pour la durée prévue au programme en question. Cependant, lorsqu'une employée a été déclarée excédentaire, sa participation au programme prend fin au moment de sa réaffectation.

Un programme peut comprendre des options à court terme, des options à long terme ou une combinaison des deux.

L'adhésion à un programme ou le retrait d'un programme ne pourra se faire que par consentement mutuel. Lorsque l'employée a été affectée dans un autre district, les cadres des deux districts, l'ancien et le nouveau, doivent donner leur consentement.

La sélection des employées sera effectuée en fonction de la date de durée reconnue du service.

Option à court terme

La durée de l'option à court terme est d'au moins un (1) mois et d'au plus 12 mois.

À l'expiration de la période convenue, l'employée participant à un programme doit être reclassée à son statut antérieur d'employée permanente à plein temps.

Option à long terme

La durée de l'option à long terme excède 12 mois.

L'employée reclassée peut, chaque année, durant la période couverte par cette option, demander par écrit à être reclassée à son statut antérieur d'employée permanente à plein temps. Cette demande devra être faite le jour anniversaire du reclassement de l'employée.

La Compagnie aura jusqu'à six (6) mois pour faire droit à la demande de l'employée.

Salaire et conditions de travail

Une employée qui est reclassée en vertu d'un programme de réduction volontaire des heures de travail est rémunérée comme employée permanente à temps partiel et est assujettie aux conditions de travail normalement accordées aux employées permanentes à temps partiel, à l'exception des conditions qui avaient été confirmées par écrit à l'employée. De plus, lorsqu'une employée change de lieu de travail en raison de sa participation au programme, les dispositions de l'article 31 ne s'appliquent pas.

Avant d'être reclassée au statut d'employée permanente à temps partiel, une employée devrait prendre ses jours de congé personnels payés conformément aux dispositions de la section 27.04. Le nombre de jours auxquels elle a droit sera établi sur une base de prorata en fonction de la période où l'employée a travaillé à plein temps.

Généralités

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'administration de la présente entente sera traité conformément aux sections 16.03, 16.04 et à la sous-section 16.05 (b) de la procédure de griefs contenue dans la convention collective. L'exposé écrit de la position du cadre CC5, ou de son équivalent, fourni en vertu de la sous-section 16.05 (b) constitue le règlement final et irrévocable du problème.

Cette entente demeurera en vigueur pendant la durée de la convention collective.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

RÉPARTITION DES HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Le présent mémoire confirme l'entente conclue au sujet de la répartition des heures maximales de travail pour les employés du Personnel de bureau et groupe connexe.

Les modalités relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires seront celles contenues dans la convention collective actuellement en vigueur entre les parties, sauf dans le cas où ces modalités sont régies par les dispositions du présent mémoire d'entente.

La répartition des heures maximales de travail décrite dans la présente entente s'applique à tous les établissements industriels ou lieux d'affaires de la Compagnie et à toutes les employées visées par la présente convention collective, peu importe leur lieu de travail.

La répartition des heures maximales de travail décrite dans la présente entente permettra à la Compagnie d'optimiser l'attribution des ressources afin de répondre efficacement aux fluctuations, tant imprévues que régulières, de la charge de travail et, ainsi, de mieux répondre aux exigences de l'exploitation et aux besoins d'affaires, ainsi qu'aux besoins des clients et des employées.

Les parties conviennent que la répartition des heures maximales de travail sera fondée sur une période de 13 semaines. Le nombre maximum d'heures de travail d'une employée ne peut dépasser 624 heures durant une période de 13 semaines.

Dans des circonstances autres que celles comportant une répartition telle que décrite ci-dessus, les dispositions pertinentes du Code canadien du travail continueront de s'appliquer.

Cette entente demeurera en vigueur pendant la durée de la convention collective.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION
DES HEURES DE TRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Le présent mémoire confirme l'entente conclue au sujet de l'établissement d'horaires de semaine de travail comprimée et de la répartition correspondante des heures de travail pour les employées à plein temps visées par la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Période d'application

Sous réserve du droit de la Compagnie de mettre fin à l'horaire de semaine de travail comprimée et à la répartition correspondante des heures de travail, le présent mémoire entrera en vigueur le 19 janvier 2010 et demeurera en vigueur pendant la durée de la convention collective.

Le présent mémoire s'appliquera à tous les établissements industriels ou lieux d'affaires de Bell Canada où des employées à plein temps exercent leurs activités, conformément à l'annexe B de la convention collective.

Approbation

Compte tenu des directives du service concerné établies en fonction des besoins d'exploitation de la Compagnie et des besoins de la clientèle, c'est le personnel dirigeant local qui approuvera l'établissement de la semaine de travail comprimée dans quelque groupe que ce soit de la Compagnie. Il est entendu que la semaine de travail comprimée doit procurer des avantages et bénéfices à la Compagnie et aux employées afin d'être implantée et maintenue dans un groupe donné. La participation des employées est volontaire.

Horaires de la semaine de travail comprimée et nombre de semaines dans la période de répartition

Lorsque l'établissement de la semaine de travail comprimée a été approuvé, chaque district, secteur ou groupe de travail naturel doit s'entendre sur un horaire pour l'appliquer à l'ensemble des employées participantes du groupe. Le groupe développera l'horaire comprimé qui répond le mieux à ses besoins, sous réserve de l'utilisation :

- a) d'une période de répartition de deux (2) semaines totalisant 75 heures; ou
- b) d'une période de répartition de quatre (4) semaines totalisant 150 heures.

L'implantation d'horaires de semaine de travail comprimée et de la répartition correspondante des heures de travail permet à la Compagnie d'optimiser l'attribution des ressources et, ainsi, de répondre efficacement aux fluctuations, tant imprévues que régulières, des besoins de la clientèle.

Les nombres de semaines indiqués ci-dessus pour les périodes de répartition applicables à la semaine de travail comprimée sont utilisés parce qu'ils répondent le mieux aux exigences de l'exploitation, aux besoins d'affaires et aux besoins de la clientèle de la Compagnie, ainsi qu'aux besoins des employées.

Conditions de travail

Les conditions de travail visant les employées qui adopteront la semaine de travail comprimée sont contenues dans la convention collective actuellement en vigueur entre les parties, sauf dans le cas où ces conditions sont régies par les dispositions du présent mémoire d'entente. Il est entendu que la ou les journées non travaillées durant la période de deux (2) semaines ou de quatre (4) semaines peuvent être prévue(s) n'importe quelle journée de la semaine, selon la charge de travail du groupe et les besoins de l'exploitation.

Durée

La durée de l'horaire de la semaine de travail comprimée sera déterminée par une entente mutuelle entre les parties.

Droit de mettre fin à l'entente

La Compagnie peut, à sa discrétion et en tout temps, mettre fin à tout horaire de semaine de travail comprimée établi conformément aux dispositions du présent mémoire d'entente. Avant de mettre fin à l'horaire de semaine de travail comprimée, la représentante de la section locale sera avisée des motifs de la décision par le cadre CC4.

**SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION
DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

Les modifications suivantes apportées aux dispositions de la convention collective actuellement en vigueur s'appliquent exclusivement aux employées à plein temps qui travaillent une semaine de travail comprimée.

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>DÉFINITIONS - ARTICLE 3</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 3.01 (l) Le terme "période de jour" désigne l'intervalle entre 6 h et 19 h, tous les jours de la semaine. • 3.01 (m) Le terme "période irrégulière" désigne l'intervalle entre 19 h une journée et 6 h le lendemain, tous les jours de la semaine.	

**SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION
DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE** (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRENTIELLES ET PRIMES - ARTICLE 22</u></p> <p>Prime de changement de tour de service</p> <ul style="list-style-type: none">• 22.03 (a) <p>Si l'employée n'est pas avisée six (6) jours à l'avance du changement de son tour de service, elle reçoit, sauf disposition contraire aux sections 22.05 et 22.06, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées en dehors du tour de service initialement prévu à son horaire pour la journée, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de six (6) jours.</p>	<p>Aucun changement.</p>

**SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION
DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE** (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRENTIELLES ET PRIMES - ARTICLE 22</u> (suite)</p> <p>Prime des samedis consécutifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • 22.07 <p>L'employée dont l'horaire prévoit cinq (5) jours de travail par semaine, ou dix (10) jours de travail répartis sur deux (2) semaines, et qui, à la demande de la Compagnie, travaille au moins une demi-journée (3¼ heures) deux (2) samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section 22.08, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants.</p>	<p>L'employée dont l'horaire de travail comprimé prévoit au moins une demi-journée deux (2) samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section 22.07, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants.</p> <p>Nota : Une demi-journée équivaut à la moitié des heures prévues pour cette journée selon l'horaire choisi.</p>

**SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION
DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE** (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>HEURES DE TRAVAIL – ARTICLE 24</u></p> <p>Employée à plein temps</p> <ul style="list-style-type: none"> • 24.01 Le nombre d'heures de travail de base d'une employée à plein temps est de 7½ heures par jour. • 24.02 Le nombre d'heures de travail de base par semaine d'une employée à plein temps est de 37½ heures pour une semaine de cinq (5) jours. Toutefois, les heures de travail de base peuvent être réparties sur une période de deux (2) semaines, sur la base de dix (10) jours totalisant 75 heures. 	<p>Le nombre d'heures de travail de base par jour d'une employée à plein temps est établi selon l'horaire choisi.</p> <p>Le nombre d'heures de travail de base par période de deux (2) semaines d'une employée à plein temps est de 75 heures, sur la base de moins de dix (10) jours pour une période de deux (2) semaines ou de 150 heures sur la base de moins de 20 jours pour une période de quatre (4) semaines.</p>

**SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION
DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE** (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>HEURES SUPPLÉMENTAIRES - ARTICLE 25</u></p> <p>Rémunération des heures supplémentaires des employées à plein temps et à temps partiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25.01 <p>Pour l'employée à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail :</p> <p>(a) en sus de 7½ heures de travail quel que soit le jour, ou</p> <p>(b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue de l'employée</p>	<p>Pour l'employée à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail :</p> <p>(a) en sus des heures de travail de base qu'on lui a assignées cette journée selon l'horaire de travail établi, dépendant de l'horaire choisi, ou</p> <p>(b) un jour en dehors des semaines de travail prévues de l'employée.</p>

**SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION
DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE** (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>JOURS FÉRIÉS – ARTICLE 26</u></p> <p>Rémunération des heures de travail un jour férié</p> <ul style="list-style-type: none"> • 26.08 <p>(a) Lorsque l'employée à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire,</p> <p style="padding-left: 40px;">(i) elle doit être rémunérée à son taux de salaire de base pour cette journée, ou</p> <p style="padding-left: 40px;">(ii) un congé payé peut lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie, si elle effectue les heures de travail de base pour cette journée.</p>	<p>(a) Lorsque l'employée à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire,</p> <p style="padding-left: 40px;">(i) elle doit être rémunérée à son taux de salaire de base pour cette journée, jusqu'à un maximum de 7,5 heures, ou</p> <p style="padding-left: 40px;">(ii) un congé payé de 7,5 heures peut lui être accordé, à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie, si elle effectue les heures de travail de base pour cette journée.</p>

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION
DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<u>JOURS FÉRIÉS – ARTICLE 26</u> (suite)	Il est entendu que dans l'éventualité où il n'y aurait plus de valeur maximum de 7,5 heures pour les jours fériés et les jours chômés payés en raison des lois du travail, le nombre de jours de congé personnels payés en vertu des sections 27.04 – 27.06 sera ajusté pour assurer que les employées sur la semaine de travail comprimée ne bénéficient pas d'un plus grand nombre d'heures de congé que les employées sur la semaine de travail ordinaire.

**SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION
DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE** (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p>Rémunération d'un jour férié chômé</p> <ul style="list-style-type: none"> • 26.11 <p>Lorsqu'une employée n'a pas à se présenter au travail un jour férié inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée.</p>	<p>Lorsqu'une employée n'a pas à se présenter au travail un jour férié inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée de 7,5 heures.</p>
<p><u>JOURS CHÔMÉS PAYÉS - ARTICLE 27</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 27.01 <p>En sus des congés prévus à la section 26.01, toute employée au service de la Compagnie le 1^{er} décembre a droit à deux (2) jours chômés payés à des dates déterminées par la Compagnie, au taux de salaire de base pour la journée.</p>	<p>En sus des congés prévus à la section 26.01, toute employée au service de la Compagnie le 1^{er} décembre a droit à deux (2) jours chômés payés de 7,5 heures chacun, à des dates déterminées par la Compagnie, au taux de salaire de base pour la journée.</p>

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION
DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
Jours de congé personnels payés <ul style="list-style-type: none">• 27.04 - 27.06	<p>En vertu de ces sections, les employées se verront accorder 30 heures de congé personnels payés pour raisons personnelles, dont la moitié pourra être utilisée pour des urgences, par période applicable.</p> <p>Il est entendu que dans l'éventualité où il n'y aurait plus de valeur maximum de 7,5 heures pour les jours fériés et les jours chômés payés en raison des lois du travail, le nombre de jours de congé personnels payés sera ajusté pour assurer que les employées sur la semaine de travail comprimée ne bénéficient pas d'un plus grand nombre d'heures de congé que les employées sur la semaine de travail ordinaire.</p>

Généralités

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Il est entendu que l'établissement de la semaine de travail comprimée est conditionnel au respect de toute obligation légale en vertu de toute loi applicable.

Les parties conviennent que les dispositions des articles 16 et 17 de la convention collective actuellement en vigueur entre elles, doivent servir à traiter tout différend lié à l'interprétation et à l'administration des modalités applicables aux employées qui ont adopté la semaine de travail comprimée. Les parties conviennent également que tout différend de ce genre doit être fondé sur les modalités énoncées dans le présent mémoire d'entente, le cas échéant.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

LE SYSTÈME D'AFFECTION À PARTIR DU DOMICILE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Le présent mémoire confirme l'entente conclue au sujet du système d'affectation à partir du domicile. L'implantation et l'application de ce mémoire d'entente sont déterminées selon les besoins de chaque unité d'affaires. Il est entendu que le système d'affectation à partir du domicile doit procurer des avantages et bénéfices à la Compagnie et aux employés afin d'être implanté et maintenu dans un groupe donné.

Admissibilité

La durée et les endroits des affectations à partir du domicile seront déterminés par la Compagnie.

Les employées, dans un groupe où l'affectation à partir du domicile est offerte, peuvent se porter volontaires pour y participer. L'employée qui se porte volontaire doit conclure une entente avec son cadre immédiat concernant l'affectation de son travail, compte tenu des exigences de la Compagnie en matière d'exploitation. Toute entente est assujettie aux dispositions du présent mémoire d'entente. Il est convenu que la participation à une affectation à partir du domicile peut être annulée par l'unité d'affaires ou par l'employée, moyennant un avis de deux (2) semaines.

Système d'affectation à partir du domicile

Il est expressément entendu que toute employée participante doit toujours disposer, à son lieu de résidence, d'un emplacement sécuritaire pour garer le véhicule de la Compagnie. Toutefois, le véhicule peut être garé à un endroit sécuritaire qui ne se trouve pas nécessairement sur la propriété où réside l'employée, à condition d'avoir obtenu l'approbation de la Compagnie.

L'employée participante est autorisée à utiliser le véhicule de la Compagnie qui lui est attribué seulement pour effectuer son travail, et pour se déplacer entre son travail et son lieu de résidence.

Les frais d'exploitation et d'entretien du véhicule seront assumés par la Compagnie. La Compagnie prendra des dispositions concernant l'entretien du véhicule; cependant, il incombe à l'employée participante de s'assurer que le véhicule est convenablement entretenu.

L'assurance du véhicule continuera d'être fournie par la Compagnie aussi longtemps que l'employée respecte les pratiques de la Compagnie, le présent mémoire d'entente et l'entente prise avec son cadre immédiat.

Conditions de travail

L'article 31 de la convention collective est remplacé par ce qui suit :

ARTICLE 31 DÉPLACEMENTS ET DÉPENSES

31.01 Le temps de déplacement, au début d'un tour de service et à partir du lieu de résidence de l'employée, est compris dans les heures de travail de base de la journée.

31.02 (a) Le temps de déplacement, à la fin d'un tour de service, de l'endroit où l'employée termine sa dernière affectation jusqu'à son lieu de résidence, n'est pas inclus dans les heures de travail de base de la journée et n'est pas rémunéré.

(b) Si l'employée doit retourner à son centre de travail habituel à la fin de chaque jour, le centre de travail est l'endroit où elle termine son affectation.

(c) Si le centre de travail est changé par la Compagnie de façon temporaire à l'intérieur ou à l'extérieur de son centre de rattachement habituel et que l'employée doit s'y rendre selon la sous-section 31.02 (b), la portion du temps de déplacement qui excède de 15 minutes ou plus le temps normalement consacré à se déplacer de son centre de travail à son lieu de résidence, sera rémunérée au taux horaire régulier nonobstant la sous-section 31.02 (a).

(d) Si le centre de travail est changé de façon permanente à l'intérieur du centre de rattachement et que l'employée doit s'y rendre selon la sous-section 31.02 (b), les dispositions de la sous-section 31.02 (c) s'appliquent pour les jours travaillés durant les 60 premiers jours suivant immédiatement le changement de centre de travail.

31.03 Lorsqu'une employée doit s'absenter de sa résidence pour une nuit, elle doit être remboursée de ses frais de repas et de logement approuvés.

31.04 L'employée qui tombe malade ou est victime d'un accident lorsque les repas et le logement sont payés par la Compagnie peut être ramenée à son lieu de résidence aux frais de la Compagnie.

Aux fins de la responsabilité, l'employée qui conduit un véhicule de la Compagnie dans les circonstances décrites à la section 31.02 doit être considérée comme étant au travail le temps pendant lequel elle doit être nécessairement responsable du véhicule et qu'elle est dans l'exercice de ses fonctions.

Généralités

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Les parties conviennent que tout différend relatif à ce mémoire d'entente devra faire l'objet de discussions sur une base consultative.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

TERMINAL À ÉCRAN DE VISUALISATION
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Les parties précitées conviennent de ce qui suit :

1. Une employée permanente à plein temps ou à temps partiel qui est enceinte, qui travaille régulièrement à un terminal à écran de visualisation (T.É.V.) et qui ne désire pas continuer ce travail pendant le reste de sa grossesse peut, sous réserve des conditions exposées dans le présent mémoire, choisir l'une des deux (2) options suivantes :
 - a) être affectée à d'autres tâches au sein de l'unité de négociation conformément au paragraphe 2 du présent mémoire d'entente, ou
 - b) obtenir un congé autorisé non payé jusqu'au moment où elle devient admissible au congé de maternité prévu par l'article 14 de la convention collective entre les parties, en date du 19 janvier 2010, ci-après appelée la convention collective.

Affectation à d'autres tâches

2. L'employée qui choisit l'option a) peut être affectée à un poste vacant lorsqu'il en existe un au sein de l'unité de négociation, de la manière et dans l'ordre suivants :

- Premièrement, à un poste vacant de son propre lieu de travail, à un niveau de salaire comparable.
- Deuxièmement, à un poste vacant d'un autre lieu de travail, à un niveau de salaire comparable.
- Troisièmement, à un poste vacant où que ce soit, à un niveau de salaire inférieur, auquel cas elle reçoit dès sa réaffectation le taux salarial du nouveau poste.

L'affectation des employées qui choisissent l'option a) a préséance sur les demandes de mutation en instance.

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

3. L'employée qui choisit l'option a) doit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, se voir proposer un autre travail au sein de l'unité de négociation.

4. L'employée qui choisit l'option a) et qui est affectée à un autre poste :
 - a) renonce, pour la durée de sa réaffectation, aux droits qui lui sont reconnus aux articles 23 et 31 de la convention collective entre les parties, et
 - b) doit choisir ses vacances dans son ancien bureau, comme si elle occupait toujours son ancien emploi dans ce bureau.
5. L'employée qui a choisi l'option a), qui est affectée à un nouveau poste et qui ne veut plus continuer à travailler à ce nouveau poste peut alors choisir soit de demeurer à son poste original, soit d'exercer l'option b). Si elle choisit l'option b) avant de s'être présentée à son nouveau poste, elle demeure à son propre poste jusqu'à ce que l'option b) prenne effet.
6. L'employée qui, après avoir choisi l'option a), 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.

Congé autorisé (non payé)

7. a) Pour être admissible au congé mentionné au paragraphe 1 b), 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 (5) jours après la date de la demande de congé autorisé, 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 b) et dont la grossesse est terminée doit être réintégrée au poste qu'elle occupait au moment où elle a choisi en premier, une option en vertu du paragraphe 1. Cette réintégration doit avoir lieu dans les cinq (5) jours qui suivent la demande de l'employée.
8. En plus du paragraphe 7, les employées admissibles qui désirent faire une demande de congé de maternité en vertu de l'article 14 de la convention collective doivent respecter les dispositions dudit article. (Plus clairement, cela signifie que l'employée doit faire la demande stipulée par l'article 14 de la convention collective au moment approprié au cours du congé mentionné au paragraphe 1 b).)

Généralités

Les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'application des termes et conditions prévus ci-dessus peut être traité conformément aux dispositions des articles 16 et 17 de la convention collective.

La Compagnie et le Syndicat doivent agir de manière juste et raisonnable dans l'exécution des dispositions du présent mémoire d'entente.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

TOURS DE SERVICE FRACTIONNÉS
LORS DE TÉLÉTRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Ce mémoire confirme notre entente concernant les tours de service fractionnés lors de télétravail pour le personnel de bureau et groupe connexe. L'implantation et la participation à ce programme seront déterminées par chaque unité d'affaires selon les besoins d'affaires.

Admissibilité

Les tours de service fractionnés s'appliquent seulement aux employées de l'unité du Personnel de bureau et groupe connexe qui sont en télétravail.

Les participantes seront choisies parmi les employées permanentes qui sont admissibles au télétravail et qui se portent volontaires pour travailler des tours de service fractionnés.

Il est convenu que la participation à des tours de service fractionnés lors de télétravail peut être annulée par l'unité d'affaires ou l'employée moyennant un avis de deux (2) semaines.

Conditions de travail

Les sections 24.08 et 24.09 de la convention collective ne s'appliqueront pas aux employées travaillant des tours de service fractionnés.

Les horaires de tours de service fractionnés lors de télétravail ainsi que les intervalles entre les tours fractionnés seront déterminés par les comités conjoints Bell-SCEP. Toutefois, la durée de l'intervalle entre les deux (2) demi-tours ne doit pas excéder cinq (5) heures. Chaque comité aura la flexibilité d'offrir aux employées en télétravail des horaires alternant les tours de services fractionnés et les horaires réguliers.

Gestion du programme tours de service fractionnés lors de télétravail

Des lignes directrices relatives à la gestion du programme seront établies par les cadres après consultation avec la (les) responsable(s) de la section locale du SCEP dans chaque groupe qui aura décidé d'établir un tel programme.

Généralités

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Les parties conviennent que tout différend relatif à ce mémoire d'entente devra faire l'objet de discussions sur une base consultative.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

TRAITEMENT DES EMPLOYÉES AYANT UN TAUX DE
SALAIRE GELÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER

Ce mémoire confirme l'entente relative au traitement salarial des employées qui continueront de bénéficier de la protection salariale en vertu de la présente entente. Une employée dont le taux de salaire de base est supérieur à l'échelon maximum du groupe salarial approprié pour son poste continuera de bénéficier d'un taux de salaire gelé pendant la durée de la convention collective ou jusqu'à ce que l'échelle salariale rejoigne son taux de salaire de base, sous réserve des lignes directrices relatives au traitement salarial convenues par les parties et figurant dans les pratiques de la Compagnie.

Une représentante auprès de la clientèle qui travaille dans une file d'attente, a des objectifs de vente ou de revenus et dont le salaire est protégé conformément au paragraphe susmentionné doit choisir entre les deux options suivantes qui s'offrent à elle en matière de traitement de la rémunération incitative :

1. Participer au programme de prime de rémunération variable comportant une possibilité de gain de 5,5 % du salaire de base, qui sera versé à titre de prime si les objectifs sont atteints à la cible. Le programme reconnaît la contribution individuelle à l'atteinte des objectifs, tels que les ventes et les revenus, la qualité et la productivité;

ou

2. Renoncer à son droit à la protection salariale et se joindre au groupe salarial correspondant à son poste. L'employée participera alors au programme de prime de rémunération variable comportant une possibilité de gain de 12 % du salaire de base, qui sera versé à titre de prime si les objectifs sont atteints à la cible. Le programme reconnaît la contribution individuelle à l'atteinte des objectifs, tels que les ventes et les revenus, la qualité et la productivité.

L'employée devra, dans les trente (30) jours calendrier suivant la date de signature de la présente entente, confirmer son choix par écrit. Sinon, l'option 2 sera considérée comme son choix.

Toutes les autres employées de bureau dont le salaire est protégé en vertu des conditions énoncées dans le premier paragraphe et qui ne sont pas désignées comme des représentantes auprès de la clientèle sont admissibles au

Programme de rémunération incitative, conformément à l'Annexe D.

Il est également entendu par les parties que la protection salariale ne sera plus applicable si une employée ayant les compétences requises refuse une mutation à un emploi dans sa localité dont le taux de salaire de base est au moins équivalent au taux de salaire gelé.

Les employées dont le salaire restera protégé en vertu du présent Mémoire d'entente en raison de la mise en vigueur de la nouvelle échelle salariale en 2005 recevront ce qui suit au lieu d'une augmentation de leur salaire de base :

- Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1^{er} novembre 2009 recevront un montant forfaitaire de 500\$ payable à la signature de la convention collective;
- Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1^{er} juin 2010 recevront un montant forfaitaire de 500\$ payable le 11 juin 2010;
- Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1^{er} juin 2011 recevront un montant forfaitaire de 500\$ payable le 10 juin 2011;
- Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1^{er} juin 2012 recevront un montant forfaitaire de 500\$ payable le 8 juin 2012;

Généralités

Au sens du présent mémoire d'entente, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

Les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions susmentionnées au sujet du traitement des employées ayant un taux de salaire gelé peut être traité conformément aux dispositions des articles 16 et 17 de la convention collective.

Signé à Montréal ce 19^e jour de janvier 2010.

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

Karen Abel-Kay
François Dorval
Jacqueline Lys
Jean-Stéphane Mayer

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

Les lettres d'entente suivantes ne sont présentées qu'à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme faisant partie de la convention collective.

INDEX ALPHABÉTIQUE

LETTRES D'ENTENTE	PAGE
Consolidations de sites	176
Le congé du lendemain de Noël	178
Diversité de l'effectif et équité en matière d'emploi	180
Équité salariale	185
Le Fonds humanitaire SCEP	188
Formation et opportunités d'apprentissage	190
Initiatives d'impartition	193
Perfectionnement et formation des employées	195
Planification des jours de congé payés	197
Principes ergonomiques	201
Profil	203
Profil 204 – Coordonnateur du réseau d'accès	212
Programme de prime de rémunération variable	214
Utilisation de ressources humaines extérieures	217



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Sujet: Consolidations de sites

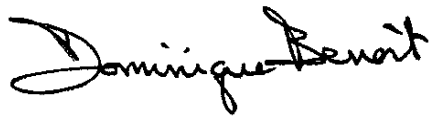
Monsieur Portelance,

La présente confirme l'entente relative aux consolidations de sites conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Dans certaines circonstances et sans s'y limiter, la Compagnie pourrait consolider des sites en raison de gains de productivité, d'améliorations technologiques, de réingénieries de processus, d'une expérience client améliorée ou d'une réduction du volume de travail.

Lors de consolidations de site et après avoir pris en considération le nombre d'employées se déplaçant au site receveur, la Compagnie affichera à l'interne, pour les employées de cette unité de négociation, le nombre d'emplois qui sera nécessaire pour effectuer la charge de travail déménagée au site receveur.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive style with a large initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

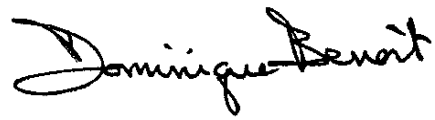
Sujet: Le congé du lendemain de Noël

Monsieur Portelance,

La présente confirme l'entente relative au congé du lendemain de Noël conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

La mise à l'horaire du congé du lendemain de Noël le jeudi qui précède la fête, tel que stipulé à la section 26.07, entrera en vigueur en 2010.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

**Objet : Diversité de l'effectif et équité en matière
d'emploi**

Monsieur Portelance,

La présente confirme l'entente relative à la diversité de l'effectif et l'équité en matière d'emploi conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Vision

La Compagnie et le Syndicat s'engagent à favoriser la diversité et l'équité au travail de façon à ce que toutes les employées soient traitées avec respect et dignité, ne fassent pas l'objet de harcèlement et aient l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

À titre de chef de file du marché, Bell vise à atteindre un effectif diversifié qui reflète la communauté d'où il provient et à donner à notre Compagnie un avantage concurrentiel distinct en devenant :

- l'employeur de choix;
- la Compagnie de choix; et
- un leader en matière d'innovation dans les communications.

Rôle des unités d'affaires

Les deux parties conviennent que les cadres ont un rôle clé à jouer pour ce qui est de promouvoir la diversité en milieu de travail et de s'assurer que les employées comprennent les politiques de la Compagnie concernant la diversité de l'effectif et l'équité en matière d'emploi. Les cadres CC4 sont invités, avec l'aide des conseillers en Ressources humaines et en Relations du travail, à élaborer et à appuyer des initiatives visant à sensibiliser davantage leur personnel et à susciter des changements positifs au sein de leur district. S'il y a lieu, ces initiatives comprendront, sans toutefois s'y limiter, celles qui suivent :

- s'assurer que les pratiques d'embauche à l'interne et à l'externe facilitent le recrutement de candidats des quatre groupes désignés (c.-à-d., les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles);
- s'assurer que les nouvelles employées aient la possibilité de remplir le questionnaire d'identification volontaire au moment de l'embauche, ainsi qu'au moment de leur reclassement comme employées permanentes;
- sensibiliser les employées aux politiques de la Compagnie par divers moyens de communications et à l'occasion des réunions du personnel;
- promouvoir le site Web de la Compagnie sur la diversité;
- ateliers de Sensibilisation à la diversité et/ou Respect au travail;
- appuyer et élargir le réseau de facilitateurs chargés d'animer les ateliers de Sensibilisation à la diversité;
- appuyer les événements locaux visant à promouvoir la diversité et le multiculturalisme.

Les cadres CC4 sont invités à faire le point sur ces initiatives aux réunions entre la Compagnie et le SCEP. Le comité mixte de l'entreprise sur la diversité et l'équité en matière d'emploi passera régulièrement en revue les initiatives mises en œuvre dans les unités d'affaires.

Comité mixte

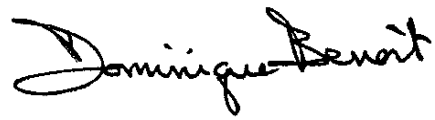
Les parties acceptent de maintenir le comité mixte de l'entreprise sur la diversité et l'équité en matière d'emploi, dont le but doit prévoir, notamment mais non exclusivement, ce qui suit :

- parrainer et soutenir les activités qui aident à atteindre la vision;
- aider toutes les employées à comprendre qu'il leur incombe de traiter les autres d'une manière équitable et non discriminatoire;
- faire des recommandations aux divers forums ou services de la Compagnie;
- identifier et recommander des méthodes visant à accroître la diversité de façon à travailler en vue d'établir un effectif qui reflète la communauté d'où il provient;
- faire part aux employées des activités du comité.

Il est entendu que certains renseignements confidentiels divulgués par la Compagnie et identifiés comme tels au comité doivent demeurer confidentiels et ne peuvent servir qu'aux fins des activités du comité.

La composition du comité doit demeurer ce qu'elle est actuellement. Toute modification doit se faire par accord des parties.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Sujet: Équité Salariale

Monsieur Portelance,

La présente confirme l'entente relative à l'équité salariale conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

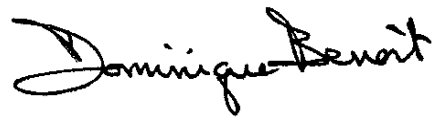
L'entente de règlement conclue le 30 août 2002 concernant les plaintes en matière d'équité salariale en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* établissait le Comité mixte Profil et lui confiait la responsabilité de contribuer à assurer l'équité salariale à Bell, ainsi que

d'examiner tout enjeu futur pouvant se poser dans le cadre de son mandat en vertu de l'entente de règlement.

L'entente de règlement stipule également que les parties doivent avoir recours au Comité mixte Profil pour examiner les questions relatives à la mise en œuvre de l'entente de règlement du 30 août 2002, et s'en remettre au Comité pour résoudre ces questions en leur trouvant une solution mutuellement acceptable ou, à défaut d'une entente, en soumettant la question à une tierce partie arbitre qui sera nommé par les parties en vertu des dispositions de l'entente de règlement. Les parties conviennent et comprennent que l'arbitre ne peut siéger en appel des décisions du Comité mixte Profil. Le Comité mixte Profil s'est acquitté de ces tâches pendant plusieurs années, s'occupant notamment de l'évaluation des postes. Ces évaluations ont pris fin au cours de l'été 2009.

La Compagnie et le Syndicat conviennent que le Comité mixte Profil devrait être renommé Comité mixte sur l'équité salariale et que, conformément à l'entente de règlement, il aura toujours parmi ses responsabilités l'examen de moyens pour les parties de continuer à assurer l'équité salariale au sein de la Compagnie pour les membres du Personnel de bureau et groupe connexe, selon les dispositions de l'entente de règlement du 30 août 2002.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

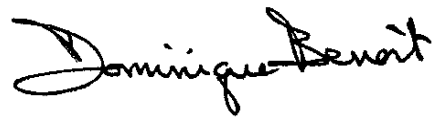
Sujet: Le Fonds humanitaire SCEP

Monsieur Portelance,

La présente confirme l'entente relative au Fonds humanitaire du SCEP conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexes.

Le Fonds humanitaire du SCEP sera ajouté à la liste des charités qui font partie du programme de dons des employés.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Objet : Formation et opportunités d'apprentissage

Monsieur Portelance,

La présente confirme l'entente relative à l'évolution de la formation et des opportunités d'apprentissage pour les employés conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

La Compagnie reconnaît qu'un effectif hautement spécialisé créera un avantage concurrentiel soutenu. En vue de favoriser un milieu de travail qui valorise le perfectionnement continu des compétences et le

développement personnel, la Compagnie appuiera des initiatives, des processus et des outils qui aideront les employées à améliorer leur employabilité.

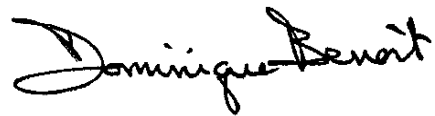
Pour ce faire, la Compagnie s'assurera :

- que des profils de compétence existent pour les employées;
- que chaque employée ait l'opportunité de préparer conjointement avec son cadre un plan de développement annuel, tel que stipulé dans le programme de gestion de la performance de l'entreprise;
- que le programme d'assistance-éducation, tel que décrit sur le site des Ressources humaines, soit respecté; que chaque employée puisse, au cours de la durée de la présente convention collective, suivre jusqu'à une journée (7 heures et 30 minutes) de formation de son choix parmi les cours offerts en ligne par la Compagnie.

La Compagnie veut ainsi s'assurer, non seulement que les employées poursuivront le développement de compétences directement requises pour l'accomplissement de leur tâches actuelles, mais également reconnaître leur désir de se perfectionner dans des domaines qu'elles jugent appropriés pour l'avancement de leur carrière au sein de l'entreprise. Dans le processus global de planification et de perfectionnement, le cadre et l'employée devraient s'assurer que la formation et les compétences acquises par

l'employée soient notées.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Objet : Initiatives d'impartition

Monsieur Portelance,

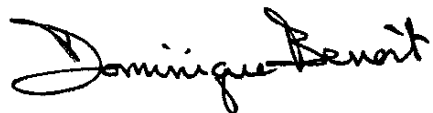
La présente confirme l'entente relative aux initiatives d'impartition conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

La Compagnie convient que, si elle décide de procéder à l'impartition des activités de travail s'inscrivant dans le cadre de la convention collective, elle amorcera des discussions avec le Syndicat afin de tenter d'établir un processus de transition visant à limiter le plus possible l'impact de l'impartition sur les employés mutées et sur

l'exploitation de la Compagnie. Dans l'éventualité où des employés permanentes seraient déclarées excédentaires par la Compagnie par suite d'une initiative d'impartition, le Mémoire d'entente sur le Plan de rajustement de l'effectif s'appliquera.

Il est entendu que la Compagnie ne s'opposera à aucune demande d'accréditation formulée par le Syndicat en regard des activités imparties, sous réserve des lois applicables.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive style with a large initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Objet : Perfectionnement et formation des employées

Monsieur Portelance,

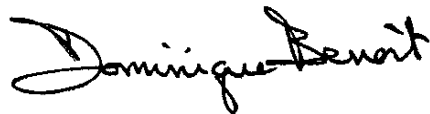
La présente confirme l'entente relative au perfectionnement et à la formation des employées résultant de la participation aux projets et aux activités mentionnés ci-après conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Les employées participent de plus en plus aux projets de la réorganisation du travail et à d'autres projets semblables. Elles participent également aux activités des comités mixtes

formés pour examiner les questions concernant le service, les revenus, les coûts et les employées.

La Compagnie reconnaît la précieuse contribution qu'une employée peut apporter à ces activités et aussi les compétences, la formation et l'expérience qu'elle peut acquérir par sa participation. Dans le processus de planification et de perfectionnement personnels, le cadre et l'employée devraient s'assurer que la formation et les compétences acquises par l'employée ainsi que la contribution de celle-ci à ces activités sont notées à juste titre.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Objet : Planification des jours de congé payés

Monsieur Portelance,

La présente confirme l'entente relative à un processus de planification et d'établissement du calendrier de temps de congé payé des employées visées par la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Mise en oeuvre du processus

Quand il en a été décidé ainsi localement au moyen d'une entente conjointe entre le cadre CC4 et la représentante de la section locale du SCEP, un processus sera mis en oeuvre en vue de la planification et de l'établissement du calendrier des jours de congé tout au long de l'année.

Les jours disponibles pour fin de planification et d'inscription au calendrier sont ceux auxquels les employées ont droit en vertu des dispositions de la convention collective, ex. : jours de congé personnels payés, vacances en jours, jours de congé compensatoires, jours chômés payés et temps compensatoire.

Admissibilité

Les employées à plein temps et les employées à temps partiel qui ont droit à des jours de congé payés et/ou qui ont du temps compensatoire accumulé avant la période d'attribution en cause.

Directives relatives à l'établissement du calendrier

Au cours d'une année civile, pour un minimum de dix (10) mois, les employées admissibles auront la possibilité de choisir des jours de congé aux fins de leurs besoins personnels. Les employées à plein temps auront la possibilité de choisir un minimum de dix (10) jours de congé par année. Au moment de l'établissement du calendrier des jours de congé, les employées indiqueront à leur cadre le type de congé choisi, ex. : jour de congé personnel payé, jour de vacances individuel, jour de congé compensatoire, etc.

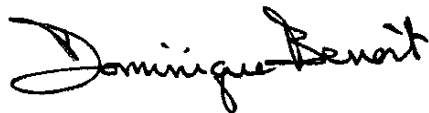
Chaque unité d'affaires qui décide de mettre en oeuvre ce processus déterminera, compte tenu des besoins de l'exploitation et des clients, les mois à l'intérieur desquels les employées pourront effectuer leur choix. Ceci ne change en rien les dispositions normales visant la planification et l'établissement du calendrier des vacances tout au long de l'année. Les périodes d'attribution ou les restrictions quant aux mois ou aux jours disponibles peuvent varier d'une unité d'affaires à une autre en raison de l'effectif requis par la charge de travail et des attentes des clients.

Processus de sélection

Le processus de sélection des jours de congé doit être déterminé localement, conformément aux pratiques courantes d'établissement de calendriers. Chaque unité d'affaires déterminera le nombre maximum de congés disponibles par jour et en fera part aux employées au moyen des procédures existantes de gestion de calendriers.

Il est entendu que les représentants désignés de la Compagnie et du SCEP doivent se consulter lorsque cela est approprié, afin d'examiner la répartition des jours disponibles.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Objet : Principes ergonomiques

Monsieur Portelance,

La présente confirme l'entente relative aux principes ergonomiques pour les employés qui utilisent des terminaux avec écran de visualisation conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

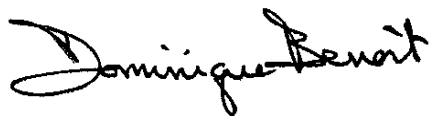
Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité a développé un programme de sensibilisation qui a été conçu afin d'accroître la connaissance et promouvoir l'adhésion aux principes ergonomiques. Ce programme fait maintenant partie du programme de prévention des accidents (PPA) de Bell.

Les unités d'affaires s'assureront que toutes les nouvelles employées soient formées à l'intérieur des deux (2) mois suivants leur embauche et que la formation soit consignée au registre PPA de l'employée.

Les comités de négociation appuient le travail effectué par le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité à cet égard.

Les employées et les cadres continuent de partager la responsabilité d'adhérer aux principes ergonomiques et d'encourager leur application sur les lieux de travail.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Sujet: Profil

Monsieur Portelance,

La présente confirme notre entente concernant Profil conclue lors des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Évaluation:

Les parties conviennent que les profils dans la liste ci-jointe ont été évalués et ne seront pas évalués une seconde fois pendant la durée de cette convention

collective. Par conséquent, le groupe salarial associé à chaque profil ne sera pas modifié.

Cependant, la Compagnie évaluera les nouveaux emplois de bureau et emplois connexes, créera les profils et déterminera le groupe salarial associé à chacun d'eux.

Reclassement :

Sans limiter les droits de la direction, c'est à la Compagnie seule qu'il incombe:

- De reclasser une employée ou un groupe d'employées qui effectue le même travail, dans le même profil.
- De traiter les demandes de reclassement faites par les employées. Ces demandes seront décidées dans un délai de 90 jours suivant la réception d'une demande dûment remplie. La période de 90 jours peut être prolongée par une entente écrite par les parties.

Modalités salariales:

Les règles qui régissent la rémunération à la suite d'un reclassement sont les suivantes :

- Si l'emploi est rajusté à la baisse d'un (1) groupe salarial, l'employée bénéficiera d'une protection salariale pour une période de neuf

(9) mois à compter de la date de mise en œuvre de la décision;


- Si l'emploi est rajusté à la baisse de plus d'un (1) groupe salarial, l'employée bénéficiera d'une protection salariale pour une période de douze (12) mois à compter de la date de la mise en œuvre de la décision.
- Si l'emploi est rajusté à la hausse, le rajustement salarial entrera en vigueur à la date de la décision.

Général:

Une fois qu'une décision est rendue par la Compagnie, la Compagnie avisera le Syndicat du profil approprié et du groupe salarial qui lui est associé.

Il est entendu que la protection salariale décrite ci-dessus ne s'applique pas aux évaluations et aux reclassements entrepris conformément à la convention collective de 2005.

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



Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail

Profils de poste du personnel de bureau et groupe connexe		
Profil	Titre	Groupe salarial
102	Adjointe - Budget et rendement	11
103	Adjointe - Analyse de données	12
104	Adjointe - Traitement de l'information	10
106	Adjointe - Résultats financiers et rendement de l'entreprise	12
108	Adjointe - Facturation	11
109	Adjointe - Transactions des télécommunicateurs	11
110	Adjointe - Gestion des documents	12
112	Adjointe - Magnétothèque	10
113	Adjointe - Salle de comptage	10
114	Adjointe - Analyse de coûts	12
115	Adjointe - Paiements et règlements	11
116	Adjointe - Matériel de référence	12
117	Adjointe - Réclamations	11
118	Adjointe - Assistance annuaire	10
202	Adjointe - Centre de contrôle	12
203	Adjointe – Administration du réseau	13
*204	Adjointe - Coordonnateur du réseau d'accès	14
205	Adjointe - Gestion du réseau	13
206	Adjointe - Conception de circuits	13
208	Adjointe - Droits de passage	11

Profils de poste du personnel de bureau et groupe connexe		
Profil	Titre	Groupe salarial
207	Adjointe - Soutien administratif centre de control	12
209	Adjointe - Études de réseau	13
210	Adjointe - Soutien applications informatiques	14
211	Adjointe - Soutien ordinateur	13
213	Adjointe - Traduction Commutation	14
216	Adjointe - Études de trafic	12
217	Adjointe - Approvisionnement du service et centre d'activation	13
218	Adjointe - Surveillance du réseau	13
219	Adjointe - Conception du réseau d'accès	14
220	Adjointe - Prévision des ressources du réseau	13
221	Adjointe - Contrôleur des effectifs	12
222	Adjointe - Gestion de l'invalidité et lésions professionnelles	12
223	Adjointe - 9-1-1	11
225	Adjointe - Conception et dessin-Ingénierie détaillée	13
227	Adjointe - Centre d'aiguillage	12
228	Adjointe - Coordination services d'affaires	12

Profils de poste du personnel de bureau et groupe connexe		
Profil	Titre	Groupe salarial
229	Adjointe - Administration de projets réseau	13
230	Adjointe - Centre d'opérations municipales	13
231	Adjointe - gestion du parc informatique	11
232	Adjointe -Guide des rues	11
233	Adjointe - Chaîne d'approvisionnement réseau	12
301	Adjointe - Courrier et travaux de bureau	10
302	Adjointe - Dessin technique et création artistique	12
303	Adjointe - Soutien administratif	10
307	Adjointe - Matériel	11
309	Adjointe - Assurance de la qualité	10
310	Adjointe - Vérification de qualité	13
312	Adjointe - Support perception	10
314	Adjointe - Administrateur de temps/RH	10
315	Adjointe - Gestion des contrats	10
316	Adjointe - Carte d'accès	10
317	Adjointe - Accès au réseau	12
318	Adjointe - Vérification du personnel	10
320	Adjointe - Livraison de projets/processus	14
321	Adjointe - Présence au travail	11
322	Adjointe - Assistance Web	11

Profils de poste du personnel de bureau et groupe connexe		
Profil	Titre	Groupe salarial
340	Adjointe - Gestions des comptes à recevoir- comptes résidentiels	11
360	Adjointe - Formatrice - coach	14
401	Adjointe - Communications	11
406	Adjointe - Recherche	10
407	Adjointe - Faillite et crédit-bail-affaires	12
408	Adjointe - Fraude	13
409	Adjointe - Gestion des mutations	12
411	Adjointe - Soutien achats à l'approvisionnement	11
412	Adjointe - Paie	13
413	Adjointe - Conformité légale	14
415	Adjointe - Recrutement	12
505	Représentante auprès de la clientèle – Réparation	10
507	Représentante auprès de la clientèle - Exploitation (marché d'affaires)	14
508	Représentante auprès de la clientèle - Soutien (ventes et services)	10
514	Agent - Production de rapports en ligne et facturation	12
517	Adjointe - Groupe transactions ressources humaines	11

Profils de poste du personnel de bureau et groupe connexe		
Profil	Titre	Groupe salarial
518	Représentante auprès de la clientèle - Revenus et recouvrement des créances	10
519	Représentante auprès de la clientèle - Gestion des comptes de l'entreprise	12
520	Représentante auprès de la clientèle - Représentation régionale	11
522	Représentante auprès de la clientèle - Grandes entreprises et gouvernements	12
523	Représentante auprès de la clientèle - PME	12
524	Représentante auprès de la clientèle - Marchés d'affaires (services aux télécommunicateurs)	12
525	Représentante auprès de la clientèle - Marché grand public	10
527	Conseillère auprès de la clientèle - Grandes entreprises	13
528	Conseillère auprès de la clientèle - Grande PME	13
529	Représentante auprès de la clientèle - Centre de prestation des services mondiaux	13
530	Représentante auprès de la clientèle – Inscriptions aux annuaires	11

Profils de poste du personnel de bureau et groupe connexe		
Profil	Titre	Groupe salarial
531	Agente - Solutions de facturation personnalisées	12
532	Représentante auprès de la clientèle - Comptes payables	11
533	Représentante auprès de la clientèle - Compagnies indépendantes	13
534	Représentante auprès de la clientèle - Groupes spécialisées PME	12
535	Représentante auprès de la clientèle - Coordination de projets	13
538	Représentante auprès de la clientèle - Assurance du service marchés d'affaires	11
539	Représentante auprès de la clientèle - Assurance du service escalade - Bell marchés d'affaires	12
540	Représentante auprès de la clientèle - Spécialiste marché consommateur	11
541	Représentante auprès de la clientèle - Revenus et recouvrement des créances - Marchés d'affaires	11
560	Représentante auprès de la clientèle - Service d'assistance et d'escalade	13

* Référer à la lettre d'entente Profil 204



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Sujet: Profil 204 – Coordonnateur du réseau d'accès

Monsieur Portelance,

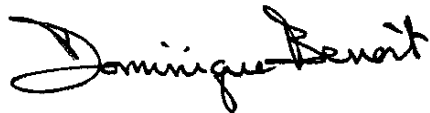
La présente confirme notre entente concernant le profil 204 conclue lors des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Les parties conviennent de tenir des discussions spécifiques concernant la nature du travail qui est effectué ainsi que le caractère approprié de la rémunération.

Si le profil 204 continuait d'être régi par la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe, il est convenu qu'il demeurerait au minimum dans le groupe salarial 14 pendant la durée de la convention collective.

Une recommandation sera faite au plus tard 90 jours après la signature de cette convention collective. Les parties peuvent convenir par entente mutuelle écrite de prolonger ledit délai.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

**Sujet: Programme de prime de rémunération
variable**

Monsieur Portelance,

La présente confirme l'entente relative au Programme de prime de rémunération variable conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

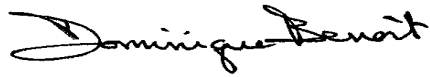
Le Programme de prime de rémunération variable s'appliquera à toutes les Représentantes auprès de la clientèle admissibles qui sont en appel, avec objectifs de ventes et de revenus. Le programme visera à reconnaître la

contribution individuelle à l'égard des objectifs tels que les ventes, les revenus, la qualité et la productivité. Le programme prévoit un incitatif de motivation qui invite à atteindre et à dépasser les objectifs.

Les employées ayant le profil de revenus et recouvrement des créances dans les marchés résidentiel et PME (profils 518 et 541), seront assujetties au programme PPRV effectif dans les trois (3) mois suivant la date de signature de la convention collective.

Des comités locaux du Programme de prime de rémunération variable, qui comprennent des représentants du Syndicat et de la Compagnie, seront établis et maintenus pour la durée de la convention collective en tant que forum consultatif sur les questions concernant le Programme de prime de rémunération variable. Ces comités se réuniront à intervalles réguliers afin d'assurer un suivi continu et de faire, au besoin, des recommandations quant à l'évolution du Programme. Le gain potentiel au niveau cible représente 12% du salaire de base, qui sera rémunéré en tant que prime variable si les objectifs à la cible sont rencontrés. Le potentiel de gain au niveau cible ne sera pas réduit au cours de la durée de la convention collective.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive style with a large, stylized initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail



Le 19 janvier 2010

Monsieur Alain Portelance
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier
545, boul. Crémazie est
Bureau 1101
Montréal (Québec)
H2M 2V1

Objet : Utilisation de ressources humaines extérieures

Monsieur Portelance,

La présente confirme l'entente relative à l'utilisation de ressources humaines extérieures conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Les parties ont convenu de se rencontrer périodiquement pour échanger de l'information et pour favoriser la consultation entre la direction et les représentantes du Syndicat sur les enjeux liés à l'utilisation de ressources humaines extérieures et à ses implications potentielles sur les fonctions couvertes par l'unité de négociation.

La Compagnie a pour politique, chaque fois qu'il y a un besoin :

- de compétences techniques spécialisées, d'équipement ou de compétences professionnelles dont la Compagnie ne dispose pas normalement ou qu'elle ne peut offrir dans les délais requis;
- de travaux qui occasionneraient une utilisation non économique d'employées spécialisées;
- de suppléer temporairement aux travaux ou services normalement fournis par les employées existantes ou de remplacer celles-ci;
- de recourir à l'utilisation de ressources humaines extérieures afin d'exécuter le travail ou de fournir des services requis dans le but de respecter ses engagements et ses responsabilités envers ses clients et le public.

La Compagnie et le Syndicat travailleront ensemble de façon à trouver le juste équilibre entre les intérêts des clients, de la Compagnie et des employées, en ce qui concerne l'utilisation de ressources humaines extérieures.

Pour y parvenir, tous les trimestres, ou plus ou moins fréquemment si les parties en conviennent, chaque cadre CC4 qui utilise ou prévoit utiliser des ressources humaines extérieures rencontrera la représentante de la section locale pour examiner et passer en revue les activités et les

préoccupations pouvant exister en regard d'une telle utilisation au sein de son organisation.

Les discussions entre le cadre CC4 et la représentante de la section locale (ou leurs délégués) devraient porter notamment, mais non exclusivement, sur les aspects suivants :

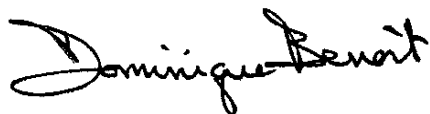
- situation actuelle et les prévisions de volume de travail ainsi que les projets à venir;
- solutions de rechange possibles telles que le recours à des employées temporaires ou à temps partiel, utilisation plus efficace des employées disponibles, etc. avant l'attribution de travail à des ressources humaines extérieures;
- travail que le cadre CC4 prévoit confier à des ressources humaines extérieures. La direction devrait donner le plus long préavis possible au Syndicat de son intention de recourir à des ressources humaines extérieures;
- utilisation de ressources humaines extérieures dans l'organisation du cadre CC4 depuis la dernière réunion;
- rétroaction sur le travail qui a été donné à des ressources humaines extérieures afin d'identifier les améliorations possibles ou suggérer des solutions de rechange.

En plus, une rencontre aura lieu entre le cadre CC3 et/ou CC2 et la représentante du SCEP avant l'embauche d'une

ressource humaine extérieure pour discuter des raisons, des alternatives et de la durée prévue de l'embauche.

Enfin, tel qu'indiqué précédemment, les comités de négociation reverront l'utilisation de ressources humaines extérieures lors de réunions consultatives.

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

A handwritten signature in black ink, reading "Dominique Benoît". The signature is written in a cursive, flowing style with a large initial 'D'.

Dominique Benoît
Chef divisionnaire - Relations du travail
et pratiques en milieu de travail