

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**UNIFOR**

ET

**BELL CANADA**

**VENDEURS - SERVICES  
DE COMMUNICATIONS**



EN VIGUEUR LE 1<sup>er</sup> JANVIER 2014



## TABLE DES MATIÈRES

<b>Article</b>		<b>Page</b>
1	Équité en matière d'emploi	2
2	Définitions	3
3	Modalités salariales	6
4	Ancienneté	9
5	Heures de travail	10
6	Jours fériés et jour chômé payé	12
7	Vacances	17
8	Mutations	25
9	Absence pour cause de maladie	25
10	Congés	27
11	Frais de séjour et de transport	32
12	Mesures disciplinaires	33
13	Résolution de problèmes et griefs	33
14	Arbitrage	37
15	Indemnité de vie chère	40

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

<b>Article</b>		<b>Page</b>
16	Information du personnel	41
17	Validité de la convention	41
18	Champ d'application	42
19	Cotisations syndicales	42
20	Représentants du personnel	43
21	Notification au Syndicat	44
22	Santé et sécurité	46
23	Temps alloué pour affaires syndicales	48
24	Réunions	51
25	Procédure de négociation	51
26	Dépenses	52
27	Droits de la direction	53
28	Remaniement du personnel	53
29	Changements technologiques	54
30	Avantages Sociaux	55
31	Durée de la convention	55
	Attestation	57

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

<b>Annexe</b>	<b>Page</b>
A Liste des emplois	58
B Liste des localités	59
C Échelles salariales	60
<b>Mémoires d'entente</b>	<b>Page</b>
- Montant forfaitaire pour les employés ayant un taux de salaire gelé Représentant en communications - Conseiller en communications	74
- Montant forfaitaire pour les employés ayant un taux de salaire gelé Conseiller ventes internes - Chargé principal de compte - Chargé principal solutions d'affaires	76
- Protection Salariale Conseiller aux ventes internes	79
- Rajustement de l'effectif	81
- Traitement des employés ayant un taux de salaire gelé	90

## INDEX ALPHABÉTIQUE

	<b>Page</b>
Absences pour urgences personnelles et familiales	93
Absence pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet	25
Adoption – Congé d’	27
Affectations temporaires	9
Ancienneté	9
Annexe	
- A Liste des emplois	58
- B Liste des localités	59
- C Échelles salariales	60
Arbitrage	37
- Procédure d’arbitrage accéléré	39
Attestation	57
Attribution des tours de service	11
Augmentations de salaire	6
Avantages sociaux	55
Canaux de distribution	96
Centre de rattachement – définition	5
Cessation d’emploi	87
Champ d’application	42
Changements technologiques	54
Comité conjoint des Relations du travail	99
Comités de santé et de sécurité	47

## INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	<b>Page</b>
Congés	27
- d'adoption	27
- en cas de deuil	28
- pour soins d'enfants	27
Congés personnels – Centres de Marketing	
direct	30
- Payés	30
- Non payés	30
Convention collective	1
Cotisations syndicales	42
Définitions	3
Définitions d'une entité	83
Demi-tour de service - définition	5
Dépenses	52
- Arbitrage	39
- Frais de séjour et de transport	32
- Réunions ou travaux de délibération	52
Deuil – Congé en cas de	28
Discrimination	2
Diversité de l'effectif	2, 102
Droits de la direction	53
Durée de la convention	55
Échelles salariales	60
Emplois - Liste des	58
Employé – définition	3

## INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	<b>Page</b>
Employé à l'essai	
- Définition	5
- Fin de l'emploi	33
Employé à plein temps	
- Définition	4
- Heures de travail	10
- Heures supplémentaires	10
Employé à temps partiel	
- Définition	5
- Heures de travail	10
- Jour chômé payé	15
- Rémunération des heures de travail un jour férié	14
- Rémunération d'un jour férié chômé	15
- Taux de salaire de base	6
Employé permanent – définition	4
Employé permanent auxiliaire - définition	4
Employé surnuméraire - définition	5
Employé temporaire - définition	4
Employée enceinte, T.E.V.	48
Entrevues de la Sûreté	45
Équité en matière d'emploi	2
- Discrimination	2
- Diversité de l'effectif	2, 102

## INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	<b>Page</b>
Formation sur les connaissances, compétences et mobilité professionnelle des ventes	105
Frais de séjour et de transport	32
Gestion de la charge de travail	108
Griefs (voir Résolution de problèmes et griefs)	33
Heures de travail	10
- Attribution des tours de service	11
- De base	10
- Employés à plein temps	10
- Employés à temps partiel	10
- Heures supplémentaires	10
Heures supplémentaires	10
Indemnité de cessation d'emploi	89
Indemnité de vie chère	40
Indemnité supplémentaire – Régime d'	28
Information du personnel	41
Jour chômé payé	12
Jours de congé personnels payés	30
Jours de paie	8
Jours fériés et jour chômé payé	20
- Durant les vacances	12
- Jour chômé payé	12, 16



## INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	<b>Page</b>
- Jours fériés	12
- Rémunération des heures de travail un jour férié	14
- Rémunération d'un jour férié chôme	15
Lettres d'entente – Index alphabétique	92
- Absences pour urgences personnelles et familiales	93
- Canaux de distribution	96
- Comité conjoint des relations du travail	99
- Diversité de l'effectif et équité en matière d'emploi	102
- Formation sur les connaissances, compétences et mobilité professionnelle des ventes	105
- Gestion de la charge de travail	108
- Principes ergonomiques	111
- Processus de révision des cas d'invalidité	113
- Programme de bonis du Marketing direct	116
- Statut permanent auxiliaire	123
- Vendeurs face à face - programme de bonis des Ventes	125

## INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	<b>Page</b>
Localités – Liste des	59
Maladie – Absence pour cause de	25
Mémoires d'entente	
- Montant forfaitaire pour les employés ayant un taux de salaire gelé - Représentant en communications - Conseiller en communications	74
- Montant forfaitaire pour les employés ayant un taux de salaire gelé - Conseiller ventes internes - Chargé principal de compte - Chargé principal solutions d'affaires	76
- Protection Salariale Conseiller aux ventes internes	79
- Rajustement de l'effectif	81
- Traitement des employés ayant un taux de salaire gelé	90
Mesures disciplinaires	33
Modalités salariales	6
- Affectations temporaires	9
- Augmentations de salaire	6
- Date d'entrée en vigueur	8
- Intervalle entre les divers échelons	6
- Jours de paie	8
- Taux de salaire de base	6
- Traitement salarial en cas de promotion	8

## INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	<b>Page</b>
Mutations	25
Négociations	51
Notification à la Compagnie	43
Notification au Syndicat	44, 82
- Entrevues de la Sûreté	45
Principes ergonomiques	111
Procédure de négociation	51
Processus de révision des cas d'invalidité	113
Programme de bonis des Ventes – Vendeurs face à face	125
Programme de bonis du Marketing direct	116
Promotion, traitement salarial en cas de	8
Protection salariale Conseiller aux ventes	79
Rajustement de l'effectif	81
Régime d'indemnité supplémentaire	28
Rémunération d'un jour férié chômé	15
Remaniement du personnel	53
Rémunération des heures de travail un jour férié	15
Rémunération en espèces au lieu de vacances	23
Représentants du personnel	43
- Définition	5
- Nombre de	43
- Notification à la Compagnie	43
- Notification au	37, 44, 45, 82
- Statut modifié d'un	44

## INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	<b>Page</b>
Résolution de problèmes et griefs	33
- Délais	37
- Griefs de principe	36
- Griefs individuels et de groupes	34
- Résolution de problèmes	33
Réunions	51
- Dépenses occasionnées	52
- Entrevues de la Sûreté	45
- Représentants négociateurs	52
- Résolution de problèmes et griefs	33
- Temps alloué pour affaires syndicales	48
- Procédure d'arbitrage accéléré	39
Salaires	
- Échelles salariales	60
- Modalités salariales	6
Santé et sécurité	46
- Comités	47
- Terminal à écran de visualisation (T.E.V.)	48
Soins d'enfants – congé pour	27
Statut permanent auxiliaire	123
Taux de salaire de base	6
Temps alloué pour affaires syndicales	48
Terminal à écran de visualisation (T.E.V.)	48
Tour de service – définition	5
Tours de service – Attribution	11

## INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	<b>Page</b>
Traitement des montants forfaitaires	74, 76
Traitement salarial en cas de promotion	8
Vacances	17
- Admissibilité	
- au cours des années subséquentes	18
- durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage	17
- moins d'une année entière accumulée	19
- Calendrier des	19
- Jour férié durant les	20
- Maladie ou accident	21
- Période de	21
- Rémunération de	21
- Rémunération en espèces au lieu de	23
Validité de la convention	41
Vendeurs face à face – programme de bonis des Ventes	125

## **CONVENTION COLLECTIVE**

LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata ce 20<sup>e</sup>  
jour de février 2014, est conclue

ENTRE

UNIFOR, agent négociateur dûment accrédité, ci-après  
désigné sous le nom de "le Syndicat",

D'UNE PART,

- et -

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

D'AUTRE PART.

**ARTICLE 1**  
ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

**Diversité de l'effectif**

**1.01** (a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance de réaliser l'équité en milieu de travail de sorte que tous les employés soient traités équitablement et qu'ils aient l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

(b) Cela signifie que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada peuvent réclamer l'adoption de mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences pour surmonter la discrimination involontaire. Dans le même esprit, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'une plus grande sensibilisation et d'une plus grande acceptation de la diversité de l'effectif.

**Discrimination**

**1.02** La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas se livrer à des actes de menace, d'intimidation ou de discrimination illégale à l'endroit d'un(e) employé(e) à cause de son état de grossesse, de 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, de sa situation de famille, d'une déficience, de ses affiliations politiques avec un parti politique légitime, d'une condamnation pour laquelle il a été

gracié 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.

**1.03** La Compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures discriminatoires contre un employé parce qu'il est membre du Syndicat ou parce qu'il s'occupe, au nom du Syndicat, d'activités autorisées aux présentes.

**1.04** Au sens de la présente convention, 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.

## **ARTICLE 2** **DÉFINITIONS**

**2.01** Aux fins de la présente convention :

(a) Le terme "employé" 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'employé surnuméraire ;



(3) une personne qui exerce des fonctions de cadre ("leader").

(b) Le terme "employé permanent" 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'employé ou de la Compagnie.

(c) Le terme "employé permanent auxiliaire" désigne une personne embauchée en vue de l'exécution d'un projet particulier ou pour une période de temps déterminée dont la durée est prévue être de plus de douze mois mais qui peut se terminer à la fin du projet ou de la période en question. Ce statut d'emploi n'est plus applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

(d) Le terme "employé temporaire" désigne une personne embauchée en vertu d'une entente selon laquelle la période d'emploi ne devrait pas excéder deux (2) années. En accumulant 24 mois de service continu, un employé temporaire se verra offrir un poste d'employé permanent à temps partiel et, si il accepte, sera reclassé à un statut de permanent à temps partiel, à son poste et à son lieu de travail actuels. Dans l'éventualité où l'employé refuse cette offre, la Compagnie mettra fin à son emploi.

(e) Le terme "employé à plein temps" désigne une personne qui doit normalement effectuer les heures de travail de base.

(f) Le terme "employé à temps partiel" désigne une personne qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base.

(g) Le terme "employé surnuméraire" désigne une personne embauchée à la condition que la période d'emploi n'excède pas 45 jours dans une année civile.

(h) Le terme "employé 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. Dès que l'une (1) des deux (2) échéances est atteinte, la personne n'est plus considérée un employé à l'essai.

(i) Le terme "tour de service" désigne le nombre d'heures de travail de base prévues pour une journée à l'horaire d'un employé.

(j) Le terme "demi-tour de service" désigne la moitié de la durée d'un (1) tour de service.

(k) Le terme "représentant du personnel" désigne un employé élu pour représenter un groupe d'employés et dont le mandat a été confirmé par le Syndicat à la Compagnie.

(l) Le terme "centre de rattachement" désigne une localité inscrite à l'Annexe B dans laquelle un lieu d'affectation est assigné à l'employé pour les jours où il doit être présent au bureau.

### **ARTICLE 3** MODALITÉS SALARIALES

#### **Taux de salaire de base**

**3.01** (a) Les taux de salaire de base pour les emplois visés par la présente convention sont contenus à l'Annexe C.

(b) Lorsqu'un nouvel emploi est ajouté à l'unité, le taux de salaire de base et l'échelle salariale visant cet emploi seront déterminés par la Compagnie. Le Syndicat sera avisé par la Compagnie du taux de salaire de base et de l'échelle salariale nouvelle ou modifiée visant cet emploi.

**3.02** Les taux de salaire de base pour les employés 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 de base établis dans les présentes.

#### **Augmentations de salaire**

**3.03** L'intervalle de temps entre les divers échelons des échelles salariales est de six (6) mois pour les postes de représentant en marketing direct – marché consommateurs, représentant en marketing direct – représentant résolution loyauté, coordonnateur d'équipe – marché consommateurs, représentant en marketing direct – marché affaires, coordonnateur d'équipe – marché affaires, représentant en communications et conseiller en communications.

L'intervalle de temps entre les divers échelons des échelles salariales est de douze (12) mois pour les postes de représentant en communications, conseiller en communications, conseiller ventes internes et chargé principal de compte.

**3.04** L'intervalle, pour un employé qui est embauché ou réembauché :

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

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

**3.05** 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 échelles salariales contenues à l'Annexe C, ou retardées durant une période déterminée par la Compagnie.

**3.06** L'employé dont l'augmentation est différée ou dont le taux de salaire de base est diminué, doit être informé des raisons justifiant une telle mesure.

**3.07** Aucune augmentation ou diminution du taux de salaire de base d'un employé ne peut prendre effet quand celui-ci est en congé, absent pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine.

**3.08** La date d'entrée en vigueur d'une augmentation est le premier jour de la période de paie de toutes les deux (2) semaines la plus proche du premier du mois.

**3.09** Un employé nouvellement embauché ou transféré qui possède de l'expérience de ventes, a reçu de la formation ou possède une formation académique pertinente peut se voir accorder par la Compagnie un taux de salaire supérieur à ceux qui sont prévus aux échelles salariales de la présente convention, quand elle le juge à propos.

#### **Jours de paie**

**3.10** Un employé doit être payé 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. Sont déduites du salaire les absences non payées survenues durant cette période antérieure de deux (2) semaines.

#### **Traitement salarial en cas de promotion**

**3.11** Au moment d'une promotion d'un emploi à un autre, le traitement salarial d'un employé doit être en conformité avec les pratiques applicables de la Compagnie. L'employé doit recevoir un traitement salarial en cas de promotion d'au moins 5%.

### **Affectations temporaires**

**3.12** Lorsqu'un employé est affecté temporairement à un emploi d'un taux supérieur pour une période excédant une (1) semaine, et qu'il doit assumer toutes les responsabilités de cet emploi de taux supérieur, la rémunération pour la durée de cette affectation temporaire est déterminée suivant la section 3.11.

### **ARTICLE 4 ANCIENNETÉ**

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

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

## **ARTICLE 5**

### **HEURES DE TRAVAIL**

#### **Employés à plein temps**

**5.01** Le nombre d'heures de travail de base par jour d'un employé à plein temps est de sept heures et demie (7 1/2), sauf quand la semaine de travail est répartie sur six (6) jours, conformément aux dispositions de la section 5.02.

**5.02** Le nombre d'heures de travail de base par semaine d'un employé à plein temps est de 37 1/2 heures pour une semaine de cinq (5) jours. Toutefois, la Compagnie se réserve le droit de répartir les heures de travail de base sur six (6) jours quand et là où elle le juge nécessaire.

#### **Employés à temps partiel**

**5.03** Les heures de travail de base des employés qui doivent effectuer moins d'heures que le nombre de base sont déterminées par la Compagnie.

#### **Heures supplémentaires**

**5.04** L'employé qui doit effectuer une demi (1/2) heure ou plus en sus des heures de base dans une journée ou dans une semaine est rémunéré à son taux horaire, multiplié par une fois et demie (1 1/2) les heures additionnelles effectuées.

**5.05** (En vigueur le 1er juin 2014) Dans le cas où la Compagnie accepte d'accorder à un employé 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'employé. Tout temps compensatoire est assujetti aux limites et aux conditions fixées par la Compagnie.

#### **Attribution des tours de service**

**5.06** Les tours de service d'un employé sont assignés par la Compagnie, compte tenu des exigences du service, telles que définies par les pratiques de la Compagnie, et de l'ancienneté de l'employé dans le groupe de travail, tel que défini par la Compagnie.



**ARTICLE 6**  
**JOURS FÉRIÉS ET JOUR CHÔMÉ PAYÉ**

**Jours fériés**

**6.01** Les jours suivants sont considérés comme fériés :

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

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

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

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

**6.05** Lorsqu'un jour férié tombe en semaine, du lundi au vendredi, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause.

**6.06** Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, la Compagnie doit l'inclure dans l'horaire hebdomadaire de l'employé ou accorder un congé payé, dont la rémunération est calculée suivant la section 6.11, en dehors de la période de vacances annuelles et à une date déterminée par la Compagnie.

**6.07** Nonobstant les dispositions des sections 6.05 et 6.06, 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 tous les employés pour la semaine en cause ;

(c) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un samedi et que ce samedi n'est pas inclus dans l'horaire hebdomadaire de l'employé, ce dernier a droit à un congé payé le lundi suivant.

### **Rémunération des heures de travail un jour férié**

**6.08** (a) Lorsque l'employé à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire ;

(i) il doit être rémunéré 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, s'il effectue les heures de travail de base pour cette journée.

(b) De plus, l'employé doit être rémunéré au taux et demi (1 1/2) de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

**6.09** (a) Lorsqu'un employé à temps partiel doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire, il doit être rémunéré au taux le plus élevé entre :

(i) 10% de son taux de salaire de base pour la période de paie qui précède immédiatement le jour férié ;

ou

- (ii) 5% de son taux de salaire de base pour les deux (2) périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié.

(b) De plus, l'employé doit être rémunéré conformément aux dispositions de la sous-section 6.08 (b).

**6.10** Lorsque l'employé doit travailler un samedi férié qui ne tombe pas dans son horaire hebdomadaire, il est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires pour les heures effectuées, et a droit à un jour de congé payé, comme il est prévu à la section 6.06.

#### **Rémunération d'un jour férié chômé**

**6.11** Lorsqu'un employé 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, s'il est employé à temps partiel, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son taux de salaire de base pour la période de paie qui précède immédiatement le jour férié ;

ou

(b) 5% de son taux de salaire de base pour les deux (2) périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié.

### **Jour chômé payé**

**6.12** En sus des congés prévus à la section 6.01, tout employé au service de la Compagnie le 1<sup>er</sup> décembre a droit à un jour chômé payé, à une date déterminée par la Compagnie, au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son taux de salaire de base pour la période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé ;

ou

(b) 5% de son taux de salaire de base pour les deux (2) périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour chômé payé.

**6.13** Le jour chômé payé doit être accordé entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 15 janvier de l'année suivante.

**6.14** Lorsqu'il est impossible d'accorder un jour chômé à un employé durant cette période, le salaire d'une journée lui est versé, au taux de base, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son taux de salaire de base pour la période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé ;

ou

(b) 5% de son taux de salaire de base pour les deux (2) périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour chômé payé.

## **ARTICLE 7** **VACANCES**

### **NOTA :**

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

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

**7.01** Durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage, l'employé 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 un employé est embauché ou réembauché entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois ;

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

#### **Admissibilité au cours des années subséquentes**

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

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

**7.03** 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 7.04 ou pour la modification de ce calendrier conformément à la section 7.10.

**7.04** Les vacances sont établies pour une année civile complète, et peuvent être inscrites au calendrier entre le 1<sup>er</sup> 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.

**7.05** Nonobstant les dispositions de la section 7.02, un employé qui accumule moins d'une 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 suivant :



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 un employé a accumulé 15 jours de service reconnu ou plus	1,5 jour 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

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

**7.07** 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. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile, pour autant que les exigences du travail le permettent.

**7.08** Un employé n'a normalement pas le droit de reporter ses vacances, en entier ou en partie, d'une période de vacances à une autre, ni de prendre successivement des vacances auxquelles il a droit, rattachées à deux (2) années civiles.

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

**7.10** Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède ses vacances, et qu'il lui est impossible de prendre ses vacances, la Compagnie 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.

**7.11** Les vacances d'un employé sont rémunérées au taux de salaire de base établi d'après les pratiques de la Compagnie, mais

(a) dans l'année où il est embauché ou réembauché, 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'employé est inférieure à six (6) années, l'employé 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'employé est de six (6) années ou plus, l'employé 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.

**7.12** Un employé qui a droit à quatre (4) semaines de vacances ou plus peut demander d'être rémunéré pour la totalité ou une partie des vacances en sus de trois (3) semaines, au lieu de prendre de telles vacances. L'acquiescement à une telle demande est laissé à la discrétion de la Compagnie.

### **Rémunération en espèces au lieu de vacances**

**7.13** Lorsqu'un employé démissionne, est licencié ou congédié, ou qu'il a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une rémunération en espèces lui est versée en remplacement des vacances prévues pour l'année civile en cours. La rémunération est calculée conformément aux sections 7.14 à 7.16 inclusivement.

**7.14** L'employé, dont la durée reconnue du service est inférieure à une (1) année ou dans l'année où il est embauché ou réembauché, 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.

**7.15** L'employé 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'employé 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,

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

ou

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

**7.16** Le montant de la rémunération accordée en remplacement de vacances conformément à la section 7.15

est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employé ait quitté la Compagnie.

## **ARTICLE 8**

### **MUTATIONS**

**8.01** Tous les employés peuvent être considérés 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 employés qualifiés de la Compagnie, dans la mesure du possible. Lorsqu'il y a une affectation de 3 mois ou plus, le district doit informer toutes ses employées électroniquement qu'une affectation est disponible.

## **ARTICLE 9**

### **ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE**

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

**9.01** Sauf indication contraire à la section 9.02 et sous réserve des dispositions prévues aux pratiques de la Compagnie, établies au besoin, la Compagnie convient de verser le taux de salaire de base à l'employé qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, pour toute

absence continue avant le huitième jour civil complet d'une telle absence.

**9.02** L'employé qui occupe un poste de Représentant en marketing direct, de Représentant en marketing direct – résolution loyauté ou de Coordonnateur d'équipe qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payé pour absence continue avant le huitième jour civil complet, comme il suit :

(a) un Représentant en marketing direct, un Représentant en marketing direct – résolution loyauté ou un Coordonnateur d'équipe dont la durée reconnue du service est moins de six (6) mois ne doit pas être payé pour toute absence avant le huitième jour civil complet ;

(b) un Représentant en marketing direct, un Représentant en marketing direct – résolution loyauté ou un Coordonnateur d'équipe dont la durée reconnue du service est de six (6) mois mais de moins de deux (2) années doit être payé pour la période de l'absence qui excède quatre (4) demi-tours de service consécutifs ;

(c) un Représentant en marketing direct, un Représentant en marketing direct – résolution loyauté ou un Coordonnateur d'équipe dont la durée reconnue du service est de deux (2) années mais de moins de quatre (4) années doit être payé pour la période de l'absence qui excède deux (2) demi-tours de service consécutifs ;

(d) en ce qui concerne la rémunération selon les sous-sections 9.02 (b) et (c) 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 ;

(e) un Représentant en marketing direct, un Représentant en marketing direct – résolution loyauté ou un Coordonnateur d'équipe dont la durée reconnue du service est de quatre (4) années ou plus doit être payé pour toute la période d'absence.

**9.03** L'employé n'a droit à aucune rémunération prévue 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.

## **ARTICLE 10**

### **CONGÉS**

#### **Congé pour soins d'enfants**

**10.01** Un employé qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie a droit à un congé pour soins d'enfant 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.

**10.02** De plus, l'employé permanent 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.

#### **Congé en cas de deuil**

**10.03** Au décès de son conjoint, de son conjoint de fait, ou de l'un de ses enfants, l'employé 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.

**10.04** L'employé 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, sa mère, le conjoint ou le conjoint de fait de son père ou de sa mère ;
- son frère, sa sœur ;
- 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 que lui ;
- de l'un des enfants de son conjoint ou conjoint de fait;
- de sa bru, de son gendre ou de la bru ou du gendre de son conjoint ou conjoint de fait.

**10.05** S'il est nécessaire pour l'employé en cause de quitter la ville où il travaille, la Compagnie peut porter les congés de deuil prévus aux sections 10.03 et 10.04 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.

**10.06** Au décès d'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, l'employé 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.

### **Jours de congé personnels payés**

**10.07** Un employé permanent à plein temps qui occupe un poste de Représentant en communications, Conseiller en communications, Chargé principal de compte ou Conseiller ventes internes aura droit à cinq (5) jours de congé personnels payés par année civile, au taux de salaire de base pour la journée. Quatre (4) de ces jours seront inscrits à l'horaire à raison d'un (1) jour par trimestre, et un (1) jour sera inscrit à l'horaire au cours de l'année civile. Afin d'obtenir un (1) jour de congé personnel pour le prochain trimestre, l'employé doit être inscrit à la feuille de paie le dernier jour du trimestre courant.

### **Congés personnels – Centres de Marketing direct**

#### **10.08** Jours de congé personnels non payés

Jusqu'à quatre (4) jours de congé personnels non payés seront accordés à tous les employés occupant un poste de Représentant en marketing direct, de Représentant en marketing direct – résolution loyauté ou de Coordonnateur d'équipe ayant une année de durée reconnue de service. Il est entendu que ces jours de congé personnels non payés seront planifiés et pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre inclusivement. Il est entendu que dès qu'un employé aura terminé une année de durée reconnue de service, les jours de congé personnels non payés lui seront accordés au prorata, sous réserve des besoins de l'entreprise.

Le congé sera accordé sous réserve de ce qui suit :

- L'entreprise préparera un calendrier en vertu de la période décrite à la section 10.08.
- Les quatre (4) jours de congé personnels non payés décrits ci-dessus ne peuvent être pris que sous forme de demi (1/2) tours de service ou de tours de service complets, sous réserve des besoins du service.

**10.09** Deux (2) de ces jours non payés mentionnés à la section 10.08 peuvent être utilisés, au besoin, pour des urgences personnelles.

**10.10** Les jours de congé personnels non payés inutilisés ne seront pas reportés d'une année à l'autre.

**10.11** Un employé peut choisir de ne pas se prévaloir du calendrier de jours de congé personnels non payés. Une fois le calendrier complété, si un employé décide de s'en prévaloir, ses jours de congé personnels non payés seront calculés au prorata en fonction du temps applicable restant dans l'année. L'employé choisira ses jours de congé personnels non payés parmi les journées disponibles restantes au calendrier. Les droits d'ancienneté ne s'appliqueront pas.

**10.12** Tous les employés ayant 24 mois ou plus de durée reconnue de service, peuvent convertir l'un (1) de leurs jours de congé personnels non payés décrits à la section 10.08 en un (1) jour de congé payé. Le salaire pour

ce congé sera au taux de base de l'employé. La mise à l'horaire de cette journée sera assujettie aux modalités stipulées à la section 10.08.

**10.13** Il est entendu que les employés mutés au sein de l'unité de négociation devront faire pré-approuver tout temps qui leur est dû par la nouvelle unité d'affaires avant d'accepter la mutation.

#### **ARTICLE 11**

##### **FRAIS DE SÉJOUR ET DE TRANSPORT**

**11.01** La Compagnie doit payer les frais de transport que l'employé est appelé à engager dans l'exercice de ses fonctions. La Compagnie entend, en ce qui concerne les frais de séjour et de transport, rembourser à l'employé les dépenses raisonnables qu'il a faites dans l'exercice de ses fonctions, de manière à ce que celui-ci ne connaisse aucune perte ni aucun gain financier.

**11.02** Lorsque l'employé est temporairement affecté à un autre centre de rattachement, la Compagnie doit payer les frais approuvés de séjour et de transport qu'il assume entre son centre de rattachement et l'endroit où il doit travailler.

**11.03** Lorsque la Compagnie prend l'initiative de muter un employé dans la même localité, ce dernier, s'il est admissible, devrait recevoir une compensation selon les pratiques de la Compagnie.

**ARTICLE 12**  
MESURES DISCIPLINAIRES

**12.01** Aucun employé ne doit être réprimandé ou averti par écrit, être suspendu, congédié ou rétrogradé pour des raisons disciplinaires, à moins que ce ne soit pour un motif valable.

**12.02** Toutes les mesures disciplinaires dont il est fait mention à la section 12.01 doivent être supprimées du dossier de l'employé au plus tard deux (2) ans après la date d'imposition.

**12.03** Nonobstant la section 12.01, la Compagnie conserve le droit de licencier tout employé à l'essai qu'elle juge inapte.

**ARTICLE 13**  
RÉSOLUTION DE PROBLÈMES ET GRIEFS

**Résolution de problèmes**

**13.01** La Compagnie et le Syndicat sont déterminées à résoudre les problèmes rapidement, au niveau le plus près de l'employé concerné. À cette fin, les parties conviennent que le représentant de l'employé ou un représentant désigné par le Syndicat ainsi que le leader de l'employé, doivent tenter de régler le différend avant qu'un grief ne soit soumis conformément aux dispositions pertinentes du présent article. L'employé concerné peut assister à la

rencontre s'il le désire. L'information échangée au cours du processus de résolution de problèmes sera sans préjudice aux positions des parties dans tout grief sur le même sujet.

### **Griefs individuels et de groupes**

**13.02** (a) Le Syndicat doit, à la demande de l'employé ou de groupes d'employés, prendre en main le grief d'un employé ou de groupes d'employés. Ce grief doit être traité conformément aux sections 13.03 et 13.04. 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.

(b) Dans le cas où un employé a été congédié, un grief peut être présenté directement conformément à la section 13.04.

(c) Tout grief doit se faire par écrit, au moyen d'un formulaire uniforme de rapport au sujet d'un grief, accepté par les parties, qui doit contenir les éléments suivants :

- (i) nom et fonction du plaignant ;
- (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.

### **Étape 1**

**13.03** Lorsque, à la demande de l'employé, le Syndicat prend en main un grief, le représentant de l'employé ou un représentant désigné par le Syndicat doit tenter de régler le grief avec le leader du cheminement de contribution 4 ou 5 du plaignant ou le délégué de tel leader. Le plaignant peut assister à la rencontre s'il le désire. Ce leader dispose de 14 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Le leader doit signer le grief et y indiquer la date à laquelle il rend une décision, et soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat.

### **Étape 2**

**13.04** (a) 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 1, 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.

(b) La demande de convocation d'une réunion du Comité de griefs doit être faite par le Syndicat au Chef divisionnaire aux relations du travail ou à son représentant, dans les 42 jours civils qui suivent l'issue de l'étape 1. Les membres du Comité de griefs représentant la Compagnie



disposent de 28 jours civils suivant la présentation du grief pour rendre une décision écrite.

### **Griefs de principe**

**13.05** 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 aux termes de l'étape 1, doit le faire signer au nom du Syndicat par le président de la section locale en cause, et le présenter comme un grief soulevant une question de principe. Si l'affaire en cause déborde le cadre d'application de la section locale, le Syndicat peut produire un grief aux termes de l'étape 2. Le grief doit alors être signé par un représentant national du Syndicat et être présenté comme un grief soulevant une question de principe. Ces griefs doivent être traités conformément aux dispositions pertinentes des sections 13.03 et 13.04.

**13.06** La Compagnie peut soumettre un grief aux termes de l'étape 2 de la procédure de griefs. Le grief doit alors être présenté par le Chef divisionnaire aux relations du travail ou par son représentant. Pour les besoins des griefs de la Compagnie, les dispositions de la section 13.04 seront lues et interprétées avec les modifications nécessaires.

### **Délais**

**13.07** 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.

**13.08** 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.

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

### **Généralités**

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

## **ARTICLE 14 ARBITRAGE**

**14.01** 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 section 13.04 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.

**14.02** 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 sept (7) jours 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.

**14.03** 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.

**14.04** 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.

**14.05** Les parties doivent assumer à parts égales la rémunération et les frais de l'arbitre et de tout 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.

**14.06** 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**

**14.07** Lorsque le sujet en litige porte sur un congédiement pour motif valable tel que stipulé à la section 12.01, le sujet en litige peut être soumis au processus d'arbitrage accéléré suivant :

(a) Une liste d'arbitres choisie conjointement par les parties sera établie;

(b) Un (1) jour civil par mois, à l'exception des mois de juillet et août, doit être fixé 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 soumet au processus d'arbitrage le ou les griefs qui doivent être entendus au plus tard soixante (60) jours civils avant l'audition. Si aucun grief n'est assigné à un arbitre soixante (60) jours avant la date d'audition, cette date d'audition sera annulée.

#### **ARTICLE 15** INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

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

**15.01** Si l'indice des prix à la consommation (IPC) d'août 1995 dépasse l'IPC d'août 1994 de plus de 2.2%, tous les taux de salaire de base en vigueur au 31 octobre 1995 seront augmentés en novembre 1995 d'un pourcentage égal à la différence entre l'augmentation du pourcentage de l'IPC et 2.2%.

**15.02** Si l'indice des prix à la consommation (IPC) d'août 1996 dépasse l'IPC d'août 1995 de plus de 3.2%, tous les taux de salaire de base en vigueur au 31 octobre 1996 seront augmentés en novembre 1996 d'un pourcentage égal à la différence entre l'augmentation du pourcentage de l'IPC et 3.2%.

**15.03** L'IPC 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.

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

#### **ARTICLE 16** INFORMATION DU PERSONNEL

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

#### **ARTICLE 17** VALIDITÉ DE LA CONVENTION

**17.01** 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 18**  
CHAMP D'APPLICATION

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

**18.02** Lorsque la Compagnie ajoute un nouvel emploi à l'unité, l'Annexe A sera considérée comme modifiée afin d'inclure ce nouvel emploi dès que le Syndicat en aura été avisé.

**ARTICLE 19**  
COTISATIONS SYNDICALES

**19.01** 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 tous les employés de l'unité de négociation.

**19.02** Quand, dans une période de paie donnée, l'employé 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.

**19.03** La Compagnie cesse d'effectuer les retenues lorsque l'employé est affecté à un poste qui n'est pas visé par une convention avec le Syndicat, sauf dans le cas des employés qui sont affectés à un poste temporaire ou

intérimaire de dirigeant pour une période de trois (3) mois ou moins.

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

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

**19.06** 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.

**19.07** 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 20**

### **REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

**20.01** Le nombre de représentants ne doit pas excéder soixante. Le Syndicat convient de communiquer à la Compagnie le nom de chaque représentant et de lui indiquer le groupe d'exploitation dans lequel il agit comme représentant. Le représentant ne doit pas agir comme tel



durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée de sa nomination.

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

## **ARTICLE 21**

### NOTIFICATION AU SYNDICAT

**21.01** Lorsqu'un employé est embauché, muté, reclassé ou promu à un poste de dirigeant, la Compagnie convient d'en aviser le représentant intéressé au moment où l'employé en est informé ou immédiatement après.

**21.02** (a) Sous réserve des dispositions de la section 21.03, la Compagnie convient de donner un préavis, dans les meilleurs délais possibles, au représentant de l'employé à l'égard duquel on envisage toute mesure disciplinaire ou non disciplinaire.

(b) Lorsqu'il se tient une réunion pour annoncer à un employé une mesure disciplinaire tel que prévue à la section 12.01, il est convenu que le représentant du Syndicat doit être invité à assister à la réunion, à moins que l'employé ne s'y oppose.

**21.03** Quand la Compagnie juge nécessaire de congédier, suspendre ou rétrograder un employé sur-le-champ, elle doit immédiatement après en aviser le représentant en cause et étudier le cas avec ce dernier.

**21.04** La Compagnie convient de transmettre, chaque année, aux permanents désignés du Syndicat, une liste précisant le nom et la date de calcul de la durée reconnue du service de tous les employés qui peuvent devenir membres du Syndicat et qui sont inscrits à la feuille de paie le 31 décembre de chaque année.

**21.05** La Compagnie convient également de fournir, à tous les 15 jours, une liste précisant le nom et la date de calcul de la durée reconnue du service de tous les employés admissibles dont le nom a été ajouté, retiré ou modifié, de la liste annuelle.

**21.06** La Compagnie convient d'envoyer, le 15 septembre de chaque année, aux permanents désignés du Syndicat, une liste des adresses de courriel de la Compagnie apparaissant aux dossiers de la Compagnie de tous les employés de l'unité de négociation.

#### **Entrevues de la Sûreté**

**21.07** La Compagnie convient que :

(a) le leader de l'employé informera ce dernier avant que toute entrevue de la Sûreté n'ait lieu, qu'il a le droit d'être accompagné par un représentant du Syndicat ;

(b) à moins que l'employé ne s'y oppose, le représentant du Syndicat sera informé à l'avance de la tenue de toute entrevue de la Sûreté impliquant un employé de l'unité de négociation ;

(c) immédiatement avant la tenue d'une entrevue avec la Sûreté, on doit accorder à l'employé, à moins que ce dernier ne s'y oppose, une période maximum de 15 minutes pour lui permettre de s'entretenir avec le représentant du Syndicat ;

(d) lorsque l'employé en cause y consent, le représentant du Syndicat peut assister à l'entrevue de la Sûreté, mais à titre d'observateur et non en tant que participant.

## **ARTICLE 22** **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**22.01** 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.

**22.02** La Compagnie accepte la responsabilité de prendre les mesures convenables et raisonnables en vue d'assurer la sécurité des employés et de protéger leur santé durant leurs heures de travail. Les suggestions du Syndicat en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés seront appréciées par la Compagnie.

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

#### **Comités de santé et de sécurité**

**22.04** (a) Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité se compose d'un (1) représentant d'Unifor désigné par le Syndicat et d'un (1) représentant 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.

**22.05** Les Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité se composent, en nombre égal, d'employés et de leaders de la Compagnie.

**22.06** 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 22.04 (b) désignent les pouvoirs et obligations des

Comités paritaires de sécurité et d'hygiène énoncés à la partie II du Code canadien du travail.

**22.07** 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.

#### **Terminal à écran de visualisation**

**22.08** Une employée permanente qui est enceinte, qui travaille régulièrement à un terminal à écran de visualisation (T.E.V.) et qui ne désire pas travailler à un T.E.V. pendant sa grossesse peut, sous réserve des pratiques de la Compagnie, choisir d'être affectée à d'autres tâches au sein de l'unité de négociation ou obtenir un congé autorisé non payé.

### **ARTICLE 23**

#### **TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

**23.01** La Compagnie convient :

(a) qu'un employé qui a ou qui croit avoir un grief peut conférer avec son représentant 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'employé en cause s'entende au préalable avec

son leader immédiat, compte tenu des exigences de l'exploitation, sur la durée de toute absence requise pour les fins précitées ;

(b) qu'un représentant peut discuter d'un grief avec un plaignant 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 le représentant en cause s'entende au préalable avec son leader immédiat, compte tenu des exigences de l'exploitation, sur la durée de toute absence requise pour les fins précitées.

**23.02** (a) Le Syndicat doit transmettre par écrit à la Compagnie le nom des représentants, y compris les présidents de la section local, chargés de soumettre au comité de négociation du Syndicat les revendications des employés. Ces représentants peuvent participer à cette fin aux réunions de pré-négociation tenues par le Syndicat, 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 deux (2) jours d'absence, trois (3) jours dans le cas des présidents de la section local, de leurs tours de service normalement prévus, pourvu que le nom de chaque représentant 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 50 jours pour l'ensemble de tous les représentants.

**23.03** Un représentant négociateur autorisé 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.

**23.04** (a) Les représentants 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 chacun d'entre eux s'entende au préalable avec son leader immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence requise 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. Toute absence requise dans les circonstances précitées est accordée comme une absence non payée, toutefois ;

(b) la Compagnie payera le représentant, 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 leader immédiat du représentant au moins 21 jours avant la date du début de l'absence non payée.

#### **ARTICLE 24** RÉUNIONS

**24.01** Les réunions entre les représentants négociateurs autorisés du Syndicat et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie sont tenues, au besoin, après préavis raisonnable communiqué par une des parties.

**24.02** 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 25** PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

**25.01** (a) Toutes les négociations en vue de conclure une convention collective ou d'apporter des changements



ou des modifications à la présente convention doivent être menées entre les représentants négociateurs autorisés du Syndicat, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie, d'autre part.

(b) En plus des séances de négociation menées en vue du renouvellement d'une convention collective, le processus de consultation créé et utilisé par les parties depuis 1953, est un forum désigné pour aborder de façon continue les préoccupations des parties.

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

## **ARTICLE 26**

### **DÉPENSES**

**26.01** Chacune des parties doit assumer les dépenses de ses propres représentants occasionnées par les réunions ou travaux de délibération relatifs à la présente convention. Les parties doivent assumer à parts égales tous les frais communs inhérents à ces réunions et à ces travaux.

**ARTICLE 27**  
DROITS DE LA DIRECTION

**27.01** La Compagnie a le droit et la responsabilité exclusifs d'administrer son exploitation, à tous points de vue, conformément à ses engagements et à ses responsabilités envers le public, ses clients et ses actionnaires, de gérer ses affaires efficacement et de diriger les effectifs et, sans restreindre le caractère général de ce qui précède, elle a le droit d'engager, de promouvoir, de muter, de rétrograder ou de licencier des employés 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 ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

**ARTICLE 28**  
REMANIEMENT DU PERSONNEL

**28.01** 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 (2) mesures.

**28.02** 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.

**28.03** 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 29**

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

**29.01** Les parties conviennent de retenir le processus de consultation en vigueur depuis 1953 en vue d'aider les employés touchés 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 30**  
AVANTAGES SOCIAUX

**30.01** La Compagnie convient de revoir avec le Syndicat, avant sa mise en œuvre, 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 31**  
DURÉE DE LA CONVENTION

**31.01** La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 31 décembre 2018 inclusivement.

**31.02** 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 soixante 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 soixante jours communiqué par une partie à l'autre partie.

**31.03** Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire d'Unifor, 5915 Airport Road, suite 510, Mississauga, Ontario, L4V 1T1. 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 20<sup>e</sup> jour de février 2014.

Pour Bell Canada

Mary Incognito  
Lucie David  
Rosetta Pilozzi  
Mike Faddoul

Pour Unifor

John O'Dell  
Louise Giguère  
Sonny Malhotra  
Naseem Siddiqui  
Solange Briones  
Kevin Hokmi

## ANNEXE A

### LISTE DES EMPLOIS

#### VENDEURS - SERVICES DE COMMUNICATIONS

##### **Marché consommateurs**

Représentant en marketing direct

Représentant en marketing direct – résolution loyauté

Coordonnateur d'équipe

##### **Marché affaires**

Représentant en marketing direct

Coordonnateur d'équipe

Représentant en communications

Conseiller en communications

Conseiller ventes internes

Chargé principal de compte

## **ANNEXE B**

### **LISTE DES LOCALITÉS**

Barrie

Montréal

Kingston

Ottawa

London

Québec

Peterborough

Toronto



ANNEXE C

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES**

**REPRÉSENTANT EN MARKETING DIRECT MARCHÉ CONSOMMATEURS**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>
1	543,33 \$	552,84 \$	563,90 \$	575,17 \$	586,68 \$
2	566,71 \$	576,62 \$	588,15 \$	599,92 \$	611,92 \$
3	645,92 \$	657,22 \$	670,36 \$	683,77 \$	697,45 \$

**NOTA :** L'intervalle entre les divers échelons est de six (6) mois.

**ANNEXE C**

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES**

**REPRÉSENTANT EN MARKETING DIRECT MARCHÉ CONSOMMATEURS**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>
1	14,49 \$	14,74 \$	15,04 \$	15,34 \$	15,64 \$
2	15,11 \$	15,38 \$	15,68 \$	16,00 \$	16,32 \$
3	17,22 \$	17,53 \$	17,88 \$	18,23 \$	18,60 \$

**NOTA :** L'intervalle entre les divers échelons est de six (6) mois.

**ANNEXE C**

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES**

**REPRÉSENTANT EN MARKETING DIRECT – RÉSOLUTION LOYAUTÉ**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>
1	609,00 \$	619,66 \$	632,05 \$	644,69 \$	657,59 \$
2	662,29 \$	673,88 \$	687,36 \$	701,10 \$	715,12 \$
3	700,35 \$	712,61 \$	726,86 \$	741,40 \$	756,22 \$

**NOTA :** L'intervalle entre les divers échelons est de six (6) mois.

**ANNEXE C**

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES**

**REPRÉSENTANT EN MARKETING DIRECT – RÉSOLUTION LOYAUTÉ**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>
1	16,24 \$	16,52 \$	16,85 \$	17,19 \$	17,54 \$
2	17,66 \$	17,97 \$	18,33 \$	18,70 \$	19,07 \$
3	18,68 \$	19,00 \$	19,38 \$	19,77 \$	20,17 \$

**NOTA :** L'intervalle entre les divers échelons est de six (6) mois.

ANNEXE C

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES**

**COORDONNATEUR D'ÉQUIPE - MARCHÉ CONSOMMATEURS**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>
1	720,20 \$	732,81 \$	747,46 \$	762,41 \$	777,66 \$
2	735,31 \$	748,18 \$	763,14 \$	778,40 \$	793,97 \$
3	785,10 \$	798,84 \$	814,82 \$	831,11 \$	847,73 \$

**NOTA :** L'intervalle entre les divers échelons est de six (6) mois.

**ANNEXE C**

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES**

**COORDONNATEUR D'ÉQUIPE - MARCHÉ CONSOMMATEURS**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>
1	19,21 \$	19,54 \$	19,93 \$	20,33 \$	20,74 \$
2	19,61 \$	19,95 \$	20,35 \$	20,76 \$	21,17 \$
3	20,94 \$	21,30 \$	21,73 \$	22,16 \$	22,61 \$

**NOTA :** L'intervalle entre les divers échelons est de six (6) mois.

ANNEXE C

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES**

**REPRÉSENTANT EN MARKETING DIRECT - MARCHÉ AFFAIRES**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>
1	583,49 \$	593,71 \$	605,58 \$	617,69 \$	630,05 \$
2	625,91 \$	636,86 \$	649,60 \$	662,59 \$	675,85 \$
3	709,10 \$	721,51 \$	735,94 \$	750,66 \$	765,67 \$

**NOTA :** L'intervalle entre les divers échelons est de six (6) mois.

**ANNEXE C**

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES**

**REPRÉSENTANT EN MARKETING DIRECT - MARCHÉ AFFAIRES**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>
1	15,56 \$	15,83 \$	16,15 \$	16,47 \$	16,80 \$
2	16,69 \$	16,98 \$	17,32 \$	17,67 \$	18,02 \$
3	18,91 \$	19,24 \$	19,63 \$	20,02 \$	20,42 \$

**NOTA :** L'intervalle entre les divers échelons est de six (6) mois.



ANNEXE C

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES**

**COORDONNATEUR D'ÉQUIPE - MARCHÉ AFFAIRES**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>	<b>Taux Hebdo.</b>
1	743,62 \$	756,63 \$	771,77 \$	787,20 \$	802,94 \$
2	765,03 \$	778,41 \$	793,98 \$	809,86 \$	826,06 \$
3	786,84 \$	800,61 \$	816,62 \$	832,95 \$	849,61 \$

**NOTA :** L'intervalle entre les divers échelons est de six (6) mois.

**ANNEXE C**

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES**

**COORDONNATEUR D'ÉQUIPE - MARCHÉ AFFAIRES**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>	<b>Taux Horaire</b>
1	19,83 \$	20,18 \$	20,58 \$	20,99 \$	21,41 \$
2	20,40 \$	20,76 \$	21,17 \$	21,60 \$	22,03 \$
3	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$	22,21 \$	22,66 \$

**NOTA :** L'intervalle entre les divers échelons est de six (6) mois.

**ANNEXE C**

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE MENSUELS**  
**REPRÉSENTANT EN COMMUNICATIONS**

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2014</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2015</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2016</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2017</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>
1	2 854 \$	2 854 \$	2 854 \$	2 854 \$	2 854 \$
2	2 993 \$	2 993 \$	2 993 \$	2 993 \$	2 993 \$
3	3 131 \$	3 131 \$	3 131 \$	3 131 \$	3 131 \$
4	3 272 \$	3 272 \$	3 272 \$	3 272 \$	3 272 \$
5	3 410 \$	3 410 \$	3 410 \$	3 410 \$	3 410 \$
6	3 531 \$	3 531 \$	3 531 \$	3 531 \$	3 531 \$
7	3 849 \$	3 849 \$	3 849 \$	3 849 \$	3 849 \$

**Note:** Cette échelle salariale ne s'appliquera qu'aux nouveaux employés, à compter du premier janvier, 2009

.L'intervalle d'un (1) échelon à un autre sera de douze (12) mois.

A la date de la signature de la présente convention collective (Annexe C) et pendant la durée de la convention collective, les employés qui étaient rémunérés en fonction des échelles salariales de 2007 seront protégés dans leur échelle de 2007.

## ANNEXE C

### ÉCHELLE SALARIALE TAUX DE SALAIRE DE BASE MENSUELS

#### CONSEILLER EN COMMUNICATIONS

<u>Echelon</u>	<u>1<sup>er</sup> janvier 2014</u>	<u>1<sup>er</sup> janvier 2015</u>	<u>1<sup>er</sup> janvier 2016</u>	<u>1<sup>er</sup> janvier 2017</u>	<u>1<sup>er</sup> janvier 2018</u>
1	3 262 \$	3 262 \$	3 262 \$	3 262 \$	3 262 \$
2	3 423 \$	3 423 \$	3 423 \$	3 423 \$	3 423 \$
3	3 590 \$	3 590 \$	3 590 \$	3 590 \$	3 590 \$
4	3 796 \$	3 796 \$	3 796 \$	3 796 \$	3 796 \$
5	4 017 \$	4 017 \$	4 017 \$	4 017 \$	4 017 \$
6	4 247 \$	4 247 \$	4 247 \$	4 247 \$	4 247 \$
7	4 610 \$	4 610 \$	4 610 \$	4 610 \$	4 610 \$

**Note:** Cette échelle salariale ne s'appliquera qu'aux nouveaux employés, à compter du premier janvier, 2009.

L'intervalle d'un (1) échelon à un autre sera de douze (12) mois.

A la date de la signature de la présente convention collective (Annexe C) et pendant la durée de la convention collective, les employés qui étaient rémunérés en fonction des échelles salariales de 2007 seront protégés dans leur échelle de 2007.

**ANNEXE C****ÉCHELLE SALARIALE  
TAUX DE SALAIRE DE BASE MENSUELS****CONSEILLER VENTES INTERNES**

	1 <sup>er</sup> janvier 2014	1 <sup>er</sup> janvier 2015	1 <sup>er</sup> janvier 2016	1 <sup>er</sup> janvier 2017	1 <sup>er</sup> janvier 2018
<b>Augmentation</b>	<b>1,50%</b>	<b>1,75%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>	<b>2,00%</b>
<b>Échelon</b>					
1	3 553 \$	3 615 \$	3 687 \$	3 761 \$	3 836 \$
2	3 824 \$	3 890 \$	3 968 \$	4 048 \$	4 129 \$
3	4 103 \$	4 174 \$	4 258 \$	4 343 \$	4 430 \$
4	4 310 \$	4 385 \$	4 473 \$	4 562 \$	4 654 \$
5	4 525 \$	4 604 \$	4 696 \$	4 790 \$	4 886 \$
6	4 737 \$	4 820 \$	4 916 \$	5 015 \$	5 115 \$

**Note:** Cette échelle salariale ne s'appliquera qu'aux nouveaux employés, à compter du 8 mars 2010.

L'intervalle d'un (1) échelon à un autre sera de douze (12) mois.

A la date de la signature de la présente convention collective (Annexe C) et pendant la durée de la convention collective, les employés qui étaient rémunérés en fonction des échelles salariales de Chargé principal de compte et de seront protégés dans leur échelle de 2007.

**ANNEXE C**

**ÉCHELLE SALARIALE**  
**TAUX DE SALAIRE DE BASE MENSUELS**

**CHARGÉ PRINCIPAL DE COMPTE**

<b>Échelon</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2014</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2015</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2016</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2017</b>	<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>
1	4 520 \$	4 520 \$	4 520 \$	4 520 \$	4 520 \$
2	4 791 \$	4 791 \$	4 791 \$	4 791 \$	4 791 \$
3	5 080 \$	5 080 \$	5 080 \$	5 080 \$	5 080 \$
4	5 383 \$	5 383 \$	5 383 \$	5 383 \$	5 383 \$
5	5 756 \$	5 756 \$	5 756 \$	5 756 \$	5 756 \$
6	6 084 \$	6 084 \$	6 084 \$	6 084 \$	6 084 \$

**Note:** L'intervalle d'un (1) échelon à un autre sera de douze (12) mois.

**MONTANT FORFAITAIRE POUR LES EMPLOYÉS  
AYANT UN TAUX DE SALAIRE GELÉ**

**REPRÉSENTANT EN COMMUNICATIONS –  
CONSEILLER EN COMMUNICATIONS**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE :**

**BELL CANADA**

**ET**

**UNIFOR**

La présente confirme l'entente conclue au sujet du traitement salarial des employés qui bénéficient de la protection salariale et dont le taux de salaire de base dans les échelles de 2007 est supérieur au groupe salarial approprié de la nouvelle échelle salariale.

- Ce mémoire d'entente s'appliquera aux occupations suivantes :
  - Représentant en communication
  - Conseiller en communications

Les employés dont le salaire de base est protégé selon la grille salariale de 2007 recevront un montant forfaitaire de 750,00\$ payable lors de la seconde période de paie du mois de janvier de chacune des années de la présente convention collective.

Il est également entendu par les parties que le traitement de taux de salaire gelé ne sera plus applicable si un employé change d'occupation dans l'organisation des ventes.

### **Généralités**

Les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions prévues ci-dessus relatives au traitement des employés ayant un taux de salaire gelé peut être traité conformément aux dispositions des articles 13 et 14 de la convention collective.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de février 2014.

Mary Incognito

John O'Dell

**Pour la Compagnie**

**Pour le Syndicat**



**MONTANT FORFAITAIRE POUR LES EMPLOYÉS  
AYANT UN TAUX DE SALAIRE GELÉ**

**CONSEILLER VENTES INTERNES – CHARGÉ  
PRINCIPAL DE COMPTE – CHARGÉ PRINCIPAL  
SOLUTIONS D’AFFAIRES**

**MÉMOIRE D’ENTENTE ENTRE :**

**BELL CANADA**

**ET**

**UNIFOR**

La présente confirme l’entente conclue au sujet du traitement salarial des employés qui bénéficient de la protection salariale et dont le taux de salaire de base dans les échelles de 2007 est supérieur au groupe salarial approprié de la nouvelle échelle salariale.

- Ce mémoire d’entente s’appliquera aux occupations suivantes :
  - Conseiller ventes internes
  - Chargé principal de compte
  - Chargé principal solutions d’affaires

Pour les chargés principal de compte dont le salaire de base est protégé selon la grille salariale de 2007 recevront un montant forfaitaire de 750,00\$ payable lors de la seconde période de paie du mois de janvier de chacune des années de la présente convention collective.

Pour les chargés principal solutions d'affaires dont le salaire de base est protégé selon la grille salariale de 2007 recevront un montant forfaitaire de 750,00\$ payable lors de la seconde période de paie du mois de janvier de chacune des années de la présente convention collective.

Pour les chargés principal de compte et chargés principal solutions d'affaires qui ont accepté un poste de Conseiller Ventes Internes et dont le salaire de base est protégé selon la grille salariale de 2009 recevront un montant forfaitaire de 750,00\$ payable lors de la seconde période de paie du mois de janvier de chacune des années de la présente convention collective.

Il est également entendu par les parties que le traitement de taux de salaire gelé ne sera plus applicable si un employé change d'occupation dans l'organisation des ventes.

### **Généralités**

Les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions prévues ci-dessus relatives au traitement des employés ayant un taux de salaire gelé peut être traité conformément aux dispositions des articles 13 et 14 de la convention collective.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de février 2014.

Mary Incognito

John O'Dell

**Pour la Compagnie**

**Pour le Syndicat**

**PROTECTION SALARIALE**  
**CONSEILLER AUX VENTES INTERNES**  
**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE :**  
**BELL CANADA**  
**ET**  
**UNIFOR**

Les parties reconnaissent que le 8 mars, 2010, le nouveau poste de Conseiller aux ventes internes a été créé et inclus à l'Annexe A de la convention collective des Vendeurs – Services de Communications.

Seulement les employés qui occupaient le poste de chargé principal de compte ou celui de chargé principal – Solution d'affaires qui ont été sélectionnés et qui ont accepté le poste de conseiller aux ventes internes, suite à la mise en place du dit poste, le 8 mars 2010 bénéficieront d'une protection salariale jusqu'au 31 décembre 2018. La protection salariale sera basée sur le salaire de base et le pourcentage de boni à l'atteinte de l'objectif des dits employés le 8 mars, 2010

### **Généralités**

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

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de février 2014.

Mary Incognito

John O'Dell

**Pour la Compagnie**

**Pour le Syndicat**

**RAJUSTEMENT DE L'EFFECTIF**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**BELL CANADA**

**ET**

**UNIFOR**

La présente confirme notre entente et reflète les discussions qui ont eu lieu au cours des négociations au sujet de l'implantation d'un processus pour le traitement des enjeux relatifs au rajustement de l'effectif pendant la durée de la convention collective de l'unité des Vendeurs - Services de communications.

La Compagnie pourrait avoir à rajuster son effectif des Ventes à mesure que le marché devient plus compétitif et à mesure que les défis pour combler les besoins des clients augmentent la pression d'être le meilleur choix en tant que fournisseur de télécommunications.

Si un programme corporatif de départ était offert pendant la durée de la convention collective, la Compagnie amorcera des discussions avec le Syndicat dans un mode consultatif. Les parties détermineront si les éléments du programme corporatif de départ correspondant à ceux de ce mémoire d'entente seraient plus bénéfiques et applicables à l'unité des Vendeurs – Services de communications.

La Compagnie sollicitera la participation du Syndicat tôt dans le processus lorsqu'il apparaît clairement que des mesures de rajustement de l'effectif seront nécessaires. Le délégué de la section local d'Unifor du groupe affecté par un rajustement de l'effectif demeurera impliqué et informé des développements dans la gestion de l'effectif tout au long du processus.

Les lignes directrices suivantes sur le rajustement de l'effectif seront utilisées lorsqu'il y a nécessité de réduire les niveaux de personnel. Les lignes directrices doivent être appliquées dans l'ordre pour s'assurer que toutes les étapes ont été suivies avant et après qu'un employé permanent soit déclaré excédentaire.

#### **1. Notification initiale au Syndicat**

Lorsqu'une réduction de l'effectif est envisagée, le leader CC4 avisera aussitôt que possible le président de la section local d'Unifor concerné et partagera l'information relative à l'impact possible sur les ressources humaines.

## **2. Définition d'une entité**

Le leader CC4, assisté de son consultant en Ressources humaines / Relations du travail, identifiera clairement l'entité possible à l'intérieur du segment spécifique de marché qui doit faire l'objet d'une réduction d'effectif. L'entité peut se définir comme un regroupement d'employés effectuant un travail similaire et qui pourraient être mutés d'un poste à un autre sans que cela nuise aux exigences du service ou aux relations avec la clientèle.

Les points suivants doivent être pris en considération pour définir une entité :

- la cause de la réduction de l'effectif requise ;
- les processus de travail précis qui sont touchés ;
- les postes concernés ;
- les emplacements géographiques concernés.

Avant que tout employé concerné soit avisé, le leader CC4 consultera le président de la section local d'Unifor concerné afin de discuter et de revoir les critères utilisés pour définir l'entité. Une fois que le leader CC4 a considéré les commentaires du représentant, il prendra la décision finale sur ce que sera l'entité.



### **3. Encourager les demandes de mutations**

Le leader CC4 ou son représentant évaluera la possibilité de muter les employés volontaires, à l'extérieur de l'entité visée, de façon à réduire le besoin de déclarer des employés excédentaires. Le processus de mobilité professionnelle devrait être utilisé et même encouragé.

### **4. Déclaration d'employés excédentaires**

Si les objectifs de réduction du personnel ne sont pas encore atteints, le leader CC4 ou son représentant identifiera les employés dont la durée reconnue du service est la moins élevée au sein de l'entité, les déclarera excédentaires et remplira pour chacun d'eux un formulaire 912M-Excédentaire. Ce formulaire 912M-Excédentaire sera actif à partir du moment où il est rempli jusqu'à la fin de la période de transition de carrière, tel que définie à la ligne directrice 7.

Le 912M-Excédentaire sera rempli au moins quatre (4) semaines avant le début des services de transition de carrière.

L'employé excédentaire demeurera en poste jusqu'à ce qu'il quitte l'unité d'affaires pour débiter les services de transition de carrière.

Si des besoins successifs à court terme de réduction de personnel touchent plusieurs employés, il est

fortement recommandé de prendre les mesures ci-dessus au même moment afin que l'employé ayant le plus d'années de service puisse bénéficier en priorité des possibilités de placement.

**5. Responsabilités une fois qu'un employé est déclaré excédentaire**

Dans l'éventualité où il faudrait procéder à une réduction de l'effectif dans un segment spécifique du marché ou dans un territoire désigné, tous les efforts seront faits pour placer l'employé excédentaire qualifié dans un autre segment de marché. Le consultant en Ressources humaines approprié cherchera à identifier les postes vacants disponibles dans d'autres districts de l'organisation des Ventes et à établir des contacts parmi les divers groupes pour favoriser les occasions de placement.

Le représentant de la Compagnie approprié, avec le groupe Gestion de mutations, doit évaluer la possibilité de réaffecter l'employé dans un poste disponible de l'unité des Vendeurs - Services de communications ou dans une autre unité de négociation, sous réserve des contraintes énoncées dans toute convention collective ou pratique de la Compagnie. L'employé excédentaire devrait se voir offrir au moins une option de placement.

## **6. Groupe Gestion des mutations**

Entre autres responsabilités, le rôle du groupe Gestion des mutations est d'administrer les 912M-Excédentaire et le processus de mobilité professionnelle pour qu'une priorité soit accordée aux employés qualifiés à travers la Compagnie afin de combler les postes vacants ou nouveaux dans la famille de Bell.

## **7. Services de transition de carrière**

La Compagnie offrira les services de transition de carrière pour assister l'employé dans sa transition de carrière. Ces services consistent, mais ne sont pas limités, à fournir des services de consultation, un soutien dans la recherche d'un emploi, de la formation (déterminée selon les besoins individuels) et des informations sur le placement externe. Ces services seront offerts à l'interne ou à l'externe aux employés selon l'évaluation de la situation particulière de chaque personne et des possibilités de placement. La durée de ces services peut varier selon les besoins individuels. Dans tous les cas, la Compagnie offrira :

- deux (2) semaines payées de services de transition de carrière ;

ou

- si la durée est supérieure, les services de transition de carrière offerts dans le cadre d'un programme corporatif de départ qui pourrait être disponible et applicable à l'employé.

#### **8. Cessation d'emploi**

Si un employé permanent excédentaire ne trouve aucun poste à l'interne, la Compagnie offrira :

- une indemnité de cessation d'emploi comprenant un certain nombre de semaines de salaire de base, déterminé selon la durée reconnue du service (DRS), d'après l'Annexe A du présent mémoire d'entente. Pour les employés ayant 15 ans ou plus de durée reconnue du service, le calcul se fera comme suit : 1,5 semaine X DRS X salaire hebdomadaire de base ;

ou

- si elle est supérieure, l'indemnité de cessation d'emploi offerte dans le cadre d'un programme corporatif de départ qui pourrait être disponible et applicable à l'employé.

### **Généralités**

La Compagnie et le Syndicat sont déterminés à résoudre promptement les problèmes et amorceront des discussions au niveau le plus approprié de la direction, compte tenu de la portée du rajustement de l'effectif envisagé, concernant l'application de ces lignes directrices sur le rajustement de l'effectif. Les différends concernant l'interprétation ou l'application des modalités de l'Annexe A de la présente entente peuvent être traités conformément aux dispositions des articles 13 et 14 de la convention collective.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de février 2014.

Mary Incognito

John O'Dell

**Pour la Compagnie**

**Pour le Syndicat**

## ANNEXE A

### INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

Un employé permanent déclaré excédentaire recevra une indemnité de cessation d'emploi déterminée de la façon suivante :

Durée reconnue du service au moment de la cessation d'emploi	Nombre de semaines au taux de salaire hebdomadaire de base*
Moins d'une (1) année	0
1 an mais moins que 2 ans	3 semaines
2 ans mais moins que 3 ans	4 semaines
3 ans mais moins que 4 ans	5 semaines
4 ans mais moins que 5 ans	6 semaines
5 ans mais moins que 6 ans	7 semaines
6 ans mais moins que 7 ans	8 semaines
7 ans mais moins que 8 ans	9 semaines
8 ans mais moins que 9 ans	10 semaines
9 ans mais moins que 10 ans	11 semaines
10 ans mais moins que 11 ans	13 semaines
11 ans mais moins que 12 ans	14 semaines
12 ans mais moins que 13 ans	15 semaines
13 ans mais moins que 14 ans	16 semaines
14 ans mais moins que 15 ans	17 semaines
15 ans et plus	1,5 semaine X DRS X salaire hebdomadaire de base

**Nota 1 :** \* Le taux hebdomadaire de base est le taux mensuel de base divisé par 4,35.

**Nota 2 :** Pour les employés à temps partiel, l'indemnité de cessation d'emploi sera versée au prorata, selon le plus élevé de la moyenne d'heures travaillées dans les deux (2) derniers mois ou les 12 derniers mois avant la cessation d'emploi.

**TRAITEMENT DES EMPLOYÉS AYANT UN TAUX DE  
SALAIRE GELÉ**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**BELL CANADA**

**ET**

**UNIFOR**

Le présent mémoire confirme l'entente conclue au sujet du traitement salarial des employés qui bénéficient de la protection salariale et dont le taux de salaire de base dans les échelles de 2007 est supérieur au groupe salarial approprié de la nouvelle échelle salariale. Le traitement salarial des employés sera le suivant :

- Ce mémoire d'entente s'appliquera aux occupations suivantes :
  - Représentant en communication
  - Conseiller en communications

- Le taux de salaire de base de l'employé dans l'échelle 2007 sera gelé pendant la durée de la convention collective, sous réserve des lignes directrices relatives au traitement salarial convenues par les parties et figurant dans les pratiques de la Compagnie

Il est également entendu par les parties que le traitement de taux de salaire gelé ne sera plus applicable si un employé change d'occupation dans l'organisation des ventes.

### **Généralités**

Les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'application des dispositions prévues ci-dessus relatives au traitement des employés ayant un taux de salaire gelé peut être traité conformément aux dispositions des articles 13 et 14 de la convention collective.

Signé à Montréal ce 20<sup>e</sup> jour de février 2014.

Mary Incognito

John O'Dell

**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**

<b>LETTRES D'ENTENTE</b>	<b>Page</b>
Absences pour urgences personnelles et familiales	93
Canaux de distribution	96
Comité conjoint des relations du travail	99
Diversité de l'effectif et équité en matière d'emploi	102
Formation sur les connaissances, compétences et mobilité professionnelle des ventes	105
Gestion de la charge de travail	108
Principes ergonomiques	111
Processus de révision des cas d'invalidité	113
Programme de bonis du Marketing direct	116
Statut permanent auxiliaire	123
Vendeurs face à face - programme de bonis des Ventes	125



Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

**Objet: Absences pour urgences personnelles et familiales**

Monsieur O'Dell,

La présente confirme l'entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective Vendeurs – Services de communications.

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés ont des obligations familiales et personnelles et que des urgences hors de leur contrôle et imprévisibles peuvent entraîner une absence non rémunérée du travail :

- sinistre au domicile (par exemple : inondation, incendie);
- urgences personnelles (par exemple : accident de voiture, vol ou cambriolage);
- urgences familiales (par exemple : enfant ou parent malade, fermeture de garderie ou d'école);
- rendez-vous médicaux ou dentaires ne pouvant être prévus en dehors des heures de travail;
- interruption ou panne des transports publics;
- fermeture de route due à un accident majeur.

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la responsabilité des employés de trouver des alternatives afin d'éviter les absences du travail et de prendre toutes les mesures nécessaires afin de retourner au travail dès que possible.

Le Syndicat reconnaît que la direction locale est en droit de demander la raison de l'absence et, dans certains cas où elle le juge nécessaire, une justification à l'employé.

Lorsque les exigences de la présente lettre d'entente sont rencontrées, la Compagnie confirme que la direction locale devrait autoriser l'absence pour l'urgence familiale ou personnelle.

Il est également convenu qu'afin de limiter les répercussions financières pour l'employé, et selon les circonstances, la direction locale peut autoriser l'employé à remplacer le temps non payé par du temps payé qui lui est dû.

Les parties conviennent également que les différends relatifs à cette lettre d'entente pourront être discutés au comité conjoint des relations du travail.

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mary Incognito". The signature is written in a cursive, flowing style.

Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail



Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

**Objet: Canaux de distribution**

Monsieur O'Dell,

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs - Services de communications concernant les canaux de distribution.

Les parties reconnaissent que la Compagnie doit s'accroître, se développer et évoluer à l'intérieur d'une industrie des communications mouvementée dans laquelle Bell Canada doit déterminer les canaux de distribution

optimums, avec la responsabilité ultime de contribuer aux bénéfiques.

La Compagnie élaborera et gèrera un éventail complet de canaux de distribution complémentaires (externes) dans un effort pour tirer parti des nouveaux débouchés sur le marché, assurer la présence de Bell Canada chaque fois qu'un client décide de faire un achat et s'adapter à l'évolution des conditions du marché.

L'établissement d'alliances, par exemple avec des entreprises externes, permet de jumeler les compétences de base complémentaires et, par conséquent, de créer une architecture capable de soutenir la stratégie commerciale et les objectifs à long terme de toutes les parties concernées. En créant les bonnes structures de coûts, ensemble de compétences, processus et alliances, nous ferons en sorte que les services de ventes externes complémentaires peuvent être fournis de façon transparente.

À ce chapitre, la Compagnie vise à poursuivre l'utilisation de ses canaux de distribution pour accroître l'apport de valeur de la fonction de vente et pour mieux servir les marchés potentiels, et non pas pour supplanter notre force de vente interne. Les parties croient que la sécurité d'emploi de tous les employés est rehaussée par les efforts déployés en vue d'instaurer un environnement productif, flexible et efficace et par l'accroissement de notre présence sur le marché.

La Compagnie a l'intention de continuer d'aller de l'avant avec une force de vente interne alignée sur les visées stratégiques de Bell Canada. La Compagnie s'engage à poursuivre le dialogue avec le Syndicat, par le processus de consultation, sur les questions liées aux canaux de distribution, dans le but de favoriser une compréhension mutuelle qui permettra d'atténuer les craintes de nos employés au sujet de leur sécurité d'emploi.

Notre succès repose sur notre capacité de devenir un joueur de classe mondiale en communications et sur l'amélioration continue de notre position concurrentielle. La création, la réalisation et le maintien de l'avantage concurrentiel de la Compagnie nous assureront des récompenses et une satisfaction mutuelles dans nos efforts conjoints visant à répondre aux besoins de demain.

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'Mary Incognito', written in black ink.

Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail



Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

**Objet: Comité conjoint des relations du travail**

Monsieur O'Dell,

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs - Services de communications concernant le Comité conjoint des relations du travail utilisé par les parties pour aborder leurs préoccupations continues.

Les parties conviennent d'établir un (1) Comité conjoint des Relations du travail composé de trois (3) représentants de la Compagnie (dont la Chef négociatrice ou son délégué), de trois (3) représentants du Syndicat (dont un



Représentant national). Il est entendu que les membres du comité de négociation syndical agiront en tant que représentants du Syndicat sur le Comité conjoint des relations du travail.

La Compagnie et le Syndicat renouvellent leur engagement envers le Comité conjoint des relations du travail et quant au besoin de trouver des méthodes alternatives afin de résoudre ou de discuter des enjeux qui peuvent survenir entre les parties à l'avenir. Les parties reconnaissent qu'il est essentiel qu'ils se rencontrent à chaque trimestre afin de discuter de l'application de la convention collective, d'enjeux de négociation et tout autre sujet que l'une ou l'autre des parties souhaiterait aborder lors d'une réunion du Comité conjoint des relations du travail.

À la suite des récentes négociations, les parties conviennent de discuter et de faire les recommandations jugées nécessaires sur :

- l'administration de l'affichage de postes;
- la revue de questions liées à la planification des effectifs, telles que le reclassement, les opportunités de postes plein temps; l'embauche, etc.;
- des sujets touchant la planification et l'ancienneté, liés à la gestion des effectifs, tels que les ouvertures de vacances, les jours de congé, le temps supplémentaire, etc.

Les parties conviennent qu'une réunion du Comité conjoint des relations du travail devrait avoir lieu au besoin à une date à être fixée d'un mutuel accord. Les parties feront tous les efforts pour avoir les ressources nécessaires présentes lors de ces rencontres du Comité conjoint des relations du travail afin d'encourager un dialogue ouvert, honnête et constructif sur les enjeux présentés.

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mary Incognito', written in a cursive style.

Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail



Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

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

Monsieur O'Dell,

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 des Vendeurs – Services de communications.

La Compagnie et le Syndicat s'engagent à favoriser la diversité et l'équité au travail de façon à ce que tous les employés soient traités avec dignité et respect, 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 se donner un avantage concurrentiel distinct en devenant :

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

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 :

- aider tous les employés 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 ;
- revoir le progrès des initiatives de la diversité au sein des groupes des ventes ;
- 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 employés 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 croire en l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Mary Incognito".

Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail



Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

**Objet : Formation sur les connaissances,  
compétences et mobilité professionnelle des  
ventes**

Monsieur O'Dell,

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs - Services de communications concernant la formation sur les connaissances, compétences et la mobilité professionnelle des ventes.

Les deux (2) parties reconnaissent qu'une main-d'œuvre hautement qualifiée contribue à l'efficacité et à la

productivité de la Compagnie. Les deux (2) parties reconnaissent également que la formation est essentielle au développement ainsi qu'à la mobilité professionnelle des employés.

La Compagnie veut s'assurer que les employés acquièrent et maintiennent les compétences requises pour s'acquitter efficacement de leurs tâches actuelles, ainsi que les compétences qui favoriseront leur mobilité professionnelle au sein de l'entreprise.

La formation en ligne sur la Gestion du rendement sera suivie à l'intérieur des trois (3) premiers mois d'emploi pour les employés nouvellement embauchés dans l'entreprise.

La Compagnie s'assurera également que chaque employé 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.

### **Période allouée, admissibilité et choix de cours**

#### **Période allouée**

La Compagnie offrira aux employés admissibles, pour la durée de la présente convention collective, une journée (7.5 heures) de formation rémunérées, planifiées, selon les exigences du service et pratiques locales, et prises à l'intérieur de l'horaire de travail prévu de l'employé.

### Admissibilité

- occuper un poste de Représentant en marketing direct, Représentant en marketing direct – résolution loyauté, Coordonnateur d'équipe ou Représentant en communications ;
- avoir 12 mois de durée reconnue du service ou plus ;
- effectuer, ou avoir fait un changement permanent afin d'effectuer un minimum de 35 heures par semaine sur une base régulière durant l'année.

### Choix de cours

- au choix de l'employé, selon ses besoins de perfectionnement ;
- sélectionnés à partir des cours en ligne gratuits offerts par la Compagnie.

L'évolution des programmes de formation mentionnés ci-dessus sera revue chaque année à l'occasion d'une réunion consultative.

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.



Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail





Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

**Objet : Gestion de la charge de travail**

Monsieur O'Dell,

La présente confirme notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs – Services de communications concernant les enjeux liés à la gestion de la charge de travail.

La Compagnie et le Syndicat réitèrent leur engagement à trouver des façons innovatrices et efficaces de répondre aux préoccupations des employés au sujet des tâches

administratives et des outils qui nuisent à leur capacité de concentrer pleinement leur attention sur la vente.

Les parties peuvent former un Comité mixte sur la gestion de la charge de travail qui inclura :

Pour la Compagnie :

- Un (1) chef divisionnaire - exploitation et planification ou le délégué approprié.
- Un (1) représentant de la direction de l'unité d'affaires imputable.

Pour le Syndicat :

- Un (1) Représentant national d'Unifor pour l'Ontario et le Québec.
- Un (1) Représentant local d'Unifor et du comité de négociation.

Le comité mixte sur la gestion de la charge de travail dont le but inclura, mais sans s'y limiter, ce qui suit:

- La détermination de facteurs qui pourraient accélérer les tâches administratives.
- Agir en tant que forum pour les échanges sur des enjeux liés à la charge de travail.
- Se réunir au besoin pour assurer un suivi assidu des enjeux soumis au Comité sur la gestion de la charge de travail.

Les parties ont convenu que le fait de traiter et de régler rapidement les enjeux liés à la charge de travail contribuera à l'amélioration continue de notre position concurrentielle.

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mary Incognito', written in a cursive style.

Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail



Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

**Objet: Principes ergonomiques**

Monsieur O'Dell,

La présente confirme l'entente conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs – Services de communications concernant les principes ergonomiques établis par la Compagnie pour les employés qui utilisent des terminaux avec écran de visualisation.

Le Groupe corporatif - Santé et sécurité, en collaboration avec le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité, a développé un programme de formation initiale sur l'Ergonomie de bureau pour tous les nouveaux

employés ainsi qu'un module de validation sur l'Ergonomie de bureau, ce dernier prévu dans le Programme de prévention des accidents (PPA). Ces outils sont destinés aux employés et leaders et ont été conçus afin d'accroître la connaissance et promouvoir l'adhésion aux principes ergonomiques.

Tous les Vendeurs – Services de communications et les leaders partagent la responsabilité d'adhérer aux principes ergonomiques, de les promouvoir et d'encourager leur application sur les lieux de travail ou en télétravail, particulièrement lorsque la nature du travail requiert de longues périodes d'utilisation de terminaux avec écran de visualisation.

Les comités de négociation appuient le travail effectué par le Groupe corporatif - Santé et sécurité et le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité (Bell/Unifor) à cet égard et reconnaissent que l'information au sujet de la formation initiale et du module de validation sur l'Ergonomie de bureau se retrouve sur le site intranet du Groupe corporatif - Santé et sécurité.

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mary Incognito', written in a cursive style.

Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail



Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

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

Monsieur O'Dell,

La présente vise à confirmer notre entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs – Services de communications concernant le processus de révision des cas d'invalidité.

Les parties souhaitent spécifiquement traiter des situations où il y a eu suspension des indemnités d'invalidité en raison d'une divergence d'opinions entre le médecin traitant de

l'employé et le médecin de l'employeur quant à la date de retour au travail de l'employé.

La Compagnie et le Syndicat mettront donc en place un Comité de révision qui comprendra un (1) représentant des relations du travail du Québec ou de l'Ontario, un (1) représentant du Groupe de gestion de l'invalidité ainsi qu'un (1) représentant national d'Unifor du Québec ou de l'Ontario. Avec la permission écrite de l'employé, le Comité révisera sa demande d'indemnisation et il déterminera quelles mesures pourraient être prises pour tenter de résoudre le problème quant à la date de retour au travail de l'employé. Si l'employé le désire, il pourra être présent et être entendu au cours de la réunion du Comité.

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

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

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mary Incognito". The signature is written in a cursive, flowing style.

Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail





Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

**Objet : Programme de bonis du Marketing direct**

Monsieur O'Dell,

La présente confirme nos discussions au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs – Services de communications concernant le programme de bonis du Marketing direct.

Le programme de bonis du Marketing direct s'appliquera aux employés occupant les postes suivants: Représentants en marketing direct (RMD), RMD – Résolution loyauté et aux Coordonnateurs d'équipe.

La Compagnie comprend que pour créer et maintenir un environnement de vente fructueux, il est important de fournir un programme incitatif efficace afin de favoriser le rendement des ventes.

Le Comité local sur le programme de bonis des ventes inclue :

Pour la Compagnie :

- Un (1) Directeur régional des ventes pour l'Ontario et/ou le Québec.
- Un (1) membre de l'équipe RT/RH pour l'Ontario et/ou le Québec.

Pour le syndicat :

- Un (1) Représentant national d'Unifor pour l'Ontario et/ou le Québec.
- Un (1) Représentant en marketing direct/RMD – Résolution loyauté/Coordonnateur d'équipe pour l'Ontario et/ou le Québec.
- Un (1) Représentant local d'Unifor et/ou du comité de négociation pour l'Ontario et/ou le Québec.

Le Comité local sur le programme de bonis des ventes sera maintenu pendant la durée de la convention collective en tant que forum de consultation et de discussion sur les enjeux concernant le programme de bonis du Marketing direct.

Le Comité local sur le programme de bonis :

- sera un forum d'échange sur les enjeux liés à l'application du programme de bonis des ventes, dont notamment, mais sans s'y limiter, la justification des modifications apportées au programme en cours d'année, ainsi que la raison des rajustements de primes;
- se réunira tous les trimestres (Mai – Août – Novembre – Février) pour passer en revue les résultats et discuter des enjeux associés au programme de bonis. La réunion de février aura pour but de discuter les résultats du quatrième quart de l'année précédente. Le calendrier des réunions trimestrielles sera établi au début de chaque année;
- formulera au besoin des recommandations relativement à l'évolution du programme;
- discutera et recommandera, s'il y a lieu, un plan de communication pour les employés;
- se réunira à intervalles réguliers pour assurer un suivi assidu des enjeux.

La Compagnie maintiendra le programme de bonis des ventes pour la durée de la convention collective dans le but de reconnaître la contribution individuelle et de l'équipe à l'égard des objectifs de vente et de performance. Le programme prévoit un incitatif de motivation qui invite à

atteindre et à dépasser les objectifs. Le potentiel de gain est le pourcentage du salaire de base qui sera payé comme boni si l'objectif cible est atteint.

<b>Titre de l'emploi</b>	<b>Éch.</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Représentant en marketing direct - marché consommateurs	1	10,10%	10,10%	10,10%	10,10%	10,10%
	2	15,34%	15,34%	15,34%	15,34%	15,34%
	3	23,73%	23,73%	23,73%	23,73%	23,73%
Représentant en marketing direct - marché consommateurs - Résolution loyauté	Tous	23,73%	23,73%	23,73%	23,73%	23,73%
Représentant en marketing direct - marché affaires	Tous	25,73%	25,73%	25,73%	25,73%	25,73%
Coordonnateur d'équipe marché consommateurs	Tous	23,73%	23,73%	23,73%	23,73%	23,73%
Coordonnateur d'équipe marché affaires	Tous	25,73%	25,73%	25,73%	25,73%	25,73%

#### Objectifs de ventes

Des objectifs de vente seront établis par la Compagnie pour chaque RMD, RMD - Résolution Loyauté et Coordonnateur d'équipe de façon juste et raisonnable. Ces objectifs ne peuvent être changés de façon déraisonnable. S'il devient nécessaire de modifier les objectifs, la justification d'affaires de ces changements sera revue avec les employés affectés.

### Processus de révision du programme de bonis

Les parties ont convenu d'un processus de révision des enjeux associés au programme de bonis du Marketing direct qui suit :

- Lorsqu'un employé n'est pas satisfait de la manière que ses objectifs ont été fixés ou de la façon qu'un paiement a été rajusté, l'employé doit d'abord en discuter avec son supérieur immédiat et tenter de résoudre l'enjeu.
- Si l'enjeu demeure non-résolu, l'employé peut alors soumettre son enjeu au Comité de gouvernance du programme de bonis des ventes afin que ce dernier rende une décision sur la demande.
- Le Comité de gouvernance du programme de bonis des ventes sera composé :

#### Pour la Compagnie :

- Un (1) Directeur des ventes CC4 pour l'Ontario et/ou le Québec.
- Un (1) Représentant de l'équipe RT/RH pour l'Ontario et/ou le Québec.

#### Pour le Syndicat :

- Un (1) Représentant national d'Unifor (Québec ou Ontario selon l'endroit où l'employé est situé).

- Un (1) Représentant local d'Unifor et/ou du comité de négociations (Québec ou Ontario selon l'endroit où l'employé est situé).
- L'employé qui choisit de se prévaloir du processus aura deux (2) options :
  - Option 1: Soumettre une demande écrite à son directeur indiquant ce qu'il souhaite présenter au Comité, en son nom, par son représentant syndical.
  - Option 2: Soumettre une demande écrite à son directeur indiquant ce qu'il souhaite présenter au Comité ainsi que son intention d'assister à la réunion en personne.

Il appartient à la Compagnie seule de rendre une décision finale sur tous les enjeux soumis au Comité de gouvernance du programme de bonis des ventes.

- Dans la situation où plus d'un (1) employé est touché par un enjeu concernant le programme de bonis des ventes, les employés affectés désigneront un Représentant afin de faire des représentations auprès du Comité en leur nom.
- Le Comité se rencontrera dans les vingt-et-un (21) jours calendrier de la date à laquelle la demande a été soumise par l'employé afin de discuter de l'enjeu.
- Lorsque la demande aura été revue et qu'une décision aura été prise, le Comité reverra la

décision avec le Représentant national d'Unifor ainsi qu'un représentant local d'Unifor et/ou du comité de négociations et avec l'employé concerné.

- Si l'employé n'est pas d'accord avec la décision, il peut soumettre une plainte qui sera entendue à l'étape 1 de la procédure de grief avec le cadre de niveau CC5. La révision et la décision prise par le cadre CC5 est finale. La plainte ne constitue pas un grief et ne peut donc procéder à l'arbitrage.

#### Communication avec Unifor

Sous réserve de la législation en matière de vie privée, la Compagnie fournira tous les ans au Syndicat le montant total de la prime reçue par chaque employé actif participant au programme de bonis.

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués,



Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail



Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

**Objet: Statut permanent auxiliaire**

Monsieur O'Dell,

Ceci est pour confirmer l'entente intervenue au cours des négociations pour le renouvellement de la convention collective Vendeurs – Services de communication concernant le statut de permanent auxiliaire.

Les employés qui ont actuellement le statut de permanent auxiliaire seront reclassés selon les politiques de l'entreprise.



Ce statut d'emploi ne sera plus applicable à partir de 1er janvier 2014.

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mary Incognito', written in a cursive style.

Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail



Le 20 février 2014

Monsieur John O'Dell  
Représentant national  
Unifor  
5915 Airport Road  
Suite 510  
Mississauga, Ontario  
L4V 1T1

**Objet : Vendeurs face à face - programme de bonis  
des Ventes**

Monsieur O'Dell,

La présente confirme nos discussions au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs – Services de communications concernant le programme de bonis des Vendeurs face à face.

Le programme de bonis des Ventes s'appliquera aux employés occupant les postes suivants :

- représentant en communications;
- conseiller en communications;
- conseiller ventes internes
- chargé principal de compte;

La Compagnie comprend que pour créer et maintenir un environnement de vente fructueux, il est important de fournir un programme incitatif efficace afin de favoriser le rendement des ventes.

Le Comité local sur le programme de bonis des Ventes inclue:

Pour la Compagnie :

- Un (1) Chef divisionnaire - Exploitation CC4 pour l'Ontario et/ou le Québec.
- Un (1) membre de l'équipe RT/RH pour l'Ontario et/ou le Québec.

Pour le Syndicat :

- Un (1) Représentant national d'Unifor pour l'Ontario et/ou le Québec.
- Un (1) Représentant des ventes face à face pour l'Ontario et/ou le Québec.
- Un (1) Représentant local d'Unifor et/ou du comité de négociation pour l'Ontario et/ou le Québec.

Le Comité local sur le programme de bonis des Ventes sera maintenu pendant la durée de la convention collective en

tant que forum de consultation et de discussion sur les enjeux concernant le programme de bonis des Ventes des vendeurs face à face.

Le Comité local sur le programme de bonis :

- se réunira en janvier tous les ans pour passer en revue les objectifs et partager les paramètres de conception du programme de bonis des Ventes avant son déploiement auprès des employés;
- se réunira tous les trimestres (mai – août – novembre – février) passer en revue les résultats et pour discuter des enjeux associés au programme de bonis des Ventes. La réunion de février aura pour but de discuter les résultats du 4<sup>ième</sup> quart de l'année précédente. Le calendrier des réunions trimestrielles sera établi au début de chaque année;
- sera un forum d'échange sur les enjeux liés à l'application du programme de bonis des Ventes, dont notamment, mais sans s'y limiter, la justification des modifications apportées au programme en cours d'année, ainsi que la raison des rajustements de primes;
- formulera, au besoin, des recommandations concernant l'évolution du programme;
- discutera et recommandera, s'il y a lieu, un plan de communication pour les employés;
- se réunira à intervalles réguliers pour assurer un suivi assidu des enjeux.

La Compagnie maintiendra pendant la durée de la convention collective un programme de bonis des Ventes qui reconnaîtra les contributions individuelles et d'équipe à l'égard des objectifs de vente et de rendement. Le programme prévoira un incitatif de motivation invitant à atteindre ou à dépasser les objectifs. Le potentiel de gain est le pourcentage du salaire de base qui sera payé comme bonis si l'objectif cible est atteint.

<b>Sans Protection salariale</b>	<b>% du salaire de base à l'atteinte de l'objectif</b>				
<b>Titre de l'emploi</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Représentant en communications	36,31%	36,31%	36,31%	36,31%	36,31%
Conseiller en communications	49,95%	49,95%	49,95%	49,95%	49,95%
Conseiller ventes internes	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%	40,0%
Chargé principal de compte	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%

Règles de protection du Boni des Ventes pour la durée de la convention collective :

Date effective pour le plan Boni des ventes	% du salaire de base à l'atteinte de l'objectif				
	2014	2015	2016	2017	2018
Employés qui occupent de façon continue un poste de chargé principal de compte depuis 2007 verront leur plan boni des ventes protégé à :	58,33%	58,33%	58,33%	58,33%	58,33%
Employés qui occupaient de façon continue un poste de chargé principal de compte ou de Chargé principal Solution d'affaires depuis 2007 et qui ont accepté un poste de Conseiller Ventes Internes verront leur plan boni des ventes protégé à :	58,33%	58,33%	58,33%	58,33%	58,33%
Employés qui occupaient un poste de chargé principal de compte ou de Chargé principal Solution d'affaires en 2009 et qui ont accepté un poste de Conseiller Ventes Internes verront leur plan boni des ventes protégé à :	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%

### Objectifs de ventes

Des objectifs de vente seront établis par la Compagnie pour chaque professionnel de la vente de façon juste et raisonnable. S'il devient nécessaire de modifier les objectifs, la justification d'affaires de ces changements sera revue avec les employés affectés.

### Communication des objectifs

La Compagnie s'engage à transmettre promptement les objectifs avant la fin de janvier de l'année pour laquelle les objectifs sont établis.

### Processus de révision du programme de bonis

Les parties ont convenu d'un processus de révision des enjeux associés au plan de bonis des Vendeurs face à face qui suit :

- Lorsqu'un employé n'est pas satisfait de la manière que ses objectifs ont été fixés ou de la façon qu'un paiement a été rajusté, l'employé doit d'abord en discuter avec son supérieur immédiat et tenter de résoudre l'enjeu.
- Si l'enjeu demeure non-résolu, l'employé peut alors soumettre son enjeu au Comité de gouvernance du programme de bonis des Ventes afin que ce dernier rende une décision sur la demande.

- Le Comité de gouvernance du programme de bonis des Ventes sera composé de :

Pour la Compagnie :

- Un (1) Chef divisionnaire - Exploitation CC4 pour l'Ontario et/ou le Québec.
- Un (1) Chef divisionnaire - Finance CC4 pour l'Ontario et/ou le Québec.
- Un (1) Chef divisionnaire ventes et opérations CC4 pour l'Ontario et/ou le Québec.
- Un (1) représentant de l'équipe RT/RH pour l'Ontario et/ou le Québec.

Pour le Syndicat :

- Un (1) Représentant national d'Unifor (Québec ou Ontario selon l'endroit où l'employé est situé).
  - Un (1) Représentant local d'Unifor et/ou du comité de négociations (Québec ou Ontario selon l'endroit où l'employé est situé).
- L'employé qui choisit de se prévaloir du processus aura deux (2) options :
    - Option 1 : Soumettre une demande écrite à son directeur indiquant ce qu'il souhaite présenter au Comité, en son nom, par son représentant syndical.
    - Option 2 : Soumettre une demande écrite à son directeur indiquant ce qu'il souhaite présenter au Comité ainsi que son intention d'assister à la réunion en personne.



- Il appartient à la compagnie seule de rendre une décision finale sur tous les enjeux soumis au Comité de gouvernance du programme de bonis des Ventes;
- Le Comité se rencontrera dans les vingt-et-un (21) jours calendrier de la date à laquelle la demande a été soumise par l'employé afin de discuter de l'enjeu.
- Lorsque la demande aura été revue et qu'une décision aura été prise, le Comité reverra la décision avec le Représentant national d'Unifor ainsi qu'un Représentant local d'Unifor et/ou du comité de négociations et avec l'employé concerné.
- Si l'employé n'est pas d'accord avec la décision, il peut soumettre une plainte qui sera entendue à l'étape 1 de la procédure de grief avec le cadre de niveau CC5. La révision et la décision prise par le cadre CC5 est finale. La plainte ne constitue pas un grief et ne peut donc procéder à l'arbitrage.

#### Communication avec Unifor

Sous réserve de la législation en matière de vie privée, la Compagnie fournira tous les ans au Syndicat le montant total de la prime reçue par chaque employé actif participant au programme de bonis.

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mary Incognito', written in a cursive style.

Mary Incognito  
Chef divisionnaire – Relations du travail