

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

UNIFOR

ET

BELL CANADA

**VENDEURS - SERVICES
DE COMMUNICATIONS**



EN VIGUEUR LE **12 OCTOBRE**
2023



TABLE DES MATIÈRES

Article		Page
1	Équité en matière d'emploi	2
2	Définitions	3
3	Modalités salariales	5
4	Ancienneté	7
5	Heures de travail	8
6	Jours fériés et jour chômé payé	10
7	Vacances	13
8	Mutations	18
9	Absence pour cause de maladie	18
10	Congés	19
11	Frais de séjour et de transport	22
12	Mesures disciplinaires	22
13	Résolution de problèmes et griefs	23
14	Arbitrage	25
15	Indemnité de vie chère	27

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Article		Page
16	Information du personnel	27
17	Validité de la convention	27
18	Champ d'application	38
19	Cotisations syndicales	28
20	Représentants du personnel	29
21	Notification au Syndicat	29
22	Santé et sécurité	30
23	Temps alloué pour affaires syndicales	32
24	Réunions	34
25	Procédure de négociation	34
26	Dépenses	34
27	Droits de la direction	35
28	Remaniement du personnel	35
29	Changements technologiques	35
30	Avantages Sociaux	36
31	Durée de la convention	36
	Attestation	37

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Annexe	Page
A Liste des emplois	38
B Liste des localités	39
C Échelles salariales	40

Mémoires d'entente	Page
- Absences pour urgence personnelles et familiales	50
- Abus ou violence dans la vie personnelle	52
- Annexe C – Échelles salariales augmentations de salaire de base	53
- Bell Mon Boulot	54
- Comité conjoint des relations du travail	56
- Congé d'éducation payé	58
- Gestion du rendement	59
- Gestionnaires prenant des appels en direct	61
- Impartition/Sous-Traitance	62
- Intervenante de soutien aux femmes	64
- Intervenant en soutien de justice raciale	65
- Protection salariale	67
- Rajustement de l'effectif	68
- Reclassements d'employés	74

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Mémoires d'entente	Page
- Rencontres de validation des faits	75
- Santé mentale	77

INDEX ALPHABÉTIQUE

	Page
Absences pour urgences personnelles et familiales	77
Absence pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet	18
Adoption – Congé d'	19
Affectations temporaires	7
Ancienneté	9
Annexe	
- A Liste des emplois	38
- B Liste des localités	39
- C Échelles salariales	40
Arbitrage	25
- Procédure d'arbitrage accéléré	26
Attestation	37
Attribution des tours de service	9
Augmentations de salaire	5
Avantages sociaux	36
Canaux de distribution	79
Centre de rattachement – définition	4
Cessation d'emploi	67
Champ d'application	28
Changements technologiques	35
Comité conjoint des Relations du travail	54
Comités de santé et de sécurité	31

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Congés	19
- d'adoption	19
- en cas de deuil	20
- pour soins d'enfants	19
Congés personnels – Centres de Marketing	
direct	21
- Payés	21
- Non payés	21
Convention collective	1
Cotisations syndicales	28
Définitions	3
Définitions d'une entité	65
Demi-tour de service - définition	4
Dépenses	34
- Arbitrage	26
- Frais de séjour et de transport	22
- Réunions ou travaux de délibération	34
Deuil – Congé en cas de	20
Discrimination	2
Diversité de l'effectif	2, 81
Droits de la direction	35
Durée de la convention	36
Échelles salariales	40
Emplois - Liste des	38
Employé – définition	3

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Employé à l'essai	
- Définition	3
- Fin de l'emploi	22
Employé à plein temps	
- Définition	3
- Heures de travail	8
- Heures supplémentaires	8
Employé à temps partiel	
- Définition	3
- Heures de travail	8
- Jour chômé payé	12
- Rémunération des heures de travail un jour férié	11
- Rémunération d'un jour férié chômé	12
- Taux de salaire de base	5
Employé permanent – définition	3
Employé surnuméraire - définition	3
Employé temporaire - définition	3
Employée enceinte, T.E.V.	32
Entrevues de la Sûreté	30
Équité en matière d'emploi	2
- Discrimination	2
- Diversité de l'effectif	2, 81

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Formation sur les connaissances, compétences et mobilité professionnelle des ventes	83
Frais de séjour et de transport	22
Gestion de la charge de travail	85
Griefs (voir Résolution de problèmes et griefs)	23
Heures de travail	8
- Attribution des tours de service	9
- De base	8
- Employés à plein temps	8
- Employés à temps partiel	8
- Heures supplémentaires	8
- Rémunération différentielle	9
Heures supplémentaires	8
Indemnité de cessation d'emploi	69
Indemnité de vie chère	27
Indemnité supplémentaire – Régime d'	20
Information du personnel	27
Jour chômé payé	12
Jours de congé personnels payés	21
Jours de paie	6
Jours fériés et jour chômé payé	10
- Durant les vacances	10
- Jour chômé payé	10, 12

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
- Jours fériés	10
- Rémunération des heures de travail un jour férié	11
- Rémunération d'un jour férié chômé	12
Lettres d'entente – Index alphabétique	79
- Canaux de distribution	80
- Diversité de l'effectif et équité en matière d'emploi	82
- Formation sur les connaissances, compétences et mobilité	84
- Gestion de la charge de travail	86
- Nouveaux postes de vente	88
- Principes ergonomiques	89
- Processus de révision des cas d'invalidité	91
- Profils mobile MonBoulot	93
- Programme de bonis du Marketing direct	95
- Programme de bonis des Ventes	100

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Localités – Liste des	39
Maladie – Absence pour cause de	18
Mesures disciplinaires	22
Modalités salariales	5
- Affectations temporaires	5
- Augmentations de salaire	5
- Date d'entrée en vigueur	6
- Intervalle entre les divers échelons	5
- Jours de paie	6
- Taux de salaire de base	5
- Traitement salarial en cas de promotion	6

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Mutations	18
Négociations	34
Notification à la Compagnie	29
Notification au Syndicat	29, 65
- Entrevues de la Sûreté	30
Principes ergonomiques	89
Procédure de négociation	34
Processus de révision des cas d'invalidité	91
Programme de bonis des Ventes	98
Programme de bonis du Marketing direct	93
Promotion, traitement salarial en cas de	6
Rajustement de l'effectif	64
Régime d'indemnité supplémentaire	20
Rémunération d'un jour férié chôme	12
Remaniement du personnel	35
Rémunération des heures de travail un jour férié	11
Rémunération en espèces au lieu de vacances	16
Représentants du personnel	29
- Définition	4
- Nombre de	29
- Notification à la Compagnie	29
- Notification au	25, 29,
	30, 65
- Statut modifié d'un	21

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Résolution de problèmes et griefs	23
- Délais	25
- Griefs de principe	24
- Griefs individuels et de groupes	23
- Résolution de problèmes	23
Réunions	34
- Dépenses occasionnées	34
- Entrevues de la Sûreté	30
- Représentants négociateurs	34
- Résolution de problèmes et griefs	23
- Temps alloué pour affaires syndicales	32
- Procédure d'arbitrage accéléré	26
Salaires	
- Échelles salariales	40
- Modalités salariales	5
Santé et sécurité	30
- Comités	31
- Terminal à écran de visualisation (T.E.V.)	32
Soins d'enfants – congé pour	19
Taux de salaire de base	5
Temps alloué pour affaires syndicales	32
Terminal à écran de visualisation (T.E.V.)	32
Tour de service – définition	4
Tours de service – Attribution	9

INDEX ALPHABÉTIQUE (suite)

	Page
Traitement salarial en cas de promotion	6
Vacances	13
- Admissibilité	
- au cours des années subséquentes	13
- durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage	13
- moins d'une année entière accumulée	14
- Calendrier des	15
- Fractionner en jours	15
- Jour férié durant les	15
- Maladie ou accident	15
- Période de	15
- Rémunération de	15
- Rémunération en espèces au lieu de	16
Validité de la convention	27

CONVENTION COLLECTIVE

LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata ce **31^e jour d'
octobre 2023**, est conclue

ENTRE

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

D'UNE PART,

- et -

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

D'AUTRE PART.

ARTICLE 1

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Diversité de l'effectif

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

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

Discrimination

1.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas se livrer à des actes de menace, d'intimidation ou de discrimination illégale à l'endroit d'un(e) employé(e) à cause de son état de grossesse, de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de la couleur de sa peau, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, **de son identité de genre**, de son état matrimonial, de sa situation de famille, d'une déficience, de ses affiliations politiques avec un parti politique légitime, d'une condamnation pour laquelle il a été gracié ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective. De plus, la Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble à assurer un milieu de travail exempt de tout harcèlement.

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

1.04 Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux (2) sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de la présente convention :

(a) Le terme "employé" désigne une personne qui occupe à Bell Canada un des emplois inscrits à l'Annexe A, et n'inclut pas :

- (1) une personne affectée à une tâche à caractère confidentiel concernant les relations industrielles ;
- (2) une personne embauchée à titre d'employé surnuméraire ;
- (3) une personne qui exerce des fonctions de cadre ("leader").

(b) Le terme "employé permanent" désigne une personne dont il y a lieu de croire que la période d'emploi sera de plus d'une (1) année, bien qu'elle puisse se terminer avant, de l'initiative de l'employé ou de la Compagnie.

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

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

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

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

(g) Le terme "employé à l'essai" désigne une personne qui a travaillé moins de 130 jours ou qui a moins de 12 mois de durée reconnue du service. Dès que l'une (1) des deux (2) échéances est atteinte, la personne n'est plus considérée un employé à l'essai.

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

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

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

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

ARTICLE 3

MODALITÉS SALARIALES

Taux de salaire de base

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

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

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

Augmentations de salaire

3.03 L'intervalle de temps entre les divers échelons des échelles salariales est de six (6) mois pour les postes de représentant en marketing direct – marché consommateurs, représentant en marketing direct – résolution loyauté, et coordonnateur d'équipe – marché consommateurs. L'intervalle de temps entre les divers échelons des échelles salariales est de douze (12) mois pour les postes de conseiller en communications et conseiller ventes internes.

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

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

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

3.05 Les augmentations de salaire sont accordées en fonction du rendement, selon les critères d'évaluation de la Compagnie ; elles peuvent être accordées aux intervalles prévus aux échelles salariales contenues à l'Annexe C, ou retardées durant une période déterminée par la Compagnie.

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

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

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

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

Jours de paie

3.10 Un employé doit être payé par virement automatique tous les deux (2) vendredis, un montant incluant son salaire au taux de base, la rémunération de ses heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période de deux (2) semaines qui se termine le samedi précédant le jour de paie. Sont déduites du salaire les absences non payées survenues durant cette période antérieure de deux (2) semaines.

Traitement salarial en cas de promotion

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

Affectations temporaires

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

ARTICLE 4 ANCIENNETÉ

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

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

ARTICLE 5

HEURES DE TRAVAIL

Employés à plein temps

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

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

Employés à temps partiel

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

Un employé temporaire à temps partiel doit se voir attribuer un minimum de 7,5 heures par semaine. Un employé permanent à temps partiel doit se voir attribuer un minimum de 15 heures par semaine ou 30 heures par période de paie.

Heures supplémentaires

5.04 Lorsque l'employé doit faire du travail supplémentaire (continu) immédiatement avant ou après son tour de service, il doit :

(a) être rémunéré, pour toutes les minutes supplémentaires de travail effectuées, suivant le tableau ci-après :

Minutes Worked	Time Paid For
1 - 5	Nil
6 - 20	½ hr.
21 - 30	¾ hr.
31 - 40	1 hr.
41 - 50	1 ¼ hrs.
51 - 60	1 ½ hrs.
61 - 70	1 ¾ hrs.

71 - 80
81 - 90
91 - 100
etc.

2 hrs.
2 ¼ hrs.
2 ½ hrs.
etc.

Et

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

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

Attribution des tours de service

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

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

5.07 Un employé a droit à un montant de 75 cents pour chaque heure ou partie d'heure travaillée entre 21h et minuit n'importe quel jour.

Il n'est pas accordé de rémunération différentielle pour :

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

ARTICLE 6

JOURS FÉRIÉS ET JOUR CHÔMÉ PAYÉ

Jours fériés

6.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés :

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

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

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

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

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

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

6.07 Nonobstant les dispositions des sections 6.05 et 6.06, le congé du lendemain de Noël est régi par les modalités suivantes :

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

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

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

Rémunération des heures de travail un jour férié

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

(i) il doit être rémunéré à son taux de salaire de base pour cette journée,

ou,

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

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

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

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

ou

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

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

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

Rémunération d'un jour férié chômé

6.11 Lorsqu'un employé n'a pas à se présenter au travail un jour férié inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux le plus élevé entre :

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

ou

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

Jour chômé payé

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

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

ou

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

6.13 Le jour chômé payé doit être accordé entre le 1^{er} décembre et le 15 janvier de l'année suivante.

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

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

ou

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

ARTICLE 7

VACANCES

NOTA :

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

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

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

Aux fins de la présente section :

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

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

Admissibilité au cours des années subséquentes

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

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

7.03 Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux (2) mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. Cette règle s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril, pour l'établissement du calendrier des vacances conformément à la section 7.04 ou pour la modification de ce calendrier conformément à la section 7.10.

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

7.05 Nonobstant les dispositions de la section 7.02, un employé qui accumule moins d'une année entière de service reconnu au cours d'une (1) année civile a droit à des vacances payées pour cette année civile tel que prévu dans le tableau suivant :

Droit à la période entière de vacances calculée en fonction de la durée reconnue du service	3 sem.	4 sem.	5 sem.	6 sem.
Nombre de jours de vacances calculé pour chaque mois pendant lequel un employé a accumulé 15 jours de service reconnu ou plus	1,5 jour par mois	2 jours par mois	2,5 jours par mois	3 jours par mois
Nombre de jours de vacances maximum pour l'année	15 jours	20 jours	25 jours	30 jours

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

7.07 La Compagnie s'engage à établir chaque année le calendrier des vacances en tenant compte de l'ancienneté, quand elle juge que ce calendrier entrave le moins possible la bonne marche de son exploitation. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile, pour autant que les exigences du travail le permettent.

Chaque employé aura le droit de fractionner par jours une semaine maximum de vacance par année. Ces journées ne pourront être céduler qu'une fois la rotation des vacances de semaines complète soient terminé.

Un employé qui a sélectionné la totalité de ses vacances en semaines peut demander l'annulation d'une semaine de vacances et le remplacer par des vacances fractionnées en jours. L'approbation de telles demandes sera à la discrétion de la compagnie et sera basée sur les besoins de la compagnie.

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

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

7.10 Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède ses vacances, et qu'il lui est impossible de prendre ses vacances, la Compagnie peut reporter ses vacances à une date ultérieure au cours de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, ou à une autre date avant la fin d'avril de l'année suivante.

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

(a) dans l'année où il est embauché ou réembauché, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur à 4% de son revenu total dans la

période complète de service en cause dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées ;

(b) dans les années qui suivent l'année de son embauche ou de sa réembauche, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur à 2% de son salaire de base dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, pour chaque semaine de vacances

et de plus,

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

ou

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

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

Rémunération en espèces au lieu de vacances

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

7.14 L'employé, dont la durée reconnue du service est inférieure à une (1) année ou dans l'année où il est embauché ou réembauché, a droit à 4% de son revenu total pour toute la période en cause, montant

duquel est déduit le salaire correspondant aux jours de vacances pris durant cette période.

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

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

et de plus,

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

ou

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

7.16 Le montant de la rémunération accordée en remplacement de vacances conformément à la section 7.15 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employé ait quitté la Compagnie.

ARTICLE 8

MUTATIONS

8.01 Tous les employés peuvent être considérés pour une mutation conformément aux pratiques applicables de la Compagnie présentement en vigueur, ou telles qu'amendées de temps à autre, après consultation avec le Syndicat. La Compagnie comblera les postes vacants en faisant appel à des employés qualifiés de la Compagnie, dans la mesure du possible. Lorsqu'il y a une affectation de 3 mois ou plus, le district doit informer tous ses employés électroniquement qu'une affectation est disponible.

ARTICLE 9

ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

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

9.01 Sauf indication contraire à la section 9.02 et sous réserve des dispositions prévues aux pratiques de la Compagnie, établies au besoin, la Compagnie convient de verser le taux de salaire de base à l'employé qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, pour toute absence continue avant le huitième jour civil complet d'une telle absence.

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

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

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

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

(d) en ce qui concerne la rémunération selon les sous-sections 9.02 (b) et (c) ci-dessus, un retour au travail d'une durée n'excédant pas deux (2) demi-tours de service ne constitue pas une interruption de la période d'absence ni de la continuité des demi-tours de service. Toutefois, en ce qui concerne la détermination du huitième jour civil complet d'absence, tout retour au travail constitue une interruption de la période d'absence ;

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

9.03 L'employé n'a droit à aucune rémunération prévue dans le présent article pour toute journée qui, en vertu d'autres dispositions de la présente convention, lui a donné ou lui donne droit à une autre rémunération ou à d'autres avantages.

ARTICLE 10

CONGÉS

Congé pour soins d'enfants

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

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

Congé en cas de deuil

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

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

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

10.05 S'il est nécessaire pour l'employé en cause de quitter la ville où il travaille, la Compagnie peut porter les congés de deuil prévus aux sections 10.03 et 10.04 à un maximum de cinq (5) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les sept (7) jours qui suivent immédiatement le décès.

10.06 Au décès d'un de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, l'employé a droit à un congé de deuil d'au plus trois (3) jours payés durant les tours de service prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès.

Jours de congé personnels payés

10.07 Un employé permanent à plein temps qui occupe un poste de Conseiller en communications ou Conseiller ventes internes aura droit à cinq (5) jours de congé personnels payés par année civile, au taux de

salaire de base pour la journée. Quatre (4) de ces jours seront inscrits à l'horaire à raison d'un (1) jour par trimestre, et un (1) jour sera inscrit à l'horaire au cours de l'année civile. Afin d'obtenir un (1) jour de congé personnel pour le prochain trimestre, l'employé doit être inscrit à la feuille de paie le dernier jour du trimestre courant.

Congés personnels – Centres de Marketing direct

10.08 Jours de congé personnels non payés

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

Le congé sera accordé sous réserve de ce qui suit :

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

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

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

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

10.12 Tous les employés ayant 24 mois ou plus de durée reconnue de service, peuvent convertir l'un (1) de leurs jours de congé personnels non payés décrits à la section 10.08 en un (1) jour de congé payé. Le salaire pour ce congé sera au taux de base de l'employé. La mise à l'horaire de cette journée sera assujettie aux modalités stipulées à la section 10.08.

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

ARTICLE 11

FRAIS DE SÉJOUR ET DE TRANSPORT

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

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

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

ARTICLE 12

MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

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

ARTICLE 13
RÉSOLUTION DE PROBLÈMES ET GRIEFS

Résolution de problèmes

13.01 La Compagnie et le Syndicat sont déterminées à résoudre les problèmes rapidement, au niveau le plus près de l'employé concerné. À cette fin, les parties conviennent que le représentant de l'employé ou un représentant désigné par le Syndicat ainsi que le leader de l'employé, doivent tenter de régler le différend avant qu'un grief ne soit soumis conformément aux dispositions pertinentes du présent article. L'employé concerné peut assister à la rencontre s'il le désire. L'information échangée au cours du processus de résolution de problèmes sera sans préjudice aux positions des parties dans tout grief sur le même sujet.

Griefs individuels et de groupes

13.02 (a) Le Syndicat doit, à la demande de l'employé ou de groupes d'employés, prendre en main le grief d'un employé ou de groupes d'employés. Ce grief doit être traité conformément aux sections 13.03 et 13.04. Chaque grief doit être présenté à la Compagnie dans les 42 jours civils qui suivent la date du fait qui a donné lieu à ce grief.

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

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

- (i) nom et fonction du plaignant ;
- (ii) date du fait qui a donné lieu au grief ;
- (iii) nature du grief ;
- (iv) mesure corrective attendue de la Compagnie ;
- (v) désignation de l'article (des articles) dont les dispositions sont présumées enfreintes.

Étape 1

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

Étape 2

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

(b) La demande de convocation d'une réunion du Comité de griefs doit être faite par le Syndicat au Chef divisionnaire aux relations du travail ou à son représentant, dans les 42 jours civils qui suivent l'issue de l'étape 1. Les membres du Comité de griefs représentant la Compagnie disposent de 28 jours civils suivant la présentation du grief pour rendre une décision écrite.

Griefs de principe

13.05 Si les intérêts du Syndicat en qualité de partie à la présente convention sont touchés par l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de l'une ou l'autre disposition de la présente convention, le Syndicat peut présenter un grief aux termes de l'étape 1, doit le faire signer au nom du Syndicat par le président de la section locale en cause, et le présenter comme un grief soulevant une question de principe. Si l'affaire en cause déborde le cadre d'application de la section locale, le Syndicat peut produire un grief aux termes de l'étape 2. Le grief doit alors être signé par un représentant national du Syndicat et être présenté comme un grief soulevant une question de principe. Ces griefs doivent être traités conformément aux dispositions pertinentes des sections 13.03 et 13.04.

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

Délais

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

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

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

Généralités

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

13.11 La priorité sera donnée à la tenue de rencontre de grief virtuellement par l'utilisation des fonctionnalités de téléconférence et/ou de visioconférence. Il est entendu que les parties ne refuseront pas de manière déraisonnable l'utilisation de rencontre de griefs virtuelles.

ARTICLE 14

ARBITRAGE

14.01 Quand un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention survient entre le Syndicat et la Compagnie, il ne doit pas y avoir arrêt de travail, mais l'une ou l'autre partie peut, après avoir suivi intégralement la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention, engager des procédures d'arbitrage dans un délai d'au plus 42 jours civils après le règlement de la question par la Compagnie, conformément à la section 13.04 de la présente convention, de la manière indiquée ci-après, afin de résoudre le différend en question. Il est expressément

convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention.

14.02 Si le recours à l'arbitrage s'avère nécessaire, les parties doivent s'efforcer dans chaque cas de s'entendre sur la nomination d'un seul arbitre dans les sept (7) jours qui suivent l'avis écrit de demande d'arbitrage, communiqué par une partie à l'autre. S'il n'y a pas accord à cet égard, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail du Canada, et en donner avis par écrit à l'autre partie, de nommer comme arbitre une personne experte dans l'interprétation des textes de conventions collectives.

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

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

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

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

Procédure d'arbitrage accéléré

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

- (a) Une liste d'arbitres choisie conjointement par les parties sera établie;
- (b) Un (1) jour civil par mois, à l'exception des mois de juillet et août, doit être fixé six (6) mois à l'avance, pour chaque période de six (6) mois qui suit, à des dates établies d'un commun accord entre les parties comme étant des jours possibles d'audition;
- (c) Le Syndicat soumet au processus d'arbitrage le ou les griefs qui doivent être entendus au plus tard soixante (60) jours civils avant l'audition. Si aucun grief n'est assigné à un arbitre soixante (60) jours avant la date d'audition, cette date d'audition sera annulée.

ARTICLE 15

INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

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

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

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

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

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

ARTICLE 16

INFORMATION DU PERSONNEL

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

ARTICLE 17 VALIDITÉ DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 18 CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 19 COTISATIONS SYNDICALES

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

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

19.03 La Compagnie cesse d'effectuer les retenues lorsque l'employé est affecté à un poste qui n'est pas visé par une convention avec le Syndicat, sauf dans le cas des employés qui sont affectés à un poste temporaire ou intérimaire de dirigeant pour une période de trois (3) mois ou moins.

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

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

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

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

ARTICLE 20

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

20.01 Le nombre de représentants ne doit pas excéder soixante. Le Syndicat convient de communiquer à la Compagnie le nom de chaque représentant et de lui indiquer le groupe d'exploitation dans lequel il agit comme représentant. Le représentant ne doit pas agir comme tel durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée de sa nomination.

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

ARTICLE 21

NOTIFICATION AU SYNDICAT

21.01 Lorsqu'un employé est embauché, muté, reclassé ou promu à un poste de dirigeant, la Compagnie convient d'en aviser le représentant

intéressé au moment où l'employé en est informé ou immédiatement après.

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

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

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

21.04 La Compagnie convient de transmettre, **bimestrielle**, aux permanents désignés du Syndicat, une liste précisant le nom et la date de calcul de la durée reconnue du service de tous les employés qui peuvent devenir membres du Syndicat.

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

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

Entrevues de la Sûreté

21.07 La Compagnie convient que :

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

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

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

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

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

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

Comités de santé et de sécurité

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

(b) Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité aura la responsabilité d'établir ses propres règlements et

procédures, ainsi que les règlements et procédures des Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité, la portée de leurs responsabilités, la fréquence des réunions, ainsi que toute autre question du même ordre.

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

22.06 Sauf en ce qui concerne le nombre de Comités et la fréquence des réunions, les règlements applicables au Comité de l'entreprise et aux Comités locaux chargés de la santé et de la sécurité dont il est fait mention à la sous-section 22.04 (b) désignent les pouvoirs et obligations des Comités paritaires de sécurité et d'hygiène énoncés à la partie II du Code canadien du travail.

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

Terminal à écran de visualisation

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

ARTICLE 23

TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

23.01 La Compagnie convient :

(a) qu'un employé qui a ou qui croit avoir un grief peut conférer avec son représentant ou avec la direction durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que l'employé en cause s'entende au préalable avec son leader immédiat, compte tenu des exigences de l'exploitation, sur la durée de toute absence requise pour les fins précitées ;

(b) qu'un représentant peut discuter d'un grief avec un plaignant ou avec la direction, ou assister à des réunions avec des représentants de la Compagnie au nom du Syndicat, durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le représentant en cause s'entende au préalable avec son leader immédiat, compte tenu des exigences de l'exploitation, sur la durée de toute absence requise pour les fins précitées.

23.02 (a) Le Syndicat doit transmettre par écrit à la Compagnie le nom des représentants, y compris les présidents de la section local, chargés de soumettre au comité de négociation du Syndicat les revendications des employés. Ces représentants peuvent participer à cette fin aux réunions de pré-négociation tenues par le Syndicat, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait une perte de salaire, jusqu'à un maximum de deux (2) jours d'absence, trois (3) jours dans le cas des présidents de la section local, de leurs tours de service normalement prévus, pourvu que le nom de chaque représentant ait été donné à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date du début du temps alloué.

(b) Il est entendu que le total du temps alloué pour se préparer en vue des négociations ne dépasse pas 50 jours pour l'ensemble de tous les représentants.

23.03 Un représentant négociateur autorisé du Syndicat peut se voir allouer du temps durant ses heures normales de travail pour participer à des négociations, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le temps en question soit consacré à la négociation collective avec la direction, mais seulement jusqu'à la date d'expiration de la présente convention collective, ou jusqu'à la date d'une requête en conciliation, soit la dernière de ces deux dates.

23.04 (a) Les représentants peuvent exercer d'autres activités syndicales durant les heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie, pourvu que chacun d'entre eux s'entende au préalable avec son leader immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence requise pour les fins précitées, qui ne doit pas excéder 30 jours civils consécutifs, et à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention.

Toute absence requise dans les circonstances précitées est accordée comme une absence non payée, toutefois ;

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

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

ARTICLE 24

RÉUNIONS

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

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

ARTICLE 25

PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

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

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

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

ARTICLE 26

DÉPENSES

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

ARTICLE 27

DROITS DE LA DIRECTION

27.01 La Compagnie a le droit et la responsabilité exclusifs d'administrer son exploitation, à tous points de vue, conformément à ses engagements et à ses responsabilités envers le public, ses clients et ses actionnaires, de gérer ses affaires efficacement et de diriger les effectifs et, sans restreindre le caractère général de ce qui précède, elle a le droit d'engager, de promouvoir, de muter, de rétrograder ou de licencier des employés et de suspendre, de congédier ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à leur endroit. La Compagnie convient toutefois que l'exercice de ces droits ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 28

REMANIEMENT DU PERSONNEL

28.01 Lorsque le volume de travail baisse au point où il est envisagé un programme général de licenciement ou une nouvelle répartition du travail, la Compagnie s'engage à rechercher une entente avec le Syndicat pour l'établissement d'un régime de travail à temps partiel ou de licenciement, ou d'un régime comportant les deux (2) mesures.

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

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

ARTICLE 29

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

29.02 Les parties 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.

29.03 a 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.

29.04 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.

29.05 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.

29.06 Dès que possible suivant le préavis prévu à la section 29.03, la Compagnie doit avoir une consultation significative avec le Syndicat concernant la justification du changement et les sujets mentionnés à l'article 29.04 sur chaque groupe d'employés, y compris la possibilité d'une formation.

ARTICLE 30

AVANTAGES SOCIAUX

30.01 La Compagnie convient de revoir avec le Syndicat, avant sa mise en œuvre, tout changement dans le niveau des avantages sociaux offerts aux employés visés par la présente convention aux termes de ce qui suit :

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

ARTICLE 31

DURÉE DE LA CONVENTION

31.01 La présente convention entre en vigueur le **12 octobre 2023** sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au **31 décembre 2026** inclusivement.

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

31.03 Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire d'Unifor, 5915 Airport Road, suite 510, Mississauga, Ontario,

L4V 1T1. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au Directeur – Relations du travail de Bell Canada, 1 carrefour Alexander Graham Bell, Tour A-7, Verdun, Québec, H3E 3B3. Dans les deux (2) cas le préavis doit être reçu au moins soixante (60) jours avant la date d'expiration mentionnée dans le préavis.

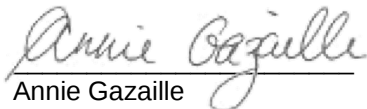
ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce **31^e jour d'octobre 2023.**

BELL CANADA



Terry Deighton



Annie Gazaille



Stephanie Connelly



Carolyn Bosse

UNIFOR



Robin Dudley



Hughes Perreault



Sonny Malhotra



Kato Nsangwa Mumba

LISTE DES EMPLOIS

VENDEURS - SERVICES DE COMMUNICATIONS

Marché consommateurs

Représentant en marketing direct

Représentant en marketing direct – résolution loyauté

Coordonnateur d'équipe

Marché affaires

Conseiller en communications

Conseiller ventes internes

LISTE DES LOCALITÉS

Montréal

Ottawa

Toronto

Verdun

Mississauga

ANNEXE C

ÉCHELLE SALARIALE
TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES

**REPRÉSENTANT EN MARKETING DIRECT MARCHÉ CONSOMMATEURS/
RÉSOLUTION LOYAUTÉ**

	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
Augmentation	3.25%	2.50%	2.50%	2.50%
	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.
1	652.4659	668.7776	685.4970	702.6344
2	680.5416	697.5551	714.9940	732.8688
3	775.6608	795.0523	814.9286	835.3018

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

ANNEXE C

ÉCHELLE SALARIALE TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES

REPRÉSENTANT EN MARKETING DIRECT MARCHÉ CONSOMMATEURS/
RÉSOLUTION LOYAUTÉ

	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
Augmentation	3.25%	2.50%	2.50%	2.50%
	Taux Horaire	Taux Horaire	Taux Horaire	Taux Horaire
1	17.3991	17.8341	18.2799	18.7369
2	18.1478	18.6015	19.0665	19.5432
3	20.6843	21.2014	21.7314	22.2747

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

ANNEXE C

ÉCHELLE SALARIALE
TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES

COORDONNATEUR D'ÉQUIPE - MARCHÉ CONSOMMATEURS

	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
Augmentation	3.25%	2.50%	2.50%	2.50%
	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.
1	864.8685	886.4902	908.6524	931.3687
2	883.0043	905.0794	927.7064	950.8991
3	942.7977	966.3676	990.5268	1015.2900

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

ANNEXE C

ÉCHELLE SALARIALE TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES

COORDONNATEUR D'ÉQUIPE - MARCHÉ CONSOMMATEURS

	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
Augmentation	3.25%	2.50%	2.50%	2.50%
	Taux Horaire	Taux Horaire	Taux Horaire	Taux Horaire
1	23.0632	23.6397	24.2307	24.8365
2	23.5468	24.1355	24.7388	25.3573
3	25.1413	25.7698	26.4140	27.0744

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

ANNEXE C

ÉCHELLE SALARIALE TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES

CONSEILLER EN COMMUNICATIONS

	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
Augmentation	3.25%	2.50%	2.50%	2.50%
	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.
1	837.2697	858.2015	879.6565	901.6479
2	878.5052	900.4678	922.9795	946.0540
3	921.2546	944.2859	967.8931	992.0904
4	974.2567	998.6131	1023.5784	1049.1679
5	1030.9758	1056.7502	1083.1689	1110.2481
6	1090.1109	1117.3637	1145.2978	1173.9302
7	1183.2527	1212.8341	1243.1549	1274.2338

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

ANNEXE C

ÉCHELLE SALARIALE TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES

CONSEILLER EN COMMUNICATIONS

	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
Augmentation	3.25%	2.50%	2.50%	2.50%
	Taux Horaire	Taux Horaire	Taux Horaire	Taux Horaire
1	22.3272	22.8854	23.4575	24.0439
2	23.4268	24.0125	24.6128	25.2281
3	24.5668	25.1810	25.8105	26.4557
4	25.9802	26.6297	27.2954	27.9778
5	27.4927	28.1800	28.8845	29.6066
6	29.0696	29.7964	30.5413	31.3048
7	31.5534	32.3422	33.1508	33.9796

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

ANNEXE C

ÉCHELLE SALARIALE
TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES

CONSEILLER VENTES INTERNES

	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
Augmentation	3.25%	2.50%	2.50%	2.50%
	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.	Taux Hebdo.
1	951.0951	974.8725	999.2443	1024.2254
2	999.8769	1024.8738	1050.4956	1076.7580
3	1058.2996	1084.7571	1111.8760	1139.6729
4	1118.6931	1146.6604	1175.3269	1204.7101
5	1174.6688	1204.0355	1234.1364	1264.9898
6	1233.3393	1264.1728	1295.7771	1328.1715
7	1268.2133	1299.9186	1332.4166	1365.7270

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

ANNEXE C

ÉCHELLE SALARIALE TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES

CONSEILLER VENTES INTERNES

	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024	1 ^{er} janvier 2025	1 ^{er} janvier 2026
Augmentation	3.25%	2.50%	2.50%	2.50%
	Taux Horaire	Taux Horaire	Taux Horaire	Taux Horaire
1	25.3625	25.9966	26.6465	27.3127
2	26.6634	27.3300	28.0132	28.7135
3	28.2213	28.9269	29.6500	30.3913
4	29.8318	30.5776	31.3421	32.1256
5	31.3245	32.1076	32.9103	33.7331
6	32.8890	33.7113	34.5541	35.4179
7	33.8190	34.6645	35.5311	36.4194

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

ABSENCES POUR URGENCE PERSONNELLES ET FAMILIALES

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

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

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

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

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

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

Lorsque les exigences de la présente **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'employé, et selon les circonstances, la direction locale peut autoriser l'employé à remplacer le temps non payé par du temps payé qui lui est dû.

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

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

Type text here

ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE PERSONNELLE

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

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 9 seront rémunérées, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année civile.

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

**ANNEXE C – ÉCHELLES SALARIALES AUGMENTATIONS DE
SALAIRE DE BASE**

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE :

BELL CANADA

ET

UNIFOR

La présente, constitue l'intention de la Compagnie d'augmenter les salaires durant la nouvelle convention.

**3,250% rétroactif au 1^{er} janvier 2023,
2,50% effectif le 1^{er} janvier 2024,
2,50% effectif le 1^{er} janvier 2025,
2,50% effectif le 1^{er} janvier 2026.**

Pour être éligible pour la rétroactivité au 1^{er} janvier 2023, l'employé doit être actif ou en congé autorisé par la Compagnie à la date de la **ratification** de la convention collective.

Les employés en congé autorisé (congé de maladie à court et long terme, congé pour soin d'enfant, congé parental) à la date de paiement de chaque augmentation mentionnée ci-dessus recevront leur augmentation à leur retour au travail.

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA

POUR UNIFOR



Terry Deighton



Robin Dudley

Type text here

BELL MON BOULOT (NOUVEAU)

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 employés 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 employé 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 21.04 de la convention collective, la liste transmise au Syndicat tous les deux mois comprendra désormais le profil MonBoulot des employés.

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

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, en vigueur le **12 octobre 2023**, telle quelle pour les vendeurs – services de communications pendant la durée de la présente convention collective. Pour plus de clarté, un employé 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, soit le 31 décembre 2026

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

COMITÉ CONJOINT DES RELATIONS DU TRAVAIL

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE :

BELL CANADA

ET

UNIFOR

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

Les parties conviennent d'établir un (1) Comité conjoint des Relations du travail composé de jusqu'à quatre (4) représentants de la Compagnie (dont la Chef négociatrice ou son délégué), de quatre (4) représentants du Syndicat et deux (2) Représentants nationaux. Il est entendu que les membres du comité de négociation syndical agiront en tant que représentants du Syndicat sur le Comité conjoint des relations du travail.

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

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

- L'administration de l'affichage de postes couvert par la convention collective
- Revue et discussion des tâches, des rôles et des responsabilités des profils d'emploi couverts par la convention collective
- La revue de questions liées à la planification des effectifs, telles que le reclassement, les opportunités de postes plein temps; l'embauche, etc.;

- Des sujets touchant la planification et l'ancienneté, liés à la gestion des effectifs, tels que les ouvertures de vacances, les jours de congé, le temps supplémentaire, etc.
- Des opportunités d'amélioration sur des enjeux opérationnels et entourant la gestion des effectifs, tel que les ouvertures de vacances, les jours de congé, le temps supplémentaire, etc.

Les sujets liés au programme de bonis des ventes doivent d'abord être discutés au comité local sur le programme de bonis. Si des discussions supplémentaires sont nécessaires, les sujets peuvent être envoyés au CCRT avec un préavis suffisant.

D'autres sujets peuvent être apportés pour discussions par entente mutuelle des parties.

Les parties conviennent que les frais raisonnables engagés par **les quatre (4)** représentants du Syndicat et nécessaires à leur travail au sein du Comité seront remboursés par la Compagnie selon ses pratiques.

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

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

CONGÉ D'ÉDUCATION PAYÉ

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE BELL CANADA

ET

UNIFOR

À compter du 1^{er} janvier 2019, 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'éducation payé (CEP). À compter du 1^{er} janvier 2021, le montant sera porté à trois cents (0,03 \$) 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 Canada à l'adresse suivante:

UNIFOR Programme de congé d'éducation payé
115 Gordon Baker Road
Toronto ON M2H 0A8

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 le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

Type text here

GESTION DU RENDEMENT (NOUVEAU)

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

BELL CANADA

EI

UNIFOR

La Compagnie a le droit et le pouvoir exclusifs de gérer le rendement des employés 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 employé.

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 employés 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 employés et sera lié aux objectifs de l'entreprise et, ultimement, au service à la clientèle.

Lorsque la Compagnie procède à l'ajout, au retrait ou à la modification de la pondération d'un indicateur de performance ayant un impact sur l'évaluation de la performance des employés, la Compagnie fournira au Syndicat et à l'employé un préavis du changement susmentionné de l'indicateur de performance. Les parties auront une discussion significative sur les changements aux indicateurs de performance apportés par la Compagnie.

Du coaching et de la formation appropriés et ponctuels seront également fournis aux employés 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'un employé 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 le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

GESTIONNAIRES PRENANT DES APPELS EN DIRECT

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

Compte tenu de l'objectif de la Compagnie d'améliorer le coaching et le succès des employés **ainsi que pour optimiser les opportunités de revenus**, les parties conviennent que **les gestionnaires qui supervisent au quotidien les employés des ventes syndiqués doivent comprendre** les opportunités associées **aux appels de clients**.

À ce titre, les parties conviennent qu'il est de leur intérêt commun que les leaders prennent **un nombre limité d'appels en direct** pendant une (1) heure chaque mois. **Au cours de ces appels en direct, les gestionnaires fourniront des conseils pour répondre aux besoins des clients tout en maximisant les revenus de chacun des appels.**

Les appels pris par les leaders ne réduiront pas le travail des employés des ventes ni le nombre d'appels disponibles dans la file d'attente. En outre, les leaders ne prendront pas d'appels dans le but de maintenir les niveaux de service.

L'équipe de gestion utilisera ces d'appels et **travaillera en collaboration avec les Coordonnateurs d'équipe** pour déterminer ensuite les opportunités de coaching pour les employés, ainsi que les pistes potentielles d'amélioration des processus. Ces possibilités d'amélioration des processus seront revues avec le syndicat si elles ont un impact sur les conditions de travail des employés.

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

IMPARTITION/SOUS-TRAITANCE

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

UNIFOR

ET

BELL CANADA

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 Canada d'affecter les employés en fonction des besoins des clients et de ses propres besoins d'affaires.

Il est entendu que Bell Canada a le droit d'impartir ou de sous-traiter vers des entités à l'extérieur de Bell Canada, en tout temps et à ses conditions, du travail habituellement exécuté par des employés faisant partie de l'unité de négociation Vendeurs – Services de communications, 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 d'ouvrir le dialogue entre les parties afin de discuter de différentes mesures de sécurité d'emploi pour les employés permanents actuels de Bell Canada qui font partie de l'unité de négociation Vendeurs - Services de communications, dans l'éventualité où Bell Canada déciderait d'impartir ou de sous-traiter du travail habituellement exécuté par des employés 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 Vendeurs - Services de communications en impartition ou en sous-traitance, la Compagnie rencontrera le représentant national 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.

L'objectif de ces rencontres est de permettre aux parties de travailler ensemble afin de tenter de trouver le juste équilibre entre les intérêts des clients, de la Compagnie et des employés, en ce qui concerne l'impartition ou l'utilisation de sous-traitants. L'objectif sera également de regarder comment il peut être évité que, comme conséquence directe de

l'impartition ou de la sous-traitance de tout travail habituellement exécuté par des employés faisant partie de l'unité de négociation Vendeurs - Services de communications, des employés permanents soient mise à pied.

Advenant le cas où les parties sont toujours en désaccord après consultation sur l'impartition du travail ou l'usage de sous-traitants, les parties reconnaissent que Bell Canada aura toute la latitude pour procéder à l'impartition ou à l'usage de la sous-traitance pour le travail habituellement exécuté par des employés faisant partie de l'unité de négociation Vendeurs - Services de communications.

Dans l'éventualité où des employés permanents seraient déclarés excédentaires par la Compagnie par suite d'une initiative d'impartition ou de sous-traitance, le Mémoire d'entente sur le Rajustement de l'effectif s'appliquera.

Les parties conviennent que dans les cas où tout différend concernant l'interprétation ou l'application de ce mémoire d'entente survient, Unifor pourra déposer 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.

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.

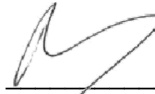
Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA

POUR UNIFOR



Terry Deighton



Robin Dudley

Type text here

INTERVENANTE DE SOUTIEN AUX FEMMES

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les femmes de l'unité de négociation des Vendeurs – Services de communications 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 trois (3). Deux seront situées en Ontario et une au Québec
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 le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

INTERVENANT EN SOUTIEN JUSTICE RACIALE (NOUVEAU)

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

La Compagnie et Unifor se sont engagés à agir et à travailler pour éradiquer le racisme sous toutes ses formes et pour toutes les employées. La Compagnie a entrepris de nombreuses initiatives au cours des dernières années pour éduquer les employés et les gestionnaires sur la création d'une culture inclusive et l'élimination des préjugés et des micro-agressions.

Bell et Unifor reconnaissent l'importance de s'assurer que les employés de la communauté noire, autochtone et des personnes de couleur connaissent les divers groupes de soutien à leur disposition, qu'ils peuvent participer aux activités et donner leur avis. De plus, les parties conviennent de travailler ensemble pour promouvoir une main-d'œuvre diversifiée, prévenir le racisme et intervenir rapidement dans les situations où les employés sont victimes de discrimination raciale et de violence raciale.

Considérant ce qui précède, Bell et Unifor conviennent de ce qui suit :

Intervenant en justice raciale

1. Le Syndicat a identifié pour les employés de l'unité de négociation du personnel de bureau et groupe connexe un intervenant en justice raciale (1 par province).
2. Unifor a nommé des personnes qualifiées pour agir à titre d'intervenants en justice raciale pour le personnel de bureau et groupe connexe.
3. Il est entendu que les intervenants en justice raciale du personnel de bureau et groupe connexe supporteront

également les employés de l'unité de négociation Vendeurs – Services de communications

4. L'intervenant en justice raciale est un représentant en milieu de travail qui aidera et fournira un soutien aux employés noires, autochtones et de couleur dont le rôle en milieu de travail comprendra :
 - Écouter;
 - Promouvoir l'accès aux services offerts par la Compagnie et les services communautaires et culturels appropriés;
 - Collaborer avec la Compagnie pour les initiatives concernant la diversité et l'inclusion;
 - Réseauter avec des organisations alliées et des partenaires communautaires locaux;
 - Collaborer avec la Compagnie pour éliminer la discrimination raciale et la violence sur le lieu de travail; et
 - Aider les employés à accéder aux ressources disponibles mises en place par la Compagnie ou la communauté.
5. La Compagnie et Unifor s'entendent pour discuter des préoccupations ou des enjeux identifiés par l'intervenant en justice raciale concernant le racisme ou le soutien disponible pour les employés racisés lors de ses réunions du CCRT.

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

PROTECTION SALARIALE - CONSEILLERS VENTES INTERNES

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE :

BELL CANADA

ET

UNIFOR

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

Il y a **quatre (4)** anciens Chargé principal de compte qui occupent encore un poste de Conseiller ventes internes.

Le salaire de base de ces **quatre (4)** employés sera protégé jusqu'au **31 décembre 2026.**

Au lieu des augmentations salariales négociées, ces employés recevront un montant forfaitaire de 750 \$ chaque année.

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

Type text h

RAJUSTEMENT DE L'EFFECTIF

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

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

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

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

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

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

1. Notification initiale au Syndicat

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

2. Définition d'une entité

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

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

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

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

3. Encourager les demandes de mutations

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

4. Déclaration d'employés excédentaires

Si les objectifs de réduction du personnel ne sont pas encore atteints, le leader CC4 ou son représentant identifiera les employés dont la durée reconnue du service est la moins élevée

au sein de l'entité, les déclarera excédentaires et remplira pour chacun d'eux un formulaire 912M–Excédentaire. Ce formulaire 912M-Excédentaire sera actif à partir du moment où il est rempli jusqu'à la fin de la période de transition de carrière, tel que définie à la ligne directrice 7.

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

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

Si des besoins successifs à court terme de réduction de personnel touchent plusieurs employés, il est fortement recommandé de prendre les mesures ci-dessus au même moment afin que l'employé ayant le plus d'années de service puisse bénéficier en priorité des possibilités de placement.

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

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

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

6. Groupe Gestion des mutations

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

7. Services de transition de carrière

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

- deux (2) semaines payées de services de transition de carrière ;
ou
- si la durée est supérieure, les services de transition de carrière offerts dans le cadre d'un programme corporatif de départ qui pourrait être disponible et applicable à l'employé.

8. Cessation d'emploi

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

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

ou

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

Généralités

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

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

ANNEXE A

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI

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

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

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

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

RECLASSEMENTS D'EMPLOYÉS

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

Il est entendu que le Compagnie procédera au **reclassement de la liste convenue** des employés du statut de permanent à temps partiel au statut de permanent plein.

Il est entendu et convenu que tout reclassement en application de la présente entente se fera au poste et lieu de travail actuels de l'employé.

Pour être reclassé en application des présentes, l'employé doit répondre aux attentes du poste, **ne pas avoir de dossier disciplinaire actif**, et/ou ne pas faire l'objet d'un programme d'amélioration du rendement.

Les reclassements doivent être complétés dans les trois mois suivant la signature de la Convention collective.

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

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

RENCONTRES DE VALIDATION DES FAITS

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE BELL CANADA

ET

UNIFOR

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 potentielle 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 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 des relations du travail.

Signé le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

SANTÉ MENTALE

MÉMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

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, 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 **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 le 31 octobre 2023.

POUR BELL CANADA



Terry Deighton

POUR UNIFOR



Robin Dudley

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

INDEX ALPHABÉTIQUE

LETTRES D'ENTENTE	Page
Canaux de distribution	80
Diversité de l'effectif et équité en matière d'emploi	82
Formation sur les connaissances, compétences et mobilité professionnelle des ventes	84
Gestion de la charge de travail	86
Nouveaux postes de vente marchés consommateur	88
Principes ergonomiques	89
Processus de révision des cas d'invalidité	91
Profils mobile MonBoulot	93
Programme de bonis de Marketing	95
Programme de bonis des ventes	100



Le 31 octobre 2023

Robin Dudlet
Représentant national
Unifor

Objet: Canaux de distribution

Monsieur Dudley,

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

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

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

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

À ce chapitre, la Compagnie vise à poursuivre l'utilisation de ses canaux de distribution pour accroître l'apport de valeur de la fonction de vente et

pour mieux servir les marchés potentiels, et non pas pour supplanter notre force de vente interne. Les parties croient que la sécurité d'emploi de tous les employés est rehaussée par les efforts déployés en vue d'instaurer un environnement productif, flexible et efficace et par l'accroissement de notre présence sur le marché.

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

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

Veuillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.



Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail



Le 31 octobre 2023

Robin Dudley
Représentant national
Unifor

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

Monsieur Dudley,

La présente confirme l'entente relative à la diversité de l'effectif et l'équité en matière d'emploi conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs – Services de communications.

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

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

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

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

- aider tous les employés à comprendre qu'il leur incombe de traiter les autres d'une manière équitable et non discriminatoire ;
- faire des recommandations aux divers forums ou services de la Compagnie ;

- revoir le progrès des initiatives de la diversité au sein des groupes des ventes ;
- identifier et recommander des méthodes visant à accroître la diversité de façon à travailler en vue d'établir un effectif qui reflète la communauté d'où il provient ;
- faire part aux employés des activités du comité.

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

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

Veuillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.



Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail



Le 31 octobre 2023

Robin Dudley
Représentant national
Unifor

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

Monsieur Dudley,

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

Les deux (2) parties reconnaissent qu'une main-d'œuvre hautement qualifiée contribue à l'efficacité et à la productivité de la Compagnie. Les deux (2) parties reconnaissent également que la formation est essentielle au développement ainsi qu'à la mobilité professionnelle des employés.

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

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

La Compagnie s'assurera également que chaque employé ait l'opportunité de préparer conjointement avec son cadre un plan de développement annuel, tel que stipulé dans le programme de gestion de la performance de l'entreprise.

Période allouée, admissibilité et choix de cours

Période allouée

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

Admissibilité

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

Choix de cours

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

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

Veuillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.



Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail



Le 31 octobre 223

Robin Dudley
Représentant national
Unifor

Objet : Gestion de la charge de travail

Monsieur Dudley,

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

La Compagnie et le Syndicat réitèrent leur engagement à trouver des façons innovatrices et efficaces de répondre aux préoccupations des employés au sujet des tâches administratives et des outils qui nuisent à leur capacité de concentrer pleinement leur attention sur la vente.

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

Pour la Compagnie :

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

Pour le Syndicat :

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

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

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

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

Veuillez croire en l'expression de mes sentiments distingués,



Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail

Type text here



Le 31 octobre 2023

Robin Dudley
Représentant national
Unifor

Sujet: Nouveaux postes de ventes Marché consommateur

Monsieur Dudley,

La Compagnie pourvoira 5 nouveaux postes de ventes Marché consommateur exclusivement offerts aux Vendeurs – Services de communications dans les 12 mois de la signature de la présente Lettre d'entente d'entente.

1. Les postes seront affichés électroniquement à l'interne sous l'entité Services opérationnels clientèle, Ventes & Loyauté.
2. Les Représentants en marketing direct Loyauté et coordonnateurs d'équipe peuvent être considérés pour ces postes. La Compagnie comblera les postes vacants en faisant appel à des employés qualifiés de la Compagnie dans l'ordre suivant :
 - a) Représentant en marketing direct Loyauté
 - b) Coordonnateur d'équipe Loyauté
 - c) Coordonnateur d'équipe Ventes
3. S'il advient qu'il n'y a aucun candidat qualifié, les postes ne seront pas comblés et seront fermés.
4. Les postes de Représentants en marketing direct Loyauté laissés vacants par ces mutations ne seront pas remplacés.

Veuillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.

Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail



Le 31 octobre 2023

Robin Dudley
Représentante national
Unifor

Objet: Principes ergonomiques

Monsieur Dudley,

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

Le Groupe corporatif - Santé et sécurité, en collaboration avec le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité, a développé un programme de formation initiale sur l'Ergonomie de bureau pour tous les nouveaux employés ainsi qu'un module de validation sur l'Ergonomie de bureau, ce dernier prévu dans le Programme de prévention des accidents (PPA). Ces outils sont destinés aux employés et leaders et ont été conçus afin d'accroître la connaissance et promouvoir l'adhésion aux principes ergonomiques.

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

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

sur l'Ergonomie de bureau se retrouve sur le site intranet du Groupe corporatif - Santé et sécurité.

Veuillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Terry Deighton'.

Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail



Le 31 octobre 2023

Robin Dudley
Représentant national
Unifor

Objet: Processus de révision des cas d'invalidité

Monsieur Dudley,

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

Les parties souhaitent spécifiquement traiter des situations où il y a eu suspension des indemnités d'invalidité en raison d'une divergence d'opinions entre le médecin traitant de l'employé et l'administrateur du régime d'indemnisation en cas d'invalidité de courte durée de l'employeur.

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

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

autrement par écrit. Les réunions du Comité peuvent être tenues par conférence téléphonique ou par tout autre moyen convenu par les parties.

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

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Terry Deighton', with a stylized flourish at the end.

Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail



Le 31 octobre 2023

Robin Dudley
Représentant national
Unifor

Objet : Profils Mobile du programme MonBoulot

Monsieur Dudley;

La présente confirme nos discussions au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs – Services de communications concernant les profils du programme MonBoulot.

Conformément à la politique MonBoulot mise à jour le 27 février 2023, les employés Vendeurs – Services de communications ayant un profil Mobile doivent travailler un minimum de trois (3) jours spécifiques par semaine à leur lieu de travail principal chez Bell. Dans le cadre de la présente négociation, pour les employés Vendeurs – Services de communications qui respectent les conditions de la politique MonBoulot de Bell et qui sont présentement sur le profil mobile, la Compagnie accepte, pour la durée de la convention collective actuelle, de maintenir l'exigence de deux (2) jours spécifiques par semaine pour les employés Vendeurs – Services de communications à leur lieu de travail principal chez Bell.

Il est entendu que les membres de l'équipe ayant un profil Mobile peuvent être amenés à passer plus de deux (2) jours spécifiques sur leur lieu de travail principal à Bell en raison de certaines circonstances telles que pour y recevoir du support pendant un plan de gestion de la performance ou en cas de circonstances particulières. L'extension à plus de jours par semaine serait l'exception plutôt que la règle.

Il est entendu par les parties que si les attentes en matière d'assiduité définies dans la présente lettre d'entente ne sont pas respectées par certains employés Vendeurs – Services de communications sans motif valable accepté par leur supérieur, la Compagnie pourra cesser d'appliquer la lettre d'entente à ces employés et leur demandera

d'adhérer aux attentes en matière de présence au bureau définies dans la politique MonBoulot en vigueur.

Cette lettre d'intention expirera à la fin de la présente convention collective, qui expire le 31 décembre 2026.

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Terry Deighton', with a stylized flourish at the end.

Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail



Le 31 octobre 2023

Robin Dudley
Représentant national
Unifor

Objet : Programme de bonis du Marketing direct

Monsieur Dudley,

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

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

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

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

Pour la Compagnie :

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

Pour le syndicat :

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

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

Le Comité local sur le programme de bonis :

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

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

pourcentage du salaire de base qui sera payé comme boni si l'objectif cible est atteint.

Titre de l'emploi	Éch.	2023	2024	2025	2026
Représentant en marketing direct - marché consommateurs	Tous	23,73%	23,73%	23,73%	23,73%
Représentant en marketing direct - marché consommateurs – Résolution loyauté	Tous	23,73%	23,73%	23,73%	23,73%
Coordonnateur d'équipe marché consommateurs	Tous	23,73%	23,73%	23,73%	23,73%

Objectifs de ventes

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

Processus de révision du programme de bonis

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

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

Pour la Compagnie :

- Un (1) Directeur des ventes CC4 pour l'Ontario et/ou le Québec.

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

Pour le Syndicat :

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

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

- Dans la situation où plus d'un (1) employé est touché par un enjeu concernant le programme de bonis des ventes, les employés affectés désigneront un Représentant afin de faire des représentations auprès du Comité en leur nom.
- Le Comité se rencontrera dans les vingt-et-un (21) jours calendrier de la date à laquelle la demande a été soumise par l'employé afin de discuter de l'enjeu.
- Lorsque la demande aura été revue et qu'une décision aura été prise, le Comité reverra la décision avec le Représentant national d'Unifor ainsi qu'un représentant local d'Unifor et/ou du comité de négociations et avec l'employé concerné.
- Si l'employé n'est pas d'accord avec la décision, il peut soumettre une plainte qui sera entendue à l'étape 1 de la procédure de grief avec le cadre de niveau CC5. La révision et la décision prise par le cadre CC5 est finale. La plainte ne constitue pas un grief et ne peut donc procéder à l'arbitrage.

Communication avec Unifor

Sous réserve de la législation en matière de vie privée, la Compagnie fournira **trimestrielle** au Syndicat le montant total de la prime reçue par chaque employé actif participant au programme de bonis. **Les montants des paiements trimestriels seront fournis au Syndicat avant chaque réunion du Comité local sur le programme de bonis.**

Veillez croire en l'expression de mes sentiments distingués,



Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail



Le 31 octobre 2023

Robin Dudley
Représentant national
Unifor

Objet : Programme de bonis des Ventes

Monsieur Dudley,

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

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

- conseiller en communications;
- conseiller ventes internes;

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

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

Pour la Compagnie :

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

Pour le Syndicat :

- Un (1) Représentant national d'Unifor pour l'Ontario et/ou le Québec.

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

Le Comité local sur le programme de bonis des Ventes sera maintenu pendant la durée de la convention collective en tant que forum de consultation et de discussion sur les enjeux concernant le programme de bonis des Ventes des vendeurs face à face.

Le Comité local sur le programme de bonis :

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

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

Sans Protection salariale	% du salaire de base à l'atteinte de l'objectif				
Titre de l'emploi		2023	2024	2025	2026
Conseiller en communications		40,00%	40,00%	40,00%	40,00%
Conseiller ventes internes		45,00%	45,00%	45,00%	45,00%
Conseiller ventes internes – Services de gros		58,33%	58,33%	58,33%	58,33%

Objectifs de ventes

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

Communication des objectifs

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

Processus de révision du programme de bonis

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

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

Pour la Compagnie :

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

Pour le Syndicat :

- Un (1) Représentant national d'Unifor (Québec ou Ontario selon l'endroit où l'employé est situé).
 - Un (1) Représentant local d'Unifor et/ou du comité de négociations (Québec ou Ontario selon l'endroit où l'employé est situé).
- L'employé qui choisit de se prévaloir du processus aura deux (2) options :
 - Option 1 : Soumettre une demande écrite à son directeur indiquant ce qu'il souhaite présenter au Comité, en son nom, par son représentant syndical.
 - Option 2 : Soumettre une demande écrite à son directeur indiquant ce qu'il souhaite présenter au Comité ainsi que son intention d'assister à la réunion en personne.
 - Il appartient à la compagnie seule de rendre une décision finale sur tous les enjeux soumis au Comité de gouvernance du programme de bonis des Ventes;
 - Le Comité se rencontrera dans les vingt-et-un (21) jours calendrier de la date à laquelle la demande a été soumise par l'employé afin de discuter de l'enjeu.
 - Lorsque la demande aura été revue et qu'une décision aura été prise, le Comité reverra la décision avec le Représentant national d'Unifor ainsi qu'un Représentant local d'Unifor et/ou du comité de négociations et avec l'employé concerné.
 - Si l'employé n'est pas d'accord avec la décision, il peut soumettre une plainte qui sera entendue à l'étape 1 de la procédure de grief avec le cadre de niveau CC5. La révision et la décision prise par le

cadre CC5 est finale. La plainte ne constitue pas un grief et ne peut donc procéder à l'arbitrage.

Communication avec Unifor

Sous réserve de la législation en matière de vie privée, la Compagnie fournira **trimestrielle** au Syndicat le montant total de la prime reçue par chaque employé actif participant au programme de bonis. **Les montants des paiements trimestriels seront fournis au Syndicat avant chaque réunion du Comité local sur le programme de bonis.**

Veuillez croire en l'expression de mes sentiments distingués,



Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail



Le 31 octobre 2023

Robin Dudley
Représentant national
Unifor

Objet : Nouveau modèle de Programme de bonis du Marketing direct (Loyauté)

Monsieur Dudley;

La présente confirme nos discussions au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Vendeurs – Services de communications concernant le nouveau modèle de Programme de bonis du Marketing direct (Loyauté).

Le Programme de bonis du Marketing direct (Loyauté) sera remanié et mis en œuvre à partir du mois suivant la ratification de la convention collective. Le nouveau programme est décrit ci-dessous :

	Multiplicateur
Top 25%	2
Prochain 25%	1.65
Les autres qui rencontrent	1
Ne rencontre pas	0

La présente lettre d'entente ne fait pas partie de la convention collective.

Veuillez croire en l'expression de mes sentiments distingués,

Terry Deighton
Consultant sénior – Relations du travail