



**Négociations entre
Unifor
Représentant le Personnel de bureau et groupes connexes
et
Bell Canada**

**Offre de la Compagnie
Modifications proposées à la convention collective
15 juillet 2022**

PROPOSITION DE CLAUSE - 2021PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 26

JOURS FÉRIÉS

ACTUELPROJETÉ

26.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés :

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

26.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés :

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

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

ACTUEL

PROJETÉ

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

Aucun changement

(a) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un lundi, il est reporté au lendemain;

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

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

Rémunération des heures de travail un jour férié

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

Aucun changement

(i) elle doit être rémunérée à son taux de salaire de base pour cette journée; ou,

(ii) un congé payé peut lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie, si elle effectue les heures de travail de base pour cette journée.

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

ACTUEL

PROJETÉ

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

Aucun changement

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

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

ou

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

ou

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

et de plus,

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

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

Aucun changement

ACTUEL

PROJETÉ

Rémunération d'un jour férié chômé

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

Aucun changement

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

ou

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

BIFFER

INTÉGRATION DES EMPLOYÉES DE BELL EXPRESSVU LP

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES

DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

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 employées de Bell ExpressVu LP suivants :

- a. Tous les employées de Bell ExpressVu LP travaillant comme représentants du centre d'appel (incluant le support technique), employées au support aux opérations, employées au support administratif, programmeurs blueprint, à l'exclusion des formateurs et des employées faisant l'assurance de la qualité ;
- b. Tous les employées de Bell ExpressVu LP travaillant dans ses centres d'appels en Ontario à l'exclusion des employées assignés à la formation, au support communication (incluant les formateurs et les programmeurs blueprint), les employées du centre de contrôle (incluant le support aux opérations et à la compensation) et les employées 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 employées 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 employées permanents inclus dans l'unité de négociation des employées 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 employées 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 employées de Bell ExpressVu LP au plus tard le 1^{er} juin 2018. Après le 1^{er} juin 2018, les employées de Bell ExpressVu LP seront intégrés complètement dans l'unité d'accréditation du Personnel de bureau de Bell tel que décrit ci-dessous.

BIFFER

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 équivalent 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 employés accéderont le 1^{er} décembre 2018.

BIFFER

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 employées 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 employées de Bell ExpressVu LP et les employées 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 employées 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'employées 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 Montréal ce 19e jour d'avril 2018.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Josephine Petcher

BIFFER

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 Montréal ce 19e jour d'avril 2018.

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 :

Les parties s'entendent pour une procédure concernant les rencontres de validation de faits liées à la violation présumée du Code de conduite qui pourraient vraisemblablement mener à une mesure disciplinaire.

- 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.

Signé à ville ce X jour du mois 2022.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Myriam Germain

ABSENCES POUR URGENCES PERSONNELLES ET FAMILIALES

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

La présente confirme l'entente intervenue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du personnel de bureau et groupe connexe.

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

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

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

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

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

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

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

Serge Thibault
Négociateur en chef
Bell Canada

Myriam Germain
Représentante nationale
Unifor

PIÈCE 6-0

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

BIFFER

Le 19 avril 2018

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

PIÈCE 7-0

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

BIFFER

Le 19 avril 2018

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

PROPOSITION DE CLAUSE - 2021

PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 30

CONGÉ EN CAS DE DEUIL

ACTUEL

PROJETÉ

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

Aucun changement

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

Aucun changement

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

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

30.03 S'il est nécessaire pour l'employée **de se déplacer à 175 kilomètres ou plus** de la ville où elle travaille, la Compagnie peut porter les congés de deuil prévus aux sections 30.01 et 30.02 à un maximum de cinq (5) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les sept (7) jours qui suivent immédiatement le décès.

ACTUEL

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

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

PROJETÉ

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

Aucun changement

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. ***S'appuyant sur plus de dix ans de sensibilisation et d'acceptation accrues en matière de santé mentale, l'initiative Bell Cause pour la cause vise à encourager les Canadiens à agir pour créer un changement positif en matière de santé mentale.***

Compte tenu du leadership de Bell Canada en ce qui a trait à la santé mentale ***au travail***, Bell Canada et Unifor reconnaissent l'importance ***de contribuer à*** une culture au travail promouvant et ***soutenant*** 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 encouragent les présidents des sections locales à avoir des discussions ouvertes avec les directeurs (cadres CC4) concernant tout enjeu de santé mentale et les défis auxquels leurs membres peuvent être confrontés. À leur tour, les directeurs interviendront concernant les préoccupations soulevées par le Syndicat, continueront d'éduquer et de s'impliquer avec les gestionnaires, pour soutenir davantage les employés par le biais de nos politiques et pratiques en milieu de travail, en les dirigeant vers les ressources interactives et avantages sociaux offerts par la Compagnie pour soutenir leur santé mentale et celle des membres de leur famille immédiate.

Signé à ville ce XXe jour du mois 2022.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Myriam Germain

PROPOSITION DE CLAUSE - 2021

PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 3

DÉFINITIONS

ACTUEL

PROJETÉ

3.01 Aux fins de la présente convention :

- (c) Le terme “employée temporaire” désigne une personne à temps partiel embauchée en vertu d’une entente selon laquelle la période d’emploi ne devrait pas excéder trois (3) années.

En accumulant 36 mois de service continu, une employée temporaire se verra offrir un poste d’employée permanente à temps partiel et, si elle accepte, sera reclassée à un statut de permanente à temps partiel, à son poste et à son lieu de travail actuels. Dans l’éventualité où l’employée refuse cette offre, la Compagnie mettra fin à son emploi.

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

3.01 Aux fins de la présente convention :

- (c) Le terme “employée temporaire” désigne une personne à temps partiel embauchée en vertu d’une entente selon laquelle la période d’emploi ne devrait pas excéder trois (3) années.

En accumulant **24** mois de service continu, une employée temporaire se verra offrir un poste d’employée permanente à temps partiel et, si elle accepte, sera reclassée à un statut de permanente à temps partiel, à son poste et à son lieu de travail actuels. Dans l’éventualité où l’employée refuse cette offre, la Compagnie mettra fin à son emploi.

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

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

Les parties conviennent que la Compagnie procédera au reclassement des employées à temps partiel afin d'augmenter le ratio des employées permanentes à plein temps par rapport aux employées permanentes à temps partiel des groupes Services opérationnels clientèle, Services extérieurs et Réseau à un ratio ponctuel de 90/10%.

Les employées des unités d'affaires susmentionnées se verront offrir, par ordre d'ancienneté, un poste à plein temps jusqu'à ce que ces unités d'affaires atteignent leur ratio ponctuel respectif de 90/10%.

Les reclassements des employées doivent être complétés au plus tard trente (30) jours suivant la signature de la convention collective. À ce moment-là, le ratio ponctuel des employées permanentes à plein temps par rapport aux employées permanentes à temps partiel de ces unités d'affaires sera de 90/10%.

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 du présent mémoire d'entente se fera au poste et au lieu de travail actuel de l'employée.

Pour être reclassée en application du présent mémoire d'entente, l'employée doit répondre aux attentes du poste et/ou ne pas faire l'objet d'un plan d'amélioration du rendement.

Il est convenu que le ratio susmentionné fluctuera pendant la durée de la convention collective si une ou plusieurs unités d'affaires procèdent, entre autres, à l'embauche d'employées permanentes à temps partiel supplémentaires ou à des reclassements supplémentaires d'employées permanentes à plein temps ou suite à de l'attrition d'employées permanentes à temps plein ou à temps partiel.

Le présent mémoire d'entente ne fait pas partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à ville le xx^e jour de mois 2022.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Myriam Germain

PIÈCE 13-1

ANNEXE A

PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT

Si une employée permanente	Et que l'employée	Alors	Conditions	Notes
Est déclarée excédentaire	Compte dix-huit (18) années de DRS complétée ou plus NOTE: Les employées ayant dix-huit (18) années de DRS complétée ou plus NE PEUVENT PAS être déplacées	L'employée peut déplacer une employée ayant moins de dix-huit (18) années de DRS complétée	L'employée doit être qualifiée pour effectuer le travail et être productive dans les soixante (60) jours calendrier (incluant la formation appropriée et le coaching) . La formation appropriée 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 dix-huit (18) , 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

PIÈCE 14-1
SYNDICAT PIÈCE 7-0

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

Date 2022

Myriam Germain
Représentante Nationale
Unifor

Objet : Formation sur le Livre rouge

Madame Germain,

Au cours des négociations, les parties ont discuté de l'intention, de la compréhension et de l'application du Livre rouge. Il a été convenu que l'intention initiale du document s'est estompée au fil des ans.

Compte tenu de ce qui précède, les parties conviennent d'établir, dans les trois mois suivant la signature de la convention collective, un comité conjoint qui sera chargé des tâches suivantes :

- a) Examiner le Livre rouge et déterminer les sujets de préoccupation communs;
- b) Déterminer le besoin de formation sur les différents éléments du Livre rouge;
- c) Dresser une liste des parties prenantes qui bénéficieraient d'une formation supplémentaire;
- d) Fournir au CCRT une recommandation sur les prochaines étapes.

Le comité sera composé de deux (2) membres du comité de négociation du Syndicat, dont une (1) représentante nationale et deux (2) membres de la Compagnie, un directeur des relations de travail et un membre supplémentaire à la discrétion de la Compagnie.

Le comité se réunira virtuellement et sans services de traduction et devra fournir sa recommandation au CCRT dans les 3 mois suivant le début de ses travaux.

Il est convenu que le négociateur en chef de la Compagnie peut se joindre aux travaux du comité de temps à autre, mais qu'il n'aura pas le droit de vote dans la recommandation.

Les parties conviennent que, si le comité ne parvient pas à formuler une recommandation unanime dans le délai prescrit de trois mois, il sera dissous.

Cordialement,

Serge Thibault
Chef Négociateur

PROGRAMME MON BOULOT DE BELL

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

Dans le contexte de la pandémie, Bell Canada a mis en place la politique MonBoulot de Bell, qui a été conçu pour offrir aux employées l'opportunité de gérer plus efficacement le travail, la famille et les autres engagements personnels en leur proposant d'autres approches en matière de lieux et d'horaires de travail, tout en veillant à ce que nous continuions à atteindre les objectifs d'affaires de Bell et à produire d'excellents résultats.

Dans le cadre du programme MonBoulot de Bell, chaque employée s'est vu attribuer un profil MonBoulot en fonction de son rôle, soit télétravail, travail mobile ou travail à temps plein au bureau.

Quel que soit le profil de travail MonBoulot, toutes les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer. Conformément à la section 6.01 de la convention collective, la liste transmise au Syndicat tous les deux mois comprendra désormais le profil MonBoulot des employées.

La participation au télétravail ou au travail mobile dans le cadre du programme MonBoulot de Bell est volontaire pour les employées.

Généralités

Toute référence à la politique MonBoulot de Bell dans le présent mémoire d'entente n'a pas pour effet d'incorporer la politique dans la convention collective. Cependant, les employés pourront déposer des griefs si la Compagnie a agi de façon arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en appliquant la politique MonBoulot de Bell.

Toutes les situations individuelles qui ne sont pas couvertes par le présent mémoire d'entente seront traitées par les parties au niveau local.

Tout différend relatif aux termes du présent mémoire d'entente peut être apporté au comité conjoint des relations du travail pour discussions.

Bell s'engage à maintenir la politique MonBoulot de Bell telle quelle pour le personnel de bureau pendant la durée de la présente convention collective. Pour plus de clarté, une employée qui respecte les termes de la politique MonBoulot de Bell demeurera sur son profil MonBoulot de Bell pour la durée de la présente convention collective. Ce mémoire d'entente expirera à la fin de la présente convention collective qui expire le 30 novembre 2025.

Signé à ville ce XXe jour de mois 2022.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Serge Thibault

Myriam Germain

PROPOSITION DE CLAUSE - 2021

PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 22

RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRENTIELLES ET PRIMES

ACTUEL

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

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

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

PROJETÉ

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

22.01 (a) Quand une employée doit effectuer un tour de service irrégulier, chaque heure, ou partie d'heure, de travail durant la période irrégulière donne lieu à une rémunération différentielle de **90** cents.

(b) En sus du paiement reçu en vertu de la sous-section 22.01 (a), une employée a droit à un montant de **90** cents pour chaque heure ou partie d'heure travaillée entre 00h01 et 5h59 n'importe quel jour.

ANNEXE D

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

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

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

La prime annuelle aux termes du programme de rémunération incitative, lorsque les résultats cibles sont atteints, sera de 5,5% du taux de salaire de base pour les années **2021, 2022, 2023 et 2024**.

PROPOSITION DE CLAUSE - 2021

PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 38

ANNULLATION DE LA CONVENTION PRÉCÉDENTE

ACTUEL

38.01 À compter de la date de son entrée en vigueur, la présente convention annule et remplace la convention collective conclue entre la Compagnie et le Syndicat et datée du 1^{er} jour de juin 2013, qui vise les employées répondant à la définition énoncée à l'article 3.

PROJETÉ

38.01 À compter de la date de son entrée en vigueur, la présente convention annule et remplace la convention collective conclue entre la Compagnie et le Syndicat et datée du **7^{ième} jour de mars 2018**, qui vise les employées répondant à la définition énoncée à l'article 3.

PROPOSITION DE CLAUSE - 2021

PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

ARTICLE 39

DURÉE DE LA CONVENTION

ACTUEL

39.01 La présente convention entre en vigueur à la date de ratification, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 30 novembre 2021 inclusivement.

PROJETÉ

39.01 La présente convention entre en vigueur à la date de ratification, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au **30 novembre 2025** inclusivement.

Augmentations salariales

1er décembre, 2021 – 2,25% + Montant forfaitaire de 1%

1er décembre, 2022 – 2,25% + Montant forfaitaire de 1%

1er décembre, 2023 – 2,25% + Montant forfaitaire de 1%

1er décembre, 2024 – 2,25% + Montant forfaitaire de 1%