





MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

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

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

1. Les conditions de l'Entente de principe conclue entre la Compagnie et le Syndicat se composent de la Convention collective datée du 23 septembre 2013 telle qu'amendée par l'Annexe A du présent Mémoire d'entente numérotée de 1 à 63.
2. Les membres soussignés du comité de négociation, qui représentent le Syndicat dans les négociations avec la Compagnie, s'engagent conjointement et individuellement à recommander l'acceptation des conditions de l'Entente de principe susmentionnées aux employées de l'unité pour vote de ratification devant se conclure le 22 mars 2018. 
3. Advenant la ratification par les employées d'ici le 22 mai 2018, les conditions de l'Entente de principe constitueront, à l'exception des lettres d'entente, la prochaine Convention collective entre les parties et les membres du comité de négociation qui représentent le Syndicat s'engagent conjointement et individuellement à signer une Convention collective d'ici le 22 avril 2018, conformément aux conditions de l'Entente de principe exposées ci-dessus. 

4. Les membres soussignés du comité de négociation qui représentent la Compagnie, étant dûment autorisés à mener les présentes négociations avec le Syndicat, s'engagent par les présentes au nom de la Compagnie à signer une Convention collective conformément aux conditions de l'Entente de principe exposées ci-dessus, advenant la ratification par les membres au plus tard le 22 avril 2018. 
5. Advenant le rejet par les employées, les termes de l'Entente de principe seront considérés comme nuls et non avenus.
6. Advenant toute divergence entre les versions française et anglaise du contenu de l'une ou l'autre des composantes de la présente Entente de principe, la version anglaise doit être considérée comme la version officielle. Par ailleurs, toute erreur cléricale ou administrative pourra être corrigée d'ici la signature de la Convention collective.



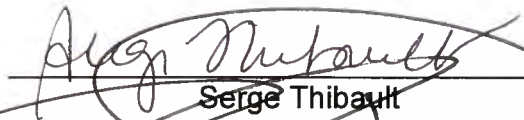
or de

EN FOI DE QUOI, nous avons signé à Montréal ce 22 jour du mois de janvier 2018.

Unifor

Bell Canada

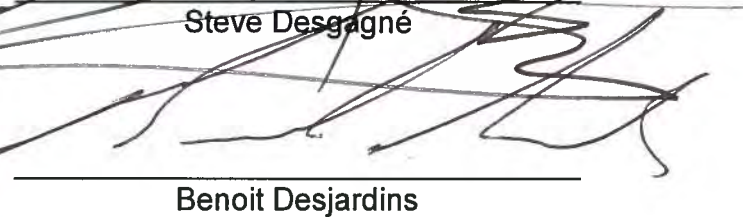

Josephine Petcher


Serge Thibault


Olivier Carrière

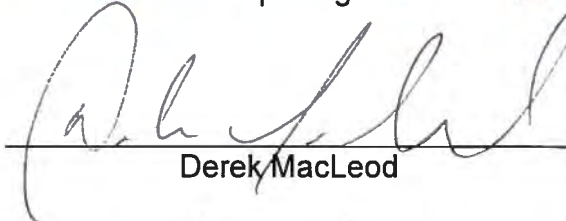

Steve Desgagné


Steve Couillard

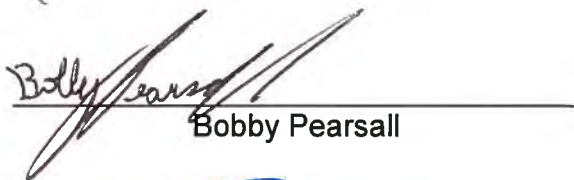

Benoit Desjardins


Véronique Figliuzzi


Derek Leno


Derek MacLeod


James London Wilson


Bobby Pearsall


Hugues Perreault


Simone Sladkowski

or

PROPOSITION DE CLAUSE - 2017

PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 6

NOTIFICATION AU SYNDICAT

ACTUEL

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

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

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

(b) Lorsqu'il se tient une réunion pour annoncer à une employée une mesure disciplinaire tel que prévue à la section 15.01, il est convenu que la représentante du Syndicat doit être invitée à assister à la réunion, à moins que l'employée ne s'y oppose.

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

PROJETÉ

Aucun changement

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

Aucun changement

Aucun changement

PROPOSITION DE CLAUSE - 2017

PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 9

RÉUNIONS

ACTUEL

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

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

PROJETÉ

Aucun changement

9.02 À ces réunions, le nombre de personnes ne doit pas excéder sept (7) pour la Compagnie et **neuf (9)** pour le Syndicat. Toute augmentation du nombre de personnes à la table de négociation devra être convenue par entente mutuelle entre les parties.

PROPOSITION DE CLAUSE - 2017

PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 16

GRIEFS

ACTUEL

PROJETÉ

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

Aucun changement

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

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

Aucun changement

(i) nom et fonction de la plaignante,

(ii) date du fait qui a donné lieu au grief,

(iii) nature du grief,

(iv) mesure corrective attendue de la Compagnie,

(v) désignation de l'article (des articles) dont les dispositions sont présumées enfreintes, à moins que le grief n'ait trait à une question non prévue par la présente convention.

ACTUEL

PROJETÉ

Griefs individuels et de groupes

Étape 1

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

Aucun changement

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

Étape 2

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

Aucun changement

ACTUEL**PROJETÉ****Étape 3**

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

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

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

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

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

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

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

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

ACTUEL**PROJETÉ****Congédiement**

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

Aucun changement

Indemnités de maladie

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

Aucun changement

Griefs de principe

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

Griefs de principe, de la Compagnie ou du Syndicat

Aucun changement

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

ACTUEL

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

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

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

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

Délais

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

PROJETÉ

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

(b) Un grief de principe **ou du Syndicat** qui déborde le cadre d'application du district peut être signé et présenté **directement à l'étape 3 en conformité avec la section 16.05 par le Président du Syndicat ou un dirigeant du Syndicat ou sa personne désignée au Directeur – Relations du travail ou à son représentant. La Compagnie** dispose de 42 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Le cadre doit soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat.

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

Aucun changement**Aucun changement**

ACTUEL

PROJETÉ

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

Aucun changement

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

Aucun changement

Généralités

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

Aucun changement

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

Aucun changement

PROPOSITION DE CLAUSE - 2017

PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 19

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

ACTUEL

19.01 Les parties conviennent de retenir le procédé 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.

PROJETÉ

Aucun changement

19.02 La partie s'entendent également que, dans les cas où, en raison d'un changement technologique, les services d'une employée ne sont plus requis à partir d'une date spécifique en raison d'un manque de travail ou de l'élimination d'une fonction, le plan de rajustement de l'effectif conclu par les parties s'appliquera.

19.03 La Compagnie convient de fournir le plus long préavis possible, mais, d'au moins quatre (4) semaines au Syndicat avant l'introduction ou la mise en œuvre de changements technologiques lorsque cela entraînera des changements importants dans le statut d'emploi ou les conditions de travail des employés.

19.04 Il est entendu que le but de ces réunions est d'évaluer les alternatives pour les employés concernés, y compris, mais sans s'y limiter, le transfert à d'autres postes, la formation, le déplacement, le cas échéant.

19.05 La Compagnie fournira l'information suivante :

1. la nature du changement technologique;
2. la date ou les dates où le changement

prendra effet;

3. le ou les lieu(x) de travail impliqué(s);
4. le nombre approximatif et le profil des employés qui pourraient être affectés par le changement technologique;
5. l'effet que le changement technologique pourrait avoir sur les termes et conditions de travail des employés affectés; et
6. autant que possible, l'information en lien avec le nombre potentiel de mise à pied, de nouveaux postes ou de nouvelles classifications d'emploi qui seraient créés en lien avec le changement technologique proposé.

19.06 Dès que possible suivant le préavis prévu à la section 19.03, la Compagnie doit avoir une consultation significative avec le Syndicat concernant la justification du changement et les sujets mentionnés à l'article 19.04 sur chaque groupe d'employées, y compris la possibilité d'une formation.

PROPOSITION DE CLAUSE - 2017

PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 33

MUTATIONS

ACTUEL

PROJETÉ

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

Aucun changement

Affichages de postes – Affectations temporaires

33.02 Sauf dispositions contraires à la section 33.06, lorsqu'il y a une affectation temporaire de 3 mois ou plus, mais de moins de 12 mois, le district doit informer toutes ses employées électroniquement qu'une affectation temporaire est disponible.

Aucun changement

33.03 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant :

33.03 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant :

- (i) une employée permanente du district ayant une 912M surplus ou médicale au dossier;
- (ii) tout autre employée permanente du district;
- (iii) une employée temporaire du district.

- (i) une employée permanente du **service (même VP)** ayant une 912M surplus ou médicale au dossier;
- (ii) tout autre employée permanente du district;
- (iii) une employée temporaire du district.

33.04 S'il n'y a aucune employée qualifiée au sein du district, l'affectation temporaire doit alors être affichée corporativement.

Aucun changement

33.05 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant :

- (i) une employée qui a un formulaire 912M, dont la DRS complétée est de huit (8) ans ou plus et qui est en continuité salariale;
- (ii) une employée qui a un formulaire 912M, dont la DRS complétée est de moins de huit (8) ans et qui est en continuité salariale;
- (iii) une employée, qui a un formulaire 912M (excédentaire) et qui est dans sa période de préavis ou qui a un formulaire 912M (raisons médicales) au dossier;
- (iv) toute autre personne syndiquée de Bell Canada ayant une 912M surplus ou médicale au dossier;
- (v) une employée temporaire;
- (vi) toute autre personne syndiquée de Bell Canada;
- (vii) toute autre personne.

33.06 Nonobstant les dispositions de la section 33.02, les affectations temporaires peuvent durer plus de 12 mois lorsque celle-ci est pour un:

- (i) remplacement d'un congé de maternité;
- (ii) remplacement d'une absence maladie;
- (iii) affectation à un projet spécial pour lequel la Compagnie aura préalablement informé le syndicat quant aux détails du projet.

Affichages de postes – Affectations permanentes

33.07 Lorsque le District détermine qu'il y a un poste permanent vacant, ou lorsqu'une affectation temporaire devient permanente, le District doit informer toutes ses employées électroniquement

33.05 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant :

- (i) une employée qui a un formulaire 912M, dont la DRS complétée est de huit (8) ans ou plus et qui est en continuité salariale;
- (ii) une employée qui a un formulaire 912M, dont la DRS complétée est de moins de huit (8) ans et qui est en continuité salariale;
- (iii) une employée, qui a un formulaire 912M (excédentaire) et qui est dans sa période de préavis ou qui a un formulaire 912M (raisons médicales) au dossier;
- (iv) toute autre personne syndiquée de Bell Canada ayant une 912M surplus ou médicale au dossier;
- (v) **une employée permanente du service (même VP)**
- (vi) une employée temporaire;
- (vii) toute autre personne syndiquée de Bell Canada;
- (viii) toute autre personne.

Aucun changement

Aucun changement

qu'un poste permanent est disponible.

33.08 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant:

- (i) une employée permanente du district ayant une 912M surplus ou médicale au dossier;
- (ii) tout autre employée permanente du district;
- (iii) une employée temporaire du district.

33.08 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant:

- (ii) une employée permanente du **service (même VP)** ayant une 912M surplus ou médicale au dossier;
- (iii) tout autre employée permanente du district;
- (iv) une employée temporaire du district.

33.09 S'il n'y a aucune employée qualifiée au sein du district, le poste doit alors être affiché corporativement.

Aucun changement

33.10 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant:

Aucun changement

- (i) une employée qui a un formulaire 912M, dont la DRS complétée est de huit (8) ans ou plus et qui est en continuité salariale;
- (ii) une employée qui a un formulaire 912M, dont la DRS complétée est de moins de huit (8) ans et qui est en continuité salariale;
- (iii) une employée, qui a un formulaire 912M (excédentaire) et qui est dans sa période de préavis ou qui a un formulaire 912M (raisons médicales) au dossier;
- (iv) toute autre personne syndiquée de Bell Canada ayant une 912M surplus ou médicale;
- (v) une employée permanente;
- (vi) une employée temporaire;
- (vii) toute autre personne syndiquée de Bell Canada;
- (viii) toute autre personne.

Général

33.11 Avant d'afficher un poste, un district doit rappeler toute employée sur sa liste de rappel qui est qualifiée pour l'emploi. **Aucun changement**

33.12 L'employée la plus qualifiée parmi les candidates sera choisie pour combler l'affectation temporaire ou le poste vacant. À qualifications égales, l'employée ayant le plus d'ancienneté sera sélectionnée. **Aucun changement**

33.13 Afin d'être considérée pour un poste, une employée doit rencontrer les critères d'éligibilité relatifs au transfert entre districts pouvant être amendés de temps à autre. **Aucun changement**

33.14 (a) L'affichage doit inclure le profil de poste et la catégorie salariale, le centre de travail ainsi qu'un aperçu des responsabilités du poste et des qualifications jugées essentielles pour le poste. Les affectations temporaires doivent aussi inclure la date de début et de fin de l'affectation.

(b) Le poste doit être affiché pendant un minimum de 10 jours civils.

(c) Une copie de l'affichage de poste doit être fournie simultanément aux représentants inscrits sur la liste de distribution du syndicat.

33.15 La Compagnie a toute la latitude et le dernier mot quant à la sélection finale de l'employée. **Aucun changement**

33.16 Une employée ayant été vue en entrevue mais n'ayant pas été sélectionnée pour un poste recevra sur demande de la rétroaction sur les raisons pour lesquelles elle n'a pas été sélectionnée. **Aucun changement**

33.17 Tout différend relatif à cet Article pourra faire l'objet de discussions au Comité Conjoint des Relations du Travail. **Aucun changement**

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

GROUPE SALARIAL 10

Adjointe –

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

Représentante auprès de la clientèle -

Marché résidentiel
Réparation
Revenus et recouvrement des
créances résidentiel
Soutien Ventes et services

GROUPE SALARIAL 11

Adjointe –

9-1-1
Achats à l'approvisionnement
Assistance web
Budget et rendement financiers
Communications
Droits de passage
Facturation
Gestion de la présence au travail
Gestion des comptes à recevoir
Gestion du parc informatique
Groupe de transactions ressources humaines
Guide des rues
Matériel
Paiements et règlements
Réclamations
Transactions des télécommunicateurs

Représentante auprès de la clientèle -

Assurance du service - marchés d'affaires
Comptes à payer
Inscriptions aux annuaires
Représentante en résolution
Représentation régional
Revenus et recouvrement des créances
– marchés d'affaires
Spécialiste marché résidentiel

PIÈCE 3-2

ANNEXE A

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

GROUPE SALARIAL 12

Adjointe -

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

Représentante auprès de la clientèle –

Agent production de rapports en
ligne et facturation
Assurance du service
escalade Bell Marchés d'affaires
Gestion des comptes de corporatifs
Marché Grande entreprises et
gouvernements
Marché d'affaires (petits et moyen
entreprises)
Services aux télécommunicateurs
**Solutions clients – Bell marché
d'affaires**
Solution de facturation
personnalisées
Spécialiste marché d'affaires

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

GROUPE SALARIAL 13

Adjointe -

Administration de projet réseau
Administration du réseau
Approvisionnement et activation du service
Auditeur de qualité
Centre de surveillance du réseau
Centre d'opérations municipales
Conception de circuits
Conception et dessin-Ingénierie détaillée
Déploiement du réseau
Études de réseau
Fraude
Gestion de la prévision des ressources
du réseau
Gestion du réseau
Paie
Plaintes au CRTC et CPRST
Soutien ordinateur

Représentante auprès de la clientèle -

Agents auprès de la clientèle (entreprise)
Centre de prestation des services mondiaux
Compagnies de téléphone indépendantes
Conseiller auprès de la clientèle
Bell Marchés Affaires
Consultante service client
Coordination de projets
Service d'assistance et d'escalade
Soutien affaires légales

GROUPE SALARIAL 14

Adjointe –

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

Représentante auprès de la clientèle -

Exploitation marché d'affaires

AUTRES GROUPES SALARIAUX

Adjointe –

Coordination du réseau d'accès

PIÈCE 2-1

ANNEXE B

LOCALITÉS

Barrie

Belleville

Brampton

Brantford

Brockville

Châteauguay

Chatham

Chicoutimi

Cornwall

Fort Frances

Gatineau

Gracefield

Granby

Haliburton

Hamilton

Huntsville

Kenora

Kingston

Kitchener

Kuujuuaq

Lindsay

London

Montréal

Newmarket

North Bay

Oshawa

Owen Sound

Ottawa

Peterborough

Port Hope

Québec

Renfrew

Saint-Bruno

Saint-Catharines

Saint Jérôme

Saint Agathe

Sarnia

Sault Ste. Marie

Sherbrooke

Sudbury

Thetford Mines

Thunder Bay

Toronto

Trois-Rivières

Windsor

TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES ET BI-HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGEUR LE 1er DÉCEMBRE 2017

1,75%	Groupe salarial 10		Groupe salarial 11		Groupe salarial 12		Groupe salarial 13		Groupe salarial 14		Profil 204	
ÉCH.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	16,3785 \$	1 228,39 \$	20,0643 \$	1 504,82 \$	24,0725 \$	1 805,44 \$	28,0807 \$	2 106,05 \$	30,7646 \$	2 307,35 \$	35,2291 \$	2 642,18 \$
2	17,3805 \$	1 303,53 \$	21,0664 \$	1 579,98 \$	25,0745 \$	1 880,58 \$	29,0827 \$	2 181,20 \$	31,7666 \$	2 382,50 \$	37,4517 \$	2 808,88 \$
3	18,5853 \$	1 393,90 \$	22,0684 \$	1 655,13 \$	26,0764 \$	1 955,73 \$	30,0967 \$	2 257,25 \$	32,7687 \$	2 457,65 \$	40,0447 \$	3 003,35 \$
4	19,7900 \$	1 484,25 \$	23,0704 \$	1 730,28 \$	27,0786 \$	2 030,90 \$	31,0988 \$	2 332,41 \$	33,7707 \$	2 532,80 \$		
5	21,0664 \$	1 579,98 \$	24,0725 \$	1 805,44 \$	28,0807 \$	2 106,05 \$	32,1006 \$	2 407,55 \$	34,7727 \$	2 607,96 \$		
6	22,7365 \$	1 705,24 \$	25,8141 \$	1 936,06 \$	29,8938 \$	2 242,04 \$	33,3652 \$	2 502,39 \$	36,1088 \$	2 708,16 \$		

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

TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES ET BI-HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGEUR LE 1er DÉCEMBRE 2018

1,75%	Groupe salarial 10		Groupe salarial 11		Groupe salarial 12		Groupe salarial 13		Groupe salarial 14		Profil 204	
ÉCH.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	16,6651 \$	1 249,88 \$	20,4154 \$	1 531,15 \$	24,4938 \$	1 837,03 \$	28,5721 \$	2 142,91 \$	31,3030 \$	2 347,73 \$	35,8456 \$	2 688,42 \$
2	17,6846 \$	1 326,35 \$	21,4350 \$	1 607,63 \$	25,5133 \$	1 913,50 \$	29,5916 \$	2 219,37 \$	32,3225 \$	2 424,19 \$	38,1071 \$	2 858,03 \$
3	18,9105 \$	1 418,29 \$	22,4546 \$	1 684,10 \$	26,5328 \$	1 989,96 \$	30,6234 \$	2 296,75 \$	33,3421 \$	2 500,66 \$	40,7455 \$	3 055,91 \$
4	20,1363 \$	1 510,22 \$	23,4741 \$	1 760,56 \$	27,5525 \$	2 066,44 \$	31,6430 \$	2 373,22 \$	34,3616 \$	2 577,12 \$		
5	21,4350 \$	1 607,63 \$	24,4938 \$	1 837,03 \$	28,5721 \$	2 142,91 \$	32,6624 \$	2 449,68 \$	35,3813 \$	2 653,59 \$		
6	23,1344 \$	1 735,08 \$	26,2658 \$	1 969,94 \$	30,4170 \$	2 281,27 \$	33,9491 \$	2 546,18 \$	36,7408 \$	2 755,56 \$		

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

TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE ET BI-HEBDOMADAIRE PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGEUR LE 1er DÉCEMBRE 2019

2,00%	Groupe salarial 10		Groupe salarial 11		Groupe salarial 12		Groupe salarial 13		Groupe salarial 14		Profil 204		
	ÉCH.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
	1	16,9984 \$	1 274,88 \$	20,8237 \$	1 561,78 \$	24,9836 \$	1 873,77 \$	29,1436 \$	2 185,77 \$	31,9291 \$	2 394,68 \$	36,5625 \$	2 742,19 \$
	2	18,0383 \$	1 352,87 \$	21,8637 \$	1 639,78 \$	26,0235 \$	1 951,76 \$	30,1835 \$	2 263,76 \$	32,9690 \$	2 472,67 \$	38,8692 \$	2 915,19 \$
	3	19,2887 \$	1 446,65 \$	22,9037 \$	1 717,78 \$	27,0634 \$	2 029,76 \$	31,2358 \$	2 342,69 \$	34,0090 \$	2 550,67 \$	41,5604 \$	3 117,03 \$
	4	20,5390 \$	1 540,43 \$	23,9436 \$	1 795,77 \$	28,1036 \$	2 107,77 \$	32,2759 \$	2 420,69 \$	35,0489 \$	2 628,67 \$		
	5	21,8637 \$	1 639,78 \$	24,9836 \$	1 873,77 \$	29,1436 \$	2 185,77 \$	33,3156 \$	2 498,67 \$	36,0889 \$	2 706,67 \$		
	6	23,5971 \$	1 769,78 \$	26,7911 \$	2 009,34 \$	31,0253 \$	2 326,90 \$	34,6281 \$	2 597,10 \$	37,4756 \$	2 810,67 \$		

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

TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE ET BI-HEBDOMADAIRE PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGEUR LE 1er DÉCEMBRE 2020

2,00%	Groupe salarial 10		Groupe salarial 11		Groupe salarial 12		Groupe salarial 13		Groupe salarial 14		Profil 204		
	ÉCH.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
	1	17,3384 \$	1 300,38 \$	21,2402 \$	1 593,01 \$	25,4833 \$	1 911,25 \$	29,7264 \$	2 229,48 \$	32,5677 \$	2 442,57 \$	37,2938 \$	2 797,03 \$
	2	18,3991 \$	1 379,93 \$	22,3010 \$	1 672,57 \$	26,5440 \$	1 990,80 \$	30,7871 \$	2 309,03 \$	33,6284 \$	2 522,13 \$	39,6466 \$	2 973,50 \$
	3	19,6745 \$	1 475,59 \$	23,3618 \$	1 752,14 \$	27,6047 \$	2 070,35 \$	31,8606 \$	2 389,54 \$	34,6892 \$	2 601,69 \$	42,3916 \$	3 179,37 \$
	4	20,9498 \$	1 571,24 \$	24,4225 \$	1 831,69 \$	28,6656 \$	2 149,92 \$	32,9214 \$	2 469,10 \$	35,7499 \$	2 681,24 \$		
	5	22,3010 \$	1 672,57 \$	25,4833 \$	1 911,25 \$	29,7264 \$	2 229,48 \$	33,9820 \$	2 548,65 \$	36,8107 \$	2 760,80 \$		
	6	24,0690 \$	1 805,18 \$	27,3270 \$	2 049,52 \$	31,6458 \$	2 373,44 \$	35,3206 \$	2 649,05 \$	38,2251 \$	2 866,88 \$		

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

TAUX DE SALAIRE DES EMPLOYÉES TEMPORAIRES
EMBAUCHÉES SUR UNE BASE SAISONNIÈRE

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

	GROUPE SALARIAL 10	GROUPE SALARIAL 11	GROUPE SALARIAL 12	GROUPE SALARIAL 13	GROUPE SALARIAL 14
	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1er jan, 2018	14,0000 \$	14,5000 \$	15,0000 \$	16,0000 \$	18,0000 \$
1er jan, 2019	15,0000 \$	15,5000 \$	16,0000 \$	17,0000 \$	19,0000 \$
1er jan, 2020	15,5000 \$	16,0000 \$	16,5000 \$	17,5000 \$	19,5000 \$
1er jan, 2021	16,0000 \$	16,5000 \$	17,0000 \$	18,0000 \$	20,0000 \$

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

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

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

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

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

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

Le comité de travail sera composé :

Pour la Compagnie :

- Quatre (4) membres de la Compagnie.

Pour le Syndicat :

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

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

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

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

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

Dans le cas où une recommandation exigerait la participation obligatoire de toutes les employées et/ou futures retraitées, le Syndicat peut choisir de tenir un vote auprès des employées sur ladite recommandation. Dans ce cas, il est entendu et convenu que si la majorité des employées rejettent la recommandation, toutes les conditions de ce mémoire d'entente seront satisfaites et le mandat du comité de travail sera complété.

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

Généralités

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

Signé à Montréal ce 19^{ième} jour de janvier 2010.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Dominique Benoît
Mary Incognito
Anne Moreau

Alain Portelance
Olivier Carrière
John O'Dell
Chris MacDonald

Nathalie Beaudry
Sherwood Flemming
Faye Katsaros
Lorna Oswald

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

For the Company

For the Union

IMPARTITION/SOUS-TRAITANCE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

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

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

La préférence de la Compagnie est de maintenir l'emploi à l'interne. Dans ce contexte, le présent mémoire d'entente a pour objet de fournir une mesure de sécurité d'emploi aux employées permanentes actuelles de Bell Canada qui font partie de l'unité de négociation Personnel de bureau et groupe connexe, dans l'éventualité où Bell Canada déciderait d'impartir ou de sous-traiter du travail habituellement exécuté par des employées faisant partie de cette unité de négociation.

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

Les parties conviennent donc de ce qui suit :

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

l'attrition et/ou pour d'autres raisons opérationnelles, y compris les situations exigeant le mouvement d'employées faisant partie de l'unité de négociation Personnel de bureau et groupe connexe vers des entités à l'extérieur de Bell Canada.

3. Les parties conviennent que dans les cas où tout différend concernant l'interprétation ou l'application de ce mémoire d'entente survient, Unifor déposera un grief qui sera traité par le biais du processus d'arbitrage accéléré. L'affaire sera entendue par un arbitre à une date convenue mutuellement entre les parties.
4. La protection de la sécurité d'emploi visée au paragraphe 1 de ce mémoire d'entente, qui est accordée dans le cadre particulier des modifications apportées lors du renouvellement de la convention collective, est en vigueur pour la durée de la convention collective.

Généralités

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

Signé à ville ce xx jour de mois 201X.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

COMITÉ CONJOINT DES RELATIONS DU TRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties conviennent d'établir un (1) Comité conjoint des Relations du travail composé de **quatre (4)** représentants de la Compagnie (dont le Chef négociateur ou son délégué), de **six (6)** représentantes du Syndicat et de deux (2) Représentantes nationales. Il est entendu que les membres du comité de négociation syndical agiront en tant que représentantes du Syndicat sur le Comité conjoint des relations du travail.
2. Le mandat du Comité sera, d'abord et avant tout, de favoriser et d'améliorer les relations entre la Compagnie et le Syndicat, et de discuter et de faire des recommandations au besoin sur :
 - (a) l'administration de la procédure d'affichage de poste et des opportunités de postes permanents plein temps;
 - (b) les différentes méthodes et questionnaires normalisés utilisés afin de déterminer le potentiel, l'aptitude et l'attitude d'un employé désirant être considéré pour un poste affiché;
 - (c) les tendances au niveau des griefs et des enjeux qui peuvent être soulevés de temps à autre sans avoir autorité quant aux griefs qui sont présentement dans le processus de griefs;
 - (d) discuter des améliorations qui pourraient être apportées aux processus administratifs entourant les demandes relatives aux avantages sociaux (telles que l'invalidité de courte durée ou les remboursements médicaux) et de l'administration des avantages sociaux en ce qui a trait aux employés en invalidité de courte durée (ICD) ou en invalidité de longue durée (ILD);
 - (e) revue des opportunités d'emploi permanents temps plein, et;
 - (f) des opportunités d'améliorations sur des enjeux opérationnels et entourant la gestion des effectifs, tel que les ouvertures de vacances, les jours de congé, le temps supplémentaire, etc.
3. D'autres sujets peuvent être apportés pour discussions par entente mutuelle des parties.

4. Le comité n'a pas le mandat ni le pouvoir d'apporter ou de recommander des modifications à la convention collective ou de traiter de questions qui relèvent de la négociation collective.
5. Le Comité des Relations du travail établira son propre calendrier de réunions mais devra se rencontrer conjointement au moins à tous les trimestres.
6. ***Il est convenu que la Compagnie invitera un membre de l'équipe Santé mentale, pratiques en milieu de travail et gestion de l'invalidité ainsi qu'un représentant du fournisseur d'assurances lorsque l'agenda inclura des discussions relatives au paragraphe 2 (d).***
7. Les frais raisonnables engagés par les représentantes du Syndicat et nécessaires à leur travail au sein du Comité seront remboursés par la Compagnie selon ses pratiques.

Signé à Montréal ce XX jour de Mois 201X.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

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

Ce mémoire confirme l'entente relative au traitement salarial des employées qui continueront de bénéficier de la protection salariale en vertu de la présente entente. Une employée dont le taux de salaire de base est supérieur à l'échelon maximum du groupe salarial approprié pour son poste le 31 mai 2013 continuera de bénéficier d'un taux de salaire gelé pendant la durée de la convention collective ou jusqu'à ce que l'échelle salariale rejoigne son taux de salaire de base, sous réserve des lignes directrices relatives au traitement salarial convenues par les parties et figurant dans les pratiques de la Compagnie.

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

Les employées dont le salaire restera protégé en vertu du présent Mémoire d'entente recevront ce qui suit au lieu d'une augmentation de leur salaire de base :

- Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1^{er} juin 2013 recevront un montant forfaitaire de 750\$ payable le 2 août 2013;
- Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1^{er} juin 2014 recevront un montant forfaitaire de 750\$ payable le 20 juin 2014;
- Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1^{er} juin 2015 recevront un montant forfaitaire de 750\$ payable le 19 juin 2015;
- Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1^{er} juin 2016 recevront un montant forfaitaire de 750\$ payable le 17 juin 2016;

Il est également entendu que lorsque la protection salariale ne s'applique plus à une représentante auprès de la clientèle qui travaille dans une file d'attente, a des objectifs de vente ou de revenus, l'employée devra choisir entre les deux options suivantes en ce qui a trait à la rémunération incitative :

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

ou

2. participer au programme de prime de rémunération variable comportant une possibilité de gain de 12 % du salaire de base, qui sera versé à titre de prime si les objectifs sont atteints à la cible. Le programme reconnaît la contribution individuelle à l'atteinte des objectifs, tels que les ventes et les revenus, la qualité et la productivité.

L'employée devra, dans les trente (30) jours calendrier suivant la date où elle n'a plus droit à la protection salariale, confirmer son choix par écrit. Sinon, l'option 2 sera considérée comme son choix.

Généralités

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

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

Signé à Montréal ce 23 septembre 2013.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Steve Desgagné

Olivier Carrière

PLAN DE RAJUSTEMENT DE L'EFFECTIF
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

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

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

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

Participation du Syndicat

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

Responsabilités du service et du district

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

Gestion de l'excédent de personnel

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

Cessation d'emploi *

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

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

1. Toute employée excédentaire comptant moins de quinze (15) années de DRS pourra choisir l'une des options suivantes :
 - a. une mise à pied avec droit de rappel pendant cinquante-deux (52) semaines avec une indemnité de mise à pied conforme aux modalités de l'annexe B de la présente entente,
 - ou
 - b. le paiement, dès son départ, d'un montant forfaitaire équivalant à la valeur de la contribution qu'aurait fournie la Compagnie si l'employée avait reçu une indemnité de mise à pied conformément aux modalités de l'annexe B de la présente entente. Toutefois, si au moment de la déclaration d'employées excédentaires la Compagnie offre un programme corporatif de départ plus généreux, ce dernier s'appliquera.

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

2. Toute employée excédentaire comptant quinze (15) années de DRS ou plus pourra choisir l'une des options suivantes :
 - a. une mise à pied avec droit de rappel pendant cinquante-deux (52) semaines avec une indemnité de mise à pied conforme aux modalités de l'annexe B de la présente entente,
 - ou
 - b. le paiement, dès son départ, d'un montant forfaitaire calculé comme suit : 1,5 semaines X DRS X taux de salaire de base hebdomadaire. Toutefois, si au moment de la déclaration d'employées excédentaires la Compagnie offre un programme corporatif de départ plus généreux, ce dernier s'appliquera.

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

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

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

Services de transition de carrière

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

Généralités

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

Il est entendu que lorsqu'une employée est affectée à un emploi de catégorie inférieure par suite des mesures prévues dans la présente entente ;

- Placer tout de suite à l'échelon de la nouvelle échelle qui offre un taux plus élevé que le salaire actuel. Si un tel taux n'existe pas, placer à l'échelon supérieur. L'employée bénéficiera d'une protection salariale (pour fin de clarification, le taux de rémunération de l'employée avant la révision à la baisse) pour une durée de six (6) mois.
- Après cette période, elle est immédiatement rémunérée au taux de salaire de base de cet emploi.

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

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

Durée

Cette entente entrera en vigueur le <insérer date de ratification> et se terminera à la fin de la présente convention collective.

Signé à _____ ce ____ jour de _____ 201_.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

ANNEXE A

PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT

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

Tableau de déplacement

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

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

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

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

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

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

Notes:

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

ANNEXE B

RÉGIME D'INDEMNISATION EN CAS DE MISE À PIED

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

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

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

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

2. L'indemnité de mise à pied est fondée sur le taux de salaire de base hebdomadaire de l'employée en vigueur à la date de la mise à pied et est versée toutes les deux (2) semaines.
3. a) Le régime d'indemnisation en cas de mise à pied entre en vigueur lorsque l'employée fait une demande de prestations d'assurance-emploi et y est admissible, et une fois qu'elle a fourni la preuve qu'elle reçoit ces prestations.
b) L'indemnité versée chaque semaine doit être équivalente à 90% du taux de salaire de base de l'employée à la date de la mise à pied dans le cas d'une employée permanente à plein temps, et à 90% du taux de salaire de base moyen des quatre périodes de paie précédant la date de la mise à pied dans le cas d'une employée permanente à temps partiel, moins les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit, le revenu provenant d'un autre emploi et les retenues obligatoires, sous réserve du revenu hebdomadaire maximum prévu par la Loi et les Règlements sur l'assurance-emploi.

4. Le droit à l'indemnité de mise à pied prend fin lorsque l'une des situations suivantes se présente :
 - a) lorsque l'indemnité totale de mise à pied est épuisée;
 - b) lorsque l'employée se présente au travail par suite d'un rappel;
 - c) lorsque l'employée ne se présente pas au travail par suite d'un rappel;
 - d) lorsque l'employée n'a pas été rappelée au travail dans les 52 semaines qui suivent la date de la mise à pied, selon ce que prévoit le paragraphe 5 de la section portant sur la procédure de rappel de la présente annexe;
 - e) lorsque l'employée n'a plus droit ou perd le droit aux prestations d'assurance-emploi;
 - f) lorsque l'employée obtient un autre emploi qui la rend inadmissible aux prestations d'assurance-emploi ou qui l'en exclut;
 - g) lorsque l'employée démissionne.
5. Une employée qui est rappelée après une mise à pied et qui est de nouveau mise à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines complètes de façon continue depuis son retour au travail, a droit à une indemnité de mise à pied conformément au paragraphe 1 ci-dessus, fondée sur la DRS globale après déduction de l'indemnité de mise à pied reçue durant la mise à pied précédente.

Avantages sociaux

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

Procédure de rappel

1. a) Les employées mises à pied doivent être inscrites sur une liste de rappel par service et par localité. Exception faite des employées de Montréal et de Toronto, lorsqu'une employée a été mise à pied dans une localité et que toutes les activités du service dans cette localité ont été supprimées ou sont censées l'être dans la période d'un (1) an qui suit la date de la mise à pied de l'employée, l'employée doit être autorisée, à la date de sa mise à pied, à inscrire son nom sur la liste de rappel d'une (1) autre localité dans le territoire d'exploitation du service.
- b) Lorsqu'un poste vacant devient disponible dans le service et la localité et qu'un rappel est justifié, les employées admissibles sont rappelées dans l'ordre inverse de la mise à pied (par ancienneté si deux (2) employées ou plus ont été mises à pied à la même date), pourvu qu'elles soient immédiatement aptes à exécuter le travail offert. S'il n'y a

pas d'employées sur la liste de rappel qui sont immédiatement aptes à exécuter le travail offert, la même procédure sera suivie pour le rappel des employées admissibles, pourvu qu'elles soient qualifiées pour exécuter le travail offert. Lorsqu'une employée accepte un rappel au travail, elle doit être immédiatement rémunérée au taux de salaire de base de ce poste. Si l'employée accepte un rappel à un autre centre de travail que celui où elle travaillait au moment de la mise à pied, elle n'a pas droit au temps et aux frais de déplacement prévus à l'article 31 de la convention collective.

2. Il incombe à l'employée mise à pied qui désire être rappelée aux conditions stipulées ci-dessus d'informer la Compagnie de son adresse exacte et de signifier son acceptation d'une offre de rappel dans un délai de dix (10) jours civils.
3. La Compagnie peut présumer que l'omission par une employée mise à pied de l'aviser dans les dix (10) jours civils qui suivent la date de l'offre de rappel qu'elle accepte l'offre, ou de se présenter au travail dans les 15 jours civils qui suivent la date de l'offre de rappel ou de toute autre date convenue entre l'employée et la Compagnie, constitue un refus et que, par conséquent, l'employée a démissionné.
4. La date de l'offre de rappel est la date d'oblitération de la lettre envoyée par courrier recommandé à l'employée, à sa dernière adresse inscrite aux dossiers de la Compagnie.
5. a) Une employée mise à pied qui n'a pas été rappelée au travail dans un délai de 52 semaines après la date où elle a été mise à pied est présumée avoir terminé son service à la Compagnie.
b) Pour déterminer la durée de la mise à pied selon l'alinéa 5 a) ci-dessus, une employée qui est rappelée après une période de mise à pied et qui est de nouveau mise à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines de service continu après la date du retour au travail est réputée ne pas avoir interrompu la continuité de la mise à pied, cependant, la période de réembauchage ne doit pas être comptée comme partie de la durée de la mise à pied. Il est entendu que tant qu'elle n'a pas travaillé 52 semaines de service continu après la date de retour au travail, une employée rappelée est assujettie directement à la mise à pied et elle n'a pas accès à des prestations de départ, aux services de transition de carrière ou à la procédure de déplacement prévue à l'annexe A de la présente entente.

Listes de renseignements

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

GESTION DU RENDEMENT
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

La Compagnie a le droit et le pouvoir exclusifs de gérer le rendement des employées conformément à la convention collective.

Les parties s'entendent que la gestion du rendement, entre autre, requiert un système efficace et raisonnable de gestion du rendement qui maximise le potentiel et la contribution de chaque employée.

Pour atteindre cet objectif, tout système de gestion du rendement devra inclure des attentes claires quant à au travail à accomplir et aux objectifs, ainsi que de la rétroaction continue.

L'objectif du processus continu de rétroaction et d'évaluation sera de s'assurer que les employées comprennent les attentes relatives à leur poste et reçoivent de la rétroaction de façon continue sur leur rendement. Le processus comprendra des mesures raisonnables du rendement des employées et sera lié aux objectifs de l'entreprise et, ultimement, au service à la clientèle.

Un avis de modification des indicateurs de rendement qui ont une incidence sur l'évaluation de la performance des employées sera fourni au syndicat au moins 30 jours à l'avance et aux employées, au moins 15 jours à l'avance. Au cours de cette période, les parties auront une discussion significative concernant les changements aux indicateurs de performance.

Du coaching et de la formation appropriés et ponctuels seront également fournis aux employées pour les aider sur la voie de la réussite et pour identifier les opportunités d'amélioration. Il y aura des opportunités claires et raisonnables de s'améliorer lorsqu'une employée n'est pas en mesure de répondre aux attentes de son poste.

L'objectif du processus de gestion de la performance est de s'assurer que les employés ont les compétences et les aptitudes nécessaires pour réussir dans leur emploi actuel.

Signé à ville ce XX jour de Mois 201X.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE PERSONNELLE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

La Compagnie reconnaît que les employées peuvent parfois faire face à des situations d'abus ou de violence dans leur vie personnelle qui pourraient affecter leur présence ou performance au travail. Pour ces raisons, la Compagnie convient, suivant une démonstration prompte et adéquate d'un professionnel reconnu (p.ex. : un médecin, un avocat, un conseiller certifié), qu'un employé qui se trouve en situation d'abus ou de violence ne fera pas l'objet de discipline si l'absence peut être liée à la situation d'abus ou de violence. Les absences non couvertes par les dispositions de l'article 29 seront rémunérées, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année civile.

Signé à ville ce XX jour de Mois 201X.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

SANTÉ MENTALE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

En septembre 2010, Bell Cause pour la cause a amorcé une nouvelle conversation à propos de la santé mentale au Canada. À ce moment-là, la plupart des gens ne parlaient pas de la maladie mentale. Mais les chiffres étaient là pour nous convaincre du besoin urgent d'agir. Des millions de Canadiens, incluant des personnalités publiques, se sont engagés dans une discussion ouverte sur la maladie mentale, offrant ainsi de nouvelles avenues et de l'espoir pour ceux qui en souffrent et dont le nombre s'accroît chaque année.

Compte tenu du leadership de Bell Canada en ce qui a trait à la santé mentale, Bell Canada et Unifor reconnaissent l'importance d'assurer une culture au travail promouvant et améliorant la santé mentale en milieu de travail. Bell Canada et Unifor ont un intérêt commun à promouvoir et à améliorer une relation en lien avec les principes de l'initiative de Bell Cause pour la cause.

En fonction de ce qui précède, Bell Canada et Unifor conviennent que, dans les trois (3) mois suivant la ratification de la Convention collective, les parties organiseront une rencontre afin de discuter des initiatives de santé mentale présentement en vigueur dans le milieu de travail et ce qui pourrait être fait pour améliorer les initiatives de santé mentale dans le milieu de travail.

Signé à ville ce XX jour de Mois 201X.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

PROFILS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

La Compagnie peut entreprendre et, à la demande d'une employée, le Syndicat peut demander une révision de profils quand il y a des changements évidents aux tâches, rôle et responsabilités d'un poste. La révision d'un profil peut porter sur le poste d'une employée, d'un groupe d'employées ou du profil lui-même, selon le cas.

La Compagnie a la responsabilité de réviser les profils, de procéder au reclassement d'une employée ou d'un groupe d'employées qui effectuent le même travail dans le même profil approprié, d'évaluer les nouveaux postes du Personnel de bureau et groupe connexe, de créer des profils et de déterminer les groupes salariaux appropriés.

Processus :

- Pour que la révision d'un profil soit amorcée par les employées, l'employée ou le groupe d'employées devra soumettre un questionnaire d'évaluation d'emploi dûment rempli et transmettre la demande au Syndicat afin de la transmettre à la Compagnie au nom de l'employée ou du groupe d'employées.
- Dans le cadre de tout type de révision des profils (incluant le reclassement, la révision d'un profil ou la création d'un nouveau profil), les représentants de la Compagnie vont consulter verbalement l'employée concernée, ou une partie des employés concernés selon le cas, en présence d'une représentante du Syndicat, et leur(s) superviseur(s).
- Les tâches, les rôles et les responsabilités d'un poste ou d'un profil faisant l'objet d'un examen seront évalués à l'aide de la méthode d'évaluation des emplois du Groupe Hay.
- Les décisions seront rendues dans un délai de 90 jours suivant la réception d'une demande dûment remplie. La période de 90 jours peut être prolongée par une entente écrite entre les parties. Il est entendu que ce consentement ne sera pas refusé sans raison valable.
- Les décisions seront transmises à l'employée (ou au groupe d'employées) et au représentant du Syndicat, et devront contenir les motifs et l'argumentaire expliquant les raisons de la décision.

Modalités salariales :

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

- Si l'emploi est rajusté à la baisse, l'employée bénéficiera d'une protection salariale (pour fin de clarification, le taux de rémunération de l'employée avant la révision à la baisse) pour la durée de la Convention collective et aura droit à un montant forfaitaire de 750,00\$ pour chaque année en remplacement de l'augmentation salariale négociée prévue à l'Annexe C de la Convention collective, où jusqu'à ce que le taux de salaire le plus élevé de son groupe salarial rattrape son taux actuel.
- Si l'emploi est rajusté à la hausse, le rajustement salarial entrera en vigueur à la date où la demande a été soumise par l'employée.

Général :

Il est entendu que lorsque la Compagnie procède à la création d'un nouveau profil, la Compagnie avisera le Syndicat du profil approprié et du groupe salarial associé.

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

Les parties conviennent et comprennent que l'évaluation et la méthodologie d'évaluation des profils et/ou des systèmes est à la seule discrétion de la Compagnie. Dans l'éventualité d'une mécontente sur le présent Mémoire d'entente, le Syndicat peut déposer un grief qui sera assujéti à la procédure de griefs prévue à l'Article 16 de la Convention collective. Les parties conviennent que, nonobstant les dispositions de l'Article 17 de la Convention collective, la juridiction de l'arbitre sera strictement limitée à déterminer si la Compagnie a agi de bonne foi, de façon arbitraire ou d'une manière discriminatoire dans l'application de sa méthodologie d'évaluation et/ou des systèmes.

Signé à ville ce XX jour de Mois 201X.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

RENCONTRES DE VALIDATION DES FAITS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les trois (3) mois de la signature de la Convention collective, un essai d'une durée d'un (1) an sera mis en vigueur concernant les rencontres de validation de faits liées à la violation présumée du Code de conduite qui pourraient vraisemblablement mener à une mesure disciplinaire. Pendant la durée de l'essai, la procédure suivante sera utilisée :

- Lorsqu'un représentant de la Compagnie dirige une rencontre de validation des faits avec une employée concernant la violation présumée du Code de conduite pouvant vraisemblablement mener à une mesure disciplinaire, le représentant de la Compagnie doit :
 - Aviser l'employée et la représentante du Syndicat de la nature de l'entrevue en termes généraux (ex. malversation, conflits d'intérêts, abus de confiance, etc.) avant la rencontre, et;
 - Inviter la représentante du Syndicat à la rencontre, à moins que l'employée ne s'y oppose.
- Lors de ces entrevues, les représentants de la Compagnie et du Syndicat se comporteront de façon professionnelle et courtoise dans l'exécution de leurs fonctions, en démontrant du respect mutuel pour leurs vis-à-vis.

Il est entendu que les représentantes du Syndicat, bien que n'étant pas des participantes actives, auront la possibilité de poser des questions de clarification mais ne doivent en aucun cas perturber le processus d'enquête.

La Compagnie et le Syndicat se rencontreront à tous les trimestres afin de revoir les résultats et faire les recommandations appropriées.

Un bilan final des parties servant à déterminer si la procédure mentionnée dans le présent Mémoire d'entente sera maintenue pour la durée de la Convention collective devra être fait d'une manière juste et raisonnable à la fin de l'essai. Toutefois, dans l'éventualité où, de l'avis de la Compagnie, les rencontres sont perturbées, le présent Mémoire d'entente peut être révoqué par la Compagnie suivant un avis de 30 jours au Comité conjoint de Relations du travail.

Signé à ville le date jour de mois 20xx

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

POSITION DE LA COMPAGNIE CONCERNANT LES GRIEFS
LIÉES À LA GESTION DE LA PERFORMANCE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les griefs, ci-joints, seront suspendus jusqu'à la ratification. Au moment de la ratification, les parties s'entendront sur le traitement des griefs ci-joints. Dans les trente (30) jours de la ratification, les parties examineront la liste des griefs ci-jointe et prendront la décision de :

- Retirer les lettres au dossier de l'employée et se désister du ou des grief(s) ; ou
- Continuer le processus de grief.

Concernant le(s) griefs de principe, le Syndicat accepte de reporter le grief pour une période d'un (1) an suivant la date de ratification.

Il est entendu que tout grief déposé après la signature du présent Mémoire d'entente sera envoyé à l'étape 3 de la procédure de grief afin d'être placé en suspens et qu'il sera examiné par les parties.

Il est entendu que les délais prescrits aux articles 16 et 17 de la Convention collective sont également suspendus.

Signé à ville le date jour de mois 20xx

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
INTÉGRATION DES EMPLOYÉS DE BELL EXPRESSVU LP

ATTENDU que le Conseil a rendu les Ordonnances numéro 10986-U, 11004-U, 11042-U déclarant que :

Unifor est un syndicat au sens du *Code* et l'agent négociateur des employés de Bell ExpressVu LP suivants :

- a. Tous les employés de Bell ExpressVu LP travaillant comme représentants du centre d'appel (incluant le support technique), employés au support aux opérations, employés au support administratif, programmeurs blueprint, à l'exclusion des formateurs et des employés faisant l'assurance de la qualité ;
- b. Tous les employés de Bell ExpressVu LP travaillant dans ses centres d'appels en Ontario à l'exclusion des employés assignés à la formation, au support communication (incluant les formateurs et les programmeurs blueprint), les employés du centre de contrôle (incluant le support aux opérations et à la compensation) et les employés du support au centre d'appels (incluant le groupe soutien « back office ») ;
- c. Tous les formateurs de Bell ExpressVu LP travaillant dans la province de l'Ontario ;

ATTENDU que les employés du Personnel de bureau de Bell sont couverts par une convention collective avec Unifor (la « **Convention collective Personnel de bureau de Bell** ») ;

ATTENDU que la Convention collective du Personnel de bureau de Bell contient des dispositions, soit le Mémoire d'entente – Impartition/Sous-traitance s'appliquant à tous les employés permanents inclus dans l'unité de négociation des employés de bureau et groupe connexe ;

ET ATTENDU que les parties ont convenu de conclure le présent mémoire d'entente (l'« **Entente** ») en vertu du paragraphe 18.1(2) du *Code* pour adresser l'intégration des employés de Bell ExpressVu LP chez Bell ;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente Entente.
2. Les parties conviennent qu'elles devront demander une ordonnance au Conseil afin d'annuler les certificats d'accréditation distincts des employés de Bell ExpressVu LP au plus tard le 1^{er} juin 2018. Après le 1^{er} juin 2018, les employés de Bell ExpressVu LP seront intégrés complètement dans l'unité d'accréditation du Personnel de bureau de Bell tel que décrit ci-dessous.

Généralités

3. Les parties conviennent qu'aucune modification du libellé des ordonnances d'accréditation relatives aux employés du Personnel de bureau de Bell n'est nécessaire pour intégrer les employés de Bell ExpressVu LP.
4. La Compagnie accepte également de transférer les employés de Bell ExpressVu LP qui occupent les fonctions suivantes dans l'unité d'accréditation du Personnel de bureau et groupe connexe de Bell Canada:
 - a. Les formateurs et employés faisant l'assurance de la qualité localisés à Dorval ;
 - b. Les employés effectuant le support aux communications (incluant les programmeurs blueprint), les employés du centre de contrôle (incluant le support aux opérations et à la compensation) et les employés du support au centre d'appels (incluant le groupe soutien « back office ») localisés dans la province de l'Ontario.

(A) Convention collective

5. Les employés de Bell ExpressVu LP ne sont présentement pas couverts par une convention collective.
6. Il est convenu et entendu que les employés à l'emploi de Bell ExpressVU LP au moment de la ratification de la Convention collective recevront le pourcentage de la première augmentation salariale négociée pour les employés de l'unité de négociation du Personnel de bureau et groupe connexe, en vigueur à la même date.
7. La Compagnie procédera au transfert des employés de Bell ExpressVu LP dans l'unité de négociations du Personnel de bureau de Bell trente (30) jours suivant la date de la ratification de la Convention collective.
8. Les employés de Bell ExpressVu LP seront transférés dans le profil BEV, au groupe salarial 10 à leurs taux de salaires de Bell ExpressVu LP au moment du transfert et à l'échelon le moins élevé, le plus près de leur taux de salaire en vigueur au moment du transfert.

- a. Le salaire de Bell ExpressVu LP sera protégé (cercle rouge), et ;
 - b. Les autres conditions de travail de la Convention collective du Personnel de bureau de Bell s'appliqueront.
9. Il est convenu et entendu qu'entre la date de ratification de la Convention collective des employés de bureau et la date de transfert, les employés de Bell ExpressVu LP seront couverts par les conditions de travail normatives (incluant le temps syndical, la procédure de grief et d'arbitrage, l'ancienneté, les congés et vacances) de la Convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe de Bell.
10. Il est convenu et entendu que la Compagnie procédera à une évaluation des postes entre le transfert des employés et le 30 septembre 2018, afin d'identifier les postes et les échelles salariales équivalentes dans la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe conformément à la section 21.05 de ladite convention collective et aux pratiques de la Compagnie. Le salaire sera porté au prochain taux le plus élevé du groupe salarial du poste auquel les employées accéderont le 1^{er} décembre 2018.
11. Les employées de Bell ExpressVu LP dont le taux de salaire au 1^{er} décembre 2018 sera plus élevé que le taux maximum du groupe salarial auquel elles accèdent verront leur salaire protégé jusqu'à ce que le taux maximum du groupe salarial soit égal ou supérieur à leur taux au moment de l'intégration. Ces employées auront droit au versement d'un montant forfaitaire conformément à la Convention collective du Personnel de bureau de Bell, selon le cas.
12. Il est convenu et entendu que les employés de Bell ExpressVu LP transférés chez Bell Canada seront couverts par le Mémoire d'entente – Impartition/Sous-traitance de la Convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe selon les mêmes termes dudit Mémoire d'entente.
13. Les parties conviennent et comprennent que l'objectif de l'intégration est de s'assurer que les employés de Bell ExpressVu LP et les employés Personnel de bureau de Bell fonctionnent comme une seule unité de négociation, sans distinction.

(B) Ordonnances demandées au Conseil

14. Les parties conviennent de déposer conjointement, le ou vers le 15 mai 2018, une demande au Conseil pour qu'il :
- (a) Annule les ordonnances d'accréditation 10986-U, 11004-U, 11042-U;
 - (b) Déclare que tous les employés de Bell ExpressVu LP, et maintenant Bell comme employeur successeur, tel que décrit par les ordonnances d'accréditation n° 10986-U, 11004-U, 11042-U relative à Bell ExpressVu, sont couverts par l'ordonnance d'accréditation n° 9413-U relative à Bell;

(c) Déclarer que la convention collective du Personnel de bureau de Bell s'appliquera au groupe d'employés décrit dans les ordonnances 10986-U, 11004-U, 11042-U, avec les ajustements énoncés en (B) ci-dessus.

15. Les parties demanderont que les ordonnances sollicitées en vertu de la présente entente soient rendues par le Conseil sans la tenue d'audiences et acceptent que les ordonnances prennent effet à la date où elles sont rendues.

Signé à ville ce XX jour de Mois 201X.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Objet: Congé d'études payé

À compter du 1er décembre 2017, la Compagnie s'engage à verser dans un fonds spécial un montant de deux cents (0,02) \$ de l'heure pour les heures régulières afin de prévoir un programme UNIFOR de congé d'études payé (CEP). À compter du 1er décembre 2019, le montant sera porté à trois (0,3) \$ cents l'heure.

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

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

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

Signé à ville le xx^e jour de mois 201x.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

CONSOLIDATIONS DE SITES
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans certaines circonstances et sans s'y limiter, la Compagnie pourrait consolider des sites en raison de gains de productivité, d'améliorations technologiques, de réingénieries de processus, d'une expérience client améliorée ou d'une réduction du volume de travail.
2. Lors de consolidations de site; a) les employées se verront offrir l'opportunité de déménager au site receveur, b) après avoir pris en considération le nombre d'employées se déplaçant au site receveur, la Compagnie affichera le nombre d'emplois qui sera nécessaire pour effectuer la charge de travail déménagée au site receveur en conformité avec l'article 33 de la Convention collective.
3. Il est convenu que des gains d'efficacités peuvent découler d'une consolidation de sites mais qu'aucun volume de travail habituellement exécuté par des employées faisant partie de l'unité de négociation du personnel de bureau et groupe connexe ne sera imparti ou sous-traité des suites de consolidations de sites.
4. Lorsque des gains d'efficacités sont identifiés par la Compagnie, la Compagnie s'engage à avoir une conversation significative avec le Syndicat pour discuter des raisons expliquant la réduction du nombre d'employées requises pour faire le travail.

Signé à _____ ce _____ jour de _____.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les femmes de l'unité de négociation du Personnel de bureau et groupe connexe qui font face à des situations de violence ou d'abus domestiques peuvent conférer avec une intervenante de soutien auprès des femmes du Syndicat qui pourra diriger l'employée vers les mécanismes de support appropriés. Le temps requis pour permettre à l'intervenante de soutien auprès des femmes de jouer son rôle sera payé par la Compagnie.
2. La Compagnie et le Syndicat devront s'entendre sur des principes raisonnables dans les trente (30) jours suivant la signature du présent Mémoire d'entente.
3. Le nombre d'intervenantes de soutien auprès des femmes ne doit pas dépasser dix (10).
4. La Compagnie veillera à ce que l'intervenante de soutien auprès des femmes ait le temps nécessaire pour suivre une formation qui sera payée par le Syndicat.

Signé à _____ ce _____ jour de _____.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

RESTRICTIONS CONCERNANT LES CONTRACTEURS CO-LOCALISÉS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La Compagnie ne doit pas co-localiser des contracteurs qui effectuent du travail de l'unité de négociation au côté d'employées du Personnel de bureau et groupe connexe dans les bureaux de Bell.

Circonstances imprévues

2. Nonobstant les provisions du paragraphe 1, la co-localisation de contracteurs qui effectuent du travail de l'unité de négociation au côté d'employées du Personnel de bureau et groupe connexe dans un bureau de Bell ne sera possible que :
 - (a) Pour moins de quatre-vingt-dix (90) jours lorsque la Compagnie est dans l'impossibilité de faire le travail, ou ;
 - (b) Par entente réciproque entre les parties.

Il est convenu que l'exception incluse au sous-paragraphe 2 (a) n'a pas pour but de contourner l'intention du présent Mémoire d'entente mais bien de répondre à des circonstances imprévues.

Processus de révision

3. Dans les douze (12) mois suivant la signature du présent Mémoire d'entente, et pour chaque contracteur co-localisé identifié comme effectuant du travail de l'unité de négociation au côté d'employées du Personnel de bureau et groupe connexe dans un bureau de Bell, la Compagnie devra déterminer ses options telles que, nonobstant les provisions de l'article 33, d'offrir un poste temporaire à temps partiel à condition que le contractuel rencontre les conditions d'embauches de Bell incluant la vérification pré-emploi.

4. La Compagnie fournira des mises à jour lors des rencontres du Comité conjoint des relations du travail.

Signé à _____ ce _____ jour de _____.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

AFFICHAGES DE POSTES CADRES ET NON-CADRES NON-SYNDIQUÉS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Il est convenu que les affichages de postes cadres et non-cadres non-syndiqués seront analysés par les Ressources humaines et/ou les Relations du travail en utilisant les critères usuels pour les révisions de postes afin d'assurer que les emplois ne sont pas inclus dans l'Annexe A de la convention collective.

Il est convenu que l'emploi effectué doit être similaire aux exigences du poste affiché.

Dans l'éventualité où l'analyse détermine qu'un affichage de poste cadre et non-cadre non-syndiqué est couvert par la convention collective, le poste sera affiché conformément aux dispositions de l'Article 33.

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

Signé à ville ce xx jour de mois 201X.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

RECLASSEMENTS D'EMPLOYÉS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE:

Il est entendu que 100 employées Permanentes à temps partiel seront reclassées au statu de Permanent plein temps en fonction de leur ancienneté.

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

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

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

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

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

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

PIÈCE 6

BIFFER

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 2e étage
Verdun, Québec H3E 3B3

Steve Desgagné
Chef négociateur
E: steve.desgagne@bell.ca
T: 514 786-4033
M: 514 233-0541



Le 23 septembre 2013

Olivier Carrière

Représentant national

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

Objet: Forum sur les avantages sociaux

Monsieur Carrière,

Les parties conviennent d'établir un Forum sur les avantages sociaux formé de deux (2) représentants de la Compagnie (un (1) des Relations du travail et un (1) du Groupe des avantages sociaux), d'un (1) représentant du fournisseur de la Compagnie et de deux (2) représentantes du Syndicat (un (1) du Québec et un (1) de l'Ontario) afin de discuter des améliorations qui pourraient être apportées aux processus administratifs entourant les demandes relatives aux avantages sociaux (telles que l'invalidité de courte durée ou les remboursements médicaux).

Il est entendu et convenu que ce Forum ne doit pas être utilisé pour discuter de cas individuels ou pour remettre en question une décision rendue par le fournisseur de la Compagnie. Toutefois, des cas individuels peuvent être utilisés pour illustrer des exemples d'améliorations qui pourraient être apportés aux processus administratifs, si l'employé y consent.

Le Forum doit débiter ses travaux au plus tard le 1 septembre 2013 et établira son propre calendrier et type de réunions.

Les frais raisonnables engagés par les représentants des employées et nécessaires à leur travail au Forum seront remboursés par la Compagnie selon ses pratiques.

Cordialement,

Steve Desgagné
Chef négociateur

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 2e étage
Verdun, Québec H3E 3B3

Steve Desgagné
Chef négociateur
E: steve.desgagne@bell.ca
T: 514 786-4033
M: 514 233-0541



Le 23 septembre 2013

Olivier Carrière
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier.

Objet: Profil

Monsieur Carrière,

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

Général:

La Compagnie peut entreprendre et, à la demande d'une employée, le Syndicat peut demander une révision de profils quand il y a des changements évidents aux tâches, rôle et responsabilités d'un poste. La Compagnie a la responsabilité de réviser les profils, évaluer les nouveaux postes du personnel de bureau, créer des profils et de déterminer les groupes salariaux appropriés.

Révision et Reclassification:

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

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

Modalités salariales:

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

- Si l'emploi est rajusté à la baisse, l'employée bénéficiera d'une protection salariale pour la durée de la Convention Collective et aura droit à un montant forfaitaire de 500\$ pour chaque année en remplacement de l'augmentation salariale négociée prévue à l'Annexe C de la Convention Collective, où jusqu'à ce que le taux de salaire le plus élevé de son groupe salarial rattrape son taux actuel.
- Si l'emploi est rajusté à la hausse, le rajustement salarial entrera en vigueur à la date où la demande a été soumise par l'employée.

Général:

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

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

Cordialement,

Steve Desgagné
Chef négociateur

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 2e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Steve Desgagné
Chef négociateur
E: steve.desgagne@bell.ca
T: 514 786-4033
M: 514 233-0541

Le 23 septembre 2013

Olivier Carrière
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier

Objet: Consolidations de sites

Monsieur Carrière,

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

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

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

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

Steve Desgagné
Chef négociateur

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 2e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Steve Desgagné
Chef négociateur
E: steve.desgagne@bell.ca
T: 514 786-4033
M: 514 233-0541

Le 23 septembre 2013

Olivier Carrière
Représentant National
Syndicat canadien des communications,
de l'énergie et du papier

**Objet : Traitement salarial des employées assignées au profil 204 – Coordonnateur
 du réseau d'accès**

Monsieur Carrière,

Advenant la ratification par les employées, d'ici le 30 juin 2013, de l'Entente de principe conclue entre la Compagnie et le Syndicat le 30 mai dernier, et conformément aux engagements pris par la Compagnie lors des récentes négociations, le traitement salarial hebdomadaire suivant sera appliqué aux employées assignées au profil 204 conformément aux critères de la section 21.03 de la Convention collective.

Échel on	En vigueur le 1 ^{er} juin 2013	En vigueur le 1 ^{er} juin 2014	En vigueur le 1 ^{er} juin 2015	En vigueur le 1 ^{er} juin 2016	En vigueur le 1 ^{er} juin 2017
1	1 214,35 \$	1 235,60 \$	1 257,22 \$	1 279,22 \$	1 301,61 \$
2	1 290,96 \$	1 313,55 \$	1 336,54 \$	1 359,93 \$	1 383,73 \$
3	1 380,34 \$	1 404,50 \$	1 429,07 \$	1 454,08 \$	1 479,53 \$

Ces modalités salariales s'appliqueront pour la durée de la Convention collective.

Cordialement,

Steve Desgagné
Chef Négociateur

PIÈCE 11

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 2e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le date 201x

Josephine Petcher
Représentante Nationale
Unifor

Objet : Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu de travail

Madame Petcher,

Ceci confirme notre entente intervenue lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe de Bell Canada concernant la Politique d'Unifor contre le harcèlement en milieu de travail.

Unifor présentera sa politique contre le harcèlement en milieu de travail lors d'un comité conjoint des relations du travail dans les 6 mois suivants la date de la signature de la convention collective.

Unifor informera la Compagnie au moins 30 jours avant la date prévue de la rencontre du CCRT de leur intention de présenter la politique et fournira les noms de tous les représentants d'Unifor additionnels qui prendront part à la rencontre.

La Compagnie invitera des représentants du groupe Santé mentale, pratiques en milieu de travail et gestion de l'invalidité à assister à la présentation.

Il est entendu que le Syndicat paiera les dépenses de tous les employés d'Unifor et de tous les représentants d'Unifor additionnels qui prendront part à la présentation.

Cordialement,

Serge Thibault
Chef Négociateur

PIÈCE 20

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 2e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Serge Thibault
Chef négociateur
E: thibault.s@bell.ca
T: 514 870-1163
M: 514 233-7684

Le date 201x

Josephine Petcher
Représentante Nationale
Unifor

Objet : Comité local de santé et sécurité (CLSS)

Madame Petcher,

La Compagnie convient d'organiser une rencontre pour les représentants du Comité local de santé et sécurité (CLSS) au Québec et une rencontre pour les représentants de l'Ontario dans les douze (12) mois suivant la ratification de la Convention collective.

Cette rencontre du Comité local de santé et sécurité (CLSS) a pour but de revoir les meilleures pratiques associées à la santé et sécurité.

Il est entendu et convenu que les frais raisonnables engagés par les représentants du Syndicat afin d'assister à la rencontre seront remboursés par la Compagnie selon ses pratiques,

Cordialement,

Serge Thibault
Chef Négociateur