

# EXHIBIT / PIÈCE	TITLE / TITRE		# VERSION
Exhibit 2 / Pièce 2	Holidays / Jours fériés	Art. 26	V2 / V2
Exhibit 3 / Pièce 3	Days Off with Pay / Jours chomés payés	Art. 27	V2 / V2
Exhibit 7 / Pièce 7	Time Allowance / Temps alloué pour affaires syndicales	Art. 8	V3 / V3
Exhibit 8 / Pièce 8	Grievances / Griefs	Art. 16	V3 / V3
Exhibit 10 / Pièce 10	Profile 360 / Profil 360	LOI	V1 / V1
Exhibit 11 / Pièce 11	Salary Treatment for WRT / Traitement salarial des formatrices - CRT	LOI	V1 / V1
Exhibit 12 / Pièce 12	Workplace Reorganization / Réorganisation du travail	LOI	V1 / V1
Exhibit 13 / Pièce 13	Training and Learning Opportunities / Formation et opportunités d'apprentissage	LOI	V1 / V1
Exhibit 14 / Pièce 14	Achievement Incentive Plan / Programme de Rémunération incitative	Appendix D	V3 / V3
Exhibit 15 / Pièce 15	Differential and Premium Pay / Rémunération différentielles et primes	Art. 22	V4 / V3
Exhibit 16 / Pièce 16	Security Interviews / Entrevue de sureté	MOA	V1 / V1
Exhibit 17 Pièce 17	Health and Safety / Santé et Sécurité	Art. 13	V1 / V1
Exhibit 18 / Pièce 18	Bereavement Leave / Congé en cas de deuil	Art. 30	V1 / V1
Exhibit 19 / Pièce 19	Hours of Work / Heures de travail	Art. 24	V1 / V1
Exhibit 20 / Pièce 20	Arbitration / Arbitrage	Art. 17	V2 / V2
Exhibit 21 / Pièce 21	Boxing Day / Le congé du lendemain de Noël	LOI	V1 / V1
Exhibit 22 / Pièce 22	List of Localities / Localités	Appendix B	V1 / V1

Exhibit 25 / Pièce 25	CEP Humanity Fund / Fonds humanitaire SCEP	LOI	V1 / V2
Exhibit 26 / Pièce 26	Deduction of regular Dues / Cotisations syndicales	Art. 4	V2 / V2
Exhibit 28 / Pièce 28	Notification to Association / Notification à l'Association	Art. 6	V1 / V1
Exhibit 29 / Pièce 29	Wage Administration / Modalités salariales	Art. 21	V1 / V1
Exhibit 31 / Pièce 31	Duration / Durée de la convention	Art. 39	V1 / V1
Exhibit 32 / Pièce 32	Variable Pay Incentive Plan / PPRV	LOI	V5 / V5
Exhibit 33 / Pièce 33	Displacement Procedure / Procédure de déplacement	Attachment A	V4 / V2
Exhibit 34 / Pièce 34	Treatment of Employees on a Frozen rate of Pay /	MOA	V4 / V3
Exhibit 35 / Pièce 35	Pay Equity / Équité salariale	LOI	V2 / V2
Exhibit 36 / Pièce 36	Rates of Pay / Taux de salaire	Art. 20	V1 / V1
Exhibit 37 / Pièce 37	Total Cash Compensation (Revised) / Rémunération (Revisée)	Annexe C	V6 / V6
Exhibit 38 / Pièce 38	Workforce Adjustment Plan / Plan de réajustement de l'effectif	MOA	V2 / V2
Exhibit 39 / Pièce 39	Joint Committee on Retirement Benefits / Comité mixte sur les avantages sociaux	MOA	V3 / V3
Exhibit 40 / Pièce 40	Outsourcing / Contracting Out // Impartion / sous-traitance	MOA	V2 / V2
Exhibit 41 / Pièce 41	Profile Joint Committee / Comité mixte profil	LOI	V1 / V1
Exhibit 42 / Pièce 42	Move Concierge Pilot Project / Projet pilote service personnalisé - Concierge	MOA	V1 / V1
Exhibit 43 / Pièce 43	Appendix C / Annexe C	APP	V1 / V1
Exhibit 44 / Pièce 44	Profile 204 / Profil 204	LOI	V2 / V2
Exhibit 45 / Pièce 45	Site Consolidation / Consolidations des sites	LOI	V1 / V1
	Red Book – Joint Committees definition / Définition du Comités mixtes		
	Red Book – Employees Selection Process / Processus de selection des employés		
	Integration Method of Bell ICT / Modalités d'intégration de Bell TIC		

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 26**

**JOURS FÉRIÉS**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

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

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

## ACTUEL

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

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

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

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

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

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

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

## PROJETÉ

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

## ACTUEL

## PROJETÉ

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

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

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

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

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

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

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

ou

## ACTUEL

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

ou

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

et de plus,

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

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

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

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

**ACTUEL**

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

Ou

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

**PROJETÉ**

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 27**

**JOURS CHÔMÉS PAYÉS**

**ACTUEL**

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

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

Ou

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

**27.02** (a) Un (1) de ces jours chômés payés sera prévu à l'horaire entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 15 janvier de l'année suivante.

**PROJETÉ**

## ACTUEL

- (b) (i) Un (1) de ces jours chômés payés devra être accordé, compte tenu des exigences du service, le premier ou le dernier jour d'une (1) semaine de travail prévue à l'horaire de l'employée, durant la période du 1<sup>er</sup> décembre de l'année en cours au 30 novembre de l'année suivante;
- ou
- (ii) Devra être accordé le jour de l'anniversaire de naissance de l'employée durant la période ci-haut mentionnée.

## PROJETÉ

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

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

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

## ACTUEL

## PROJETÉ

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

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

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

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

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

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 8**

**TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**8.01** La Compagnie convient :

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

## ACTUEL

## PROJETÉ

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

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

**8.03** Une représentante négociatrice autorisée de l'Association 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.

## ACTUEL

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

(b) La Compagnie payera la représentante, au nom de l'Association, 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 à l'Association, qui devra rembourser la Compagnie dans les 30 jours de la réception de la facture;

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

## PROJETÉ

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

## **ACTUEL**

## **PROJETÉ**

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

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 16**

**GRIEFS**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

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

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

## ACTUEL

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

## PROJETÉ

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

#### **Étape 1**

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

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

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

**Étape 2**

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

**Étape 3**

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

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

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

## **ACTUEL**

## **PROJETÉ**

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

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

### **Congédiement**

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

### **Indemnités de maladie**

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

**Griefs de principe**

**16.09** Si les intérêts de l'Association 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, l'Association peut présenter un grief directement au cadre CC4 concerné. Le grief doit être présenté comme un grief soulevant une question de principe et doit être soumis par la présidente de district et signé au nom de l'Association. Ce cadre dispose de 21 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Le cadre doit soumettre les motifs de sa décision par écrit à l'Association.

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

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

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

## **ACTUEL**

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

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

### **Délais**

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

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

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

### **Généralités**

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

## **PROJETÉ**

## **ACTUEL**

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

## **PROJETÉ**

**(SUPPRIMÉ)**

le 18 juillet 2005

Madame Line Brisson  
Vice-présidente  
Association canadienne des employés  
en télécommunications  
Bureau 360, Place du Canada  
Montréal (Québec)  
H3B 2N2

**Objet : Profil 360**

Madame Brisson,

La présente confirme l'entente relative au poste de profil 360 - Adjointe principale conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

L'étude de marché sur la rémunération déposée au cours de cette ronde de négociations démontre une tendance marquée à la hausse de la rémunération des postes de type formateur/coach tel le poste de profil 360 – Adjointe principale.

Par conséquent, la Compagnie complétera un examen dudit profil d'ici le 31 décembre 2005, délai qui peut être prolongé que par une entente écrite entre les deux (2) parties. Cet examen comprendra une réévaluation du rôle des responsabilités et des tâches accomplies par les titulaires du profil 360 – Adjointe principale.

À l'issue de cet examen, les titulaires considérées comme exerçant effectivement les fonctions du profil 360 - Adjointe principale seront intégrées au groupe salarial 14 de la nouvelle structure salariale conformément aux Directives d'administration des salaires et verront leur salaire ajusté rétroactivement à la date de signature de cette convention collective. Les titulaires qui, selon les résultats de l'examen, n'exercent pas les fonctions du profil 360 - Adjointe principale seront réaffectées à un profil approprié et leur salaire sera traité conformément aux Directives d'administration des salaires.

La Compagnie et l'ACET se rencontreront sur une base consultative pour discuter de l'examen du profil 360 et des résultats et recommandations qui en découleront.

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

Dominique Benoît  
Chef divisionnaire aux relations du travail

**(SUPPRIMÉ)**

le 18 juillet 2005

Madame Line Brisson  
Vice-présidente  
Association canadienne des employés en télécommunications  
Bureau 360, Place du Canada  
Montréal (Québec)  
H3B 2N2

**Objet :            Traitement salarial des formatrices-conseillères en Réorganisation  
                         du travail**

Madame Brisson,

La présente confirme l'entente relative au traitement salarial des nouvelles formatrices-conseillères en réorganisation du travail et de celles qui sont déjà en poste conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Le traitement salarial hebdomadaire suivant sera appliqué aux formatrices-conseillères conformément aux critères à la section 21.03 de la convention collective.

	<u>1<sup>er</sup> juin 2005</u>	<u>1<sup>er</sup> juin 2006</u>	<u>1<sup>er</sup> juin 2007</u>	<u>1<sup>er</sup> juin 2008</u>
<b>Éch. 1</b>	<b>1049,10 \$</b>	<b>1078,48 \$</b>	<b>1110,83 \$</b>	<b>1144,16 \$</b>
<b>Éch. 2</b>	<b>1103,86 \$</b>	<b>1134,76 \$</b>	<b>1168,81 \$</b>	<b>1203,87 \$</b>
<b>Éch. 3</b>	<b>1160,86 \$</b>	<b>1193,36 \$</b>	<b>1229,16 \$</b>	<b>1266,04 \$</b>

Les parties conviennent que tout différend relatif à la présente lettre sera examiné sur une base consultative.

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

Dominique Benoît  
Chef divisionnaire aux relations du travail

**(SUPPRIMÉ)**

le 18 juillet 2005

Madame Line Brisson  
Vice-présidente  
Association canadienne des employés en télécommunications  
Bureau 360, Place du Canada  
Montréal (Québec)  
H3B 2N2

**Objet : Réorganisation du travail**

Madame Brisson,

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

La réorganisation du travail est un processus qui élargit la portée des emplois des employées par une plus grande participation aux décisions qui touchent l'employée, l'entreprise et le client. Le processus se concentre sur l'engagement de l'employée, le développement d'équipes et l'efficacité de l'organisation.

Les comités de négociation de l'Association et de la Compagnie conviennent de ce qui suit :

- maintenir le comité directeur mixte pour continuer de surveiller la situation et les progrès; fournir une orientation, ainsi que le soutien requis, aux formatrices-conseillères; promouvoir l'engagement de l'employée et le développement d'équipes dans toutes les organisations concernées;
- maintenir une infrastructure de base de formatrices-conseillères pour soutenir l'engagement de l'employée et le développement d'équipes. Le financement des salaires et dépenses des formatrices-conseillères proviendra des budgets des unités d'affaires;
- s'engager à maintenir ou à développer les principes et concepts de l'engagement de l'employée et du développement d'équipes dans l'ensemble de la compagnie;

- continuer de rendre des postes de formatrices-conseillères disponibles pour soutenir les initiatives visant l'engagement de l'employée et le développement d'équipes. Chaque formatrice-conseillère recevra une formation, un coaching et un soutien continu de son organisation respective.

En acceptant les mesures indiquées ci-dessus, la Compagnie et l'Association témoignent de leur engagement à l'égard de la mise en application de la réorganisation du travail en ce qui concerne les employées de l'unité de négociation du Personnel de bureau et groupe connexe.

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

Dominique Benoît  
Chef divisionnaire aux relations du travail

**(MODIFICATION)**

XX XX

**Monsieur Alain Portelance**  
**Représentant national**  
**Syndicat canadien des communications,**  
**de l'énergie et du papier**  
**545, boul Crémazie Est,**  
**bureau 9100,**  
**Montréal (Québec)**  
**H2M 2V6**

**Objet : Formation et opportunités d'apprentissage**

**Monsieur Portelance,**

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

La Compagnie reconnaît qu'un effectif hautement spécialisé créera un avantage concurrentiel soutenu. En vue de favoriser un milieu de travail qui valorise le perfectionnement continu des compétences et le développement personnel, la Compagnie appuiera des initiatives, des processus et des outils qui aideront les employés à améliorer leur employabilité.

Pour ce faire, la Compagnie s'assurera :

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

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

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

Dominique Benoît

***Chef divisionnaire - Relations du travail et pratiques en milieu de travail***

**ANNEXE D**

**(Modification)**

**PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE**

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

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

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

~~Les dispositions de l'article 4 de la convention collective s'appliquent à toute somme versée à l'employée en vertu du programme de rémunération incitative.~~

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 22**

**RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRENTIELLES ET PRIMES**

**ACTUEL**

**Rémunération différentielle du travail en période irrégulière**

**22.01** (a) Quand une employée doit effectuer un tour de service irrégulier, chaque heure, ou partie d'heure, de travail durant la période irrégulière donne lieu à une rémunération différentielle de 60 cents.

(b) En sus du paiement reçu en vertu de la sous-section 22.01 (a), une employée a droit à un montant de 60 cents pour chaque heure ou partie d'heure travaillée entre 00h01 et 5h59 n'importe quel jour.

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

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

**Prime de changement de tour de service**

**22.03** (a) Si l'employée n'est pas avisée six (6) jours à l'avance du changement de son tour de service, elle reçoit, sauf disposition contraire aux sections 22.04 et 22.05, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées en dehors du tour de service initialement prévu à son horaire pour la journée, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de six (6) jours.

**PROJETÉ**

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

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

## ACTUEL

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

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

## PROJETÉ

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

## **ACTUEL**

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

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

### **Prime des samedis consécutifs**

**22.06** L'employée dont l'horaire prévoit cinq (5) jours de travail par semaine, ou dix (10) jours de travail répartis sur deux (2) semaines, et qui, à la demande de la Compagnie, travaille au moins une demi-journée (3 3/4 heures) deux (2) samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section 22.07, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants.

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

## **PROJETÉ**

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

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

**22.07** L'employée dont l'horaire prévoit cinq (5) jours de travail par semaine, ou dix (10) jours de travail répartis sur deux (2) semaines, et qui, à la demande de la Compagnie, travaille au moins une demi-journée (3 3/4 heures) deux (2) samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section **22.08**, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux (1/2) de son salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants.

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

**Dans le cas où la Compagnie accepte d'accorder à une employée la prime des samedis consécutifs sous forme de temps compensatoire pendant les heures de travail prévues, cette prime doit, sauf disposition contraire à la section 22.08, être mise en réserve à raison de l'équivalent du demi-taux (1/2) du salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants. Lorsque pris, ce temps compensatoire doit être payé au taux de salaire de base de l'employée. Tout temps compensatoire est assujéti aux limites et aux conditions fixées par la Compagnie.**

## ACTUEL

### Prime du dimanche

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

**22.09** Cette prime n'est pas accordée dans le cas de congés payés ou d'heures de travail pour lesquelles l'employée est rémunérée à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle prévue à la section 22.01, et de la prime spéciale prévue à la section 22.10, est supérieur à son taux de salaire de base.

## PROJETÉ

### Prime du dimanche

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

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

**22.12** *Nonobstant les dispositions des sections 22.10 et 22.11, dans le cas où la Compagnie accepte d'accorder à une employée la prime du dimanche sous forme de temps compensatoire pendant les heures de travail prévues, cette prime doit être mise en réserve à raison de l'équivalent du demi-taux (½) de salaire pour les heures effectuées. Lorsque pris, ce temps compensatoire doit être payé au taux de salaire de base de l'employée. Tout temps compensatoire est assujéti aux limites et aux conditions fixées par la Compagnie.*

## **ACTUEL**

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

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

## **PROJETÉ**

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

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

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

*(Modification)*

**ENTREVUES AVEC LA SÛRETÉ**

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**BELL CANADA**

**ET**

**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS EN TÉLÉCOMMUNICATIONS**

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

- Avant une entrevue avec la Sûreté, le cadre de l'employée, ou son délégué, l'avisera qu'elle a le droit d'être accompagnée par une représentante **du Syndicat**.
- *Une représentante du syndicat se verra accorder, immédiatement avant la tenue d'une entrevue avec la Sûreté, une période maximum de 15 minutes afin de s'entretenir avec l'employée qu'elle représente.*
- *La représentante du syndicat doit, à moins que l'employée ne s'y oppose, être invitée par la direction à assister à toute entrevue qu'une employée doit avoir avec un représentant du service de la Sûreté de la compagnie.*
- Lors de ces entrevues, les représentants de la Compagnie et **du Syndicat** se comporteront de façon professionnelle et courtoise dans l'exécution de leurs fonctions, en démontrant du respect mutuel pour leurs vis-à-vis. La raison principale de l'entrevue est d'identifier les faits pertinents à la situation sous enquête.

~~À la signature de la convention collective, un essai d'une durée d'un (1) an sera mis en œuvre et la procédure suivante sera utilisée pendant la durée de l'essai :~~

- Avant la tenue de toute entrevue avec la Sûreté, l'employée en cause sera avisée de la nature de l'entrevue en termes généraux (p. ex. malversation, conflit d'intérêts, abus de confiance, etc.).
- Il est entendu que les représentants de la direction locale et **du Syndicat** l'Association, bien que n'étant pas des participants actifs, auront la possibilité de poser des questions de clarification avant la conclusion de l'entrevue, mais ne doivent en aucun cas perturber le processus d'enquête.

~~La Compagnie et l'Association se rencontreront tous les trimestres afin de revoir les résultats de l'essai et faire les recommandations appropriées. Un bilan final des parties servant à déterminer si l'essai décrit ci-dessus sera maintenu pour la durée de la convention collective devra être fait d'une manière juste et raisonnable à la fin de l'essai. Si les parties ne s'entendent pas dans les 90 jours suivant la fin de l'essai, le dossier devra être soumis au Service fédéral de médiation et conciliation pour résolution par la médiation.~~

**Généralités**

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

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

Signé à Montréal ce XX<sup>e</sup> jour de XX 2009.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pour la Compagnie

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Pour le syndicat

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 13**

**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**ACTUEL**

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

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

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

**Comités de santé et de sécurité**

**13.04** (a) Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité se compose d'une (1) représentante de l'ACET désignée par l'Association et d'un (1) représentant de la Compagnie.

**PROJETÉ**

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

## ACTUEL

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

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

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

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

## PROJETÉ

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 30**

**CONGÉ EN CAS DE DEUIL**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

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

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

## ACTUEL

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

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

## PROJETÉ

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

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 24**

**HEURES DE TRAVAIL**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Employées à plein temps**

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

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

**Employées à temps partiel**

**24.03** Les heures de travail des employées appelées à effectuer moins d'heures que le nombre de base sont déterminées par la Compagnie.

**24.03** Les heures de travail des employées appelées à effectuer moins d'heures que le nombre de base sont déterminées par la Compagnie. ***Une employée temporaire à temps partiel ayant moins de six (6) mois de durée reconnue de service doit se voir attribuer un minimum de 7,5 heures par semaine. Une employée temporaire à temps partiel ayant six (6) mois ou plus de durée reconnue de service doit se voir attribuer un minimum de 11,25 heures par semaine.***

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

## **ACTUEL**

## **PROJETÉ**

### **Répartition et attribution des tours de service**

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

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

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

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

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

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

### **Repas**

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

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

## **ACTUEL**

## **PROJETÉ**

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

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 17**

**ARBITRAGE**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

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

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

## **ACTUEL**

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

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

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

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

## **PROJETÉ**

## **ACTUEL**

## **PROJETÉ**

### ***Procédure d'arbitrage accéléré***

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

- (a) Une liste d'arbitre choisie conjointement par les parties sera établie en fonction de leur disponibilité;***
- (b) À moins que les parties ne s'entendent pas sur un nombre de jours inférieur, trois (3) jours civils par mois doivent être fixés six (6) mois à l'avance, pour chaque période de six (6) mois qui suit, à des dates établies d'un commun accord entre les parties comme étant des jours possibles d'audition;***
- (c) Le syndicat transmet à ces arbitres le ou les griefs qui doivent être entendus au plus tard soixante (60) jours civils avant l'audition. On ne peut pas soumettre à l'arbitre plus de griefs qu'il ne peut raisonnablement entendre au cours d'auditions prévues dans ce mois. Si aucun grief n'est assigné à un arbitre soixante (60) jours avant la date d'audition, cette date d'audition sera annulée.***

Compagnie – Pièce 21  
13 juillet 2009

V1

**(Nouveau)**

XX XX

Monsieur Alain Portelance  
Représentant National  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier  
545, boul Crémazie est  
Bureau 9100  
Montréal (Québec)  
H2M 2V6

**Sujet: Le congé du lendemain de Noël**

Monsieur Portelance,

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

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

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

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

**ANNEXE B**

**LOCALITÉS**

Barrie  
**Barry's Bay**  
**Belleville**  
Brampton  
Brantford  
**Brockville**

Châteauguay  
**Chatham**  
**Chicoutimi**  
**Cornwall**

**Drummondville**

**Gatineau**  
Granby

Hamilton  
**Hull**  
**Huntsville**

Kingston  
Kitchener  
**Kuujuuaq**

Lindsay  
London

Montréal

Newmarket

**North Bay**

Oshawa  
Ottawa  
**Owen Sound**

Peterborough  
Port Hope

Québec

**Rivière-du-Loup**

St. Bruno  
St. Catharines  
St-Jérôme  
Ste-Agathe  
Sarnia  
**S-S-Marie**  
Sherbrooke

Sudbury

**Thunder Bay**  
Toronto  
Trois-Rivières

Windsor

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

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE :**

**BELL CANADA**

**ET**

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

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

Les conditions suivantes s'appliqueront :

1. Les tours de service fractionnés seront offerts sur une base volontaire à toutes les employées,
2. Un tour de service fractionné est défini comme un tour de service qui commence au plus tôt à 6 h et qui se termine au plus tard à 21 h et pour lequel les deux (2) demi-tours sont séparés par au moins trois (3) heures et au plus cinq (5) heures,
3. Si la liste des volontaires dépasse le nombre de tours fractionnés offerts, la Compagnie attribuera les tours fractionnés selon l'ancienneté des employées volontaires,
4. Si une employée effectue un tour de service fractionné, elle recevra une rémunération différentielle de 1,25 \$ pour chaque heure, ou partie d'heure, travaillée,
5. Il n'est pas accordé de rémunération différentielle pour :
  - a. les périodes pendant lesquelles l'employée est payée selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires ;
  - b. les absences payées.
6. La participation à l'essai de tours de service fractionnés peut être annulée par l'unité d'affaires ou par l'employée moyennant un préavis de trois (3) semaines,
7. Les sections 24.08 et 24.09 de la convention collective ne s'appliquent pas aux tours de service fractionnés,

8. Il n'est pas accordé de rémunération différentielle pour les tours de service fractionnés lors de télétravail,
9. Les unités d'affaires susmentionnées qui décident d'implanter un tel essai établiront des lignes directrices relatives à la gestion des tours de service fractionnés, selon les besoins d'affaires.

Les parties conviennent que des tours de service fractionnés pourront être offerts à titre d'essai à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2009 et se termineront le 31 décembre 2010 au Centre de réparation, au Centre de contrôle et aux Services de gros. À la fin de la période d'essai, le chef divisionnaire aux relations du travail et **une** représentante nationale du SCEP **désignée par le syndicat** se réuniront pour passer en revue les résultats.

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

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

### **Généralités**

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

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

Signé à Montréal ce XX<sup>e</sup> jour de XXXX 2009.

---

---

---

---

---

---

---

---

Pour la Compagnie

---

---

---

---

---

---

---

---

Pour le Syndicat

Compagnie – Pièce 25  
27 juillet 2009

V2

**(Nouveau)**

XX XX

Monsieur Alain Portelance  
Représentant National  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier  
545, boul Crémazie est  
Bureau 9100  
Montréal (Québec)  
H2M 2V6

**Sujet: Le Fonds humanitaire SCEP**

Monsieur Portelance,

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

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

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

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

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 4**

**COTISATIONS SYNDICALES**

**ACTUEL**

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

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

**4.03** La Compagnie cesse d'effectuer ces retenues lorsqu'une employée est affectée à un poste qui n'est pas visé par une convention avec l'Association, sauf dans le cas des employées qui sont affectées à un poste temporaire ou intérimaire de cadre pour une période de trois (3) mois ou moins.

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

**4.05** La cotisation ordinaire de l'Association 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.

**PROJETÉ**

**4.03** La Compagnie cesse d'effectuer ces retenues lorsqu'une employée est affectée à un poste qui n'est pas visé par une convention avec l'Association, sauf dans le cas des employées qui sont affectées à un poste temporaire ou intérimaire de cadre. **~~pour une période de trois (3) mois ou moins~~**

## ACTUEL

## PROJETÉ

**4.06** Le plus tôt possible après la fin de chaque période de paie, la Compagnie doit remettre via transfert électronique, les sommes ainsi perçues, à la trésorière de l'Association.

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

**(MODIFICATION)**

XX XX

Monsieur Alain Portelance  
Représentant national  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier  
545, boul. Crémazie Est  
Bureau 9100  
Montréal (Québec)  
H2M 2V6

**Objet : Profil**

Monsieur Portelance,

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

**Évaluation:**

Les parties conviennent que les profils dans la liste ci-jointe ont été évalués et ne seront pas évalués une seconde fois pendant la durée de cette convention collective. Par conséquent, le groupe salarial associé à chaque profil ne sera pas modifié.

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

**Reclassement :**

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

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

### **Modalités salariales:**

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

- Si l'emploi est rajusté à la baisse d'un (1) groupe salarial, l'employée bénéficiera d'une protection salariale pour une période de neuf (9) mois à compter de la date de mise en œuvre de la décision;
- Si l'emploi est rajusté à la baisse de plus d'un (1) groupe salarial, l'employée bénéficiera d'une protection salariale pour une période de douze (12) mois à compter de la date de la mise en œuvre de la décision.
- Si l'emploi est rajusté à la hausse, le rajustement salarial entrera en vigueur à la date de la décision.

### **Général:**

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

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

Bien à vous,

Dominique Benoît  
Chef divisionnaire – relations du travail et pratiques en milieu de travail

<b>Profils de poste du personnel de bureau et groupe connexe</b>		
<b>Profil</b>	<b>Titre</b>	<b>Groupe salarial</b>
102	Adjointe – budget et rendement	Groupe salarial 11
103	Adjointe – analyse de données	Groupe salarial 12
104	Adjointe- traitement de l'information	Groupe salarial 10
106	Adjointe - Résultats financiers et rendement de l'entreprise	Groupe salarial 12
108	Adjointe à la facturation	Groupe salarial 11
109	Adjointe- Transactions des télécommunicateurs	Groupe salarial 11
110	Adjointe – gestion des documents	Groupe salarial 12
112	Adjointe magnétothèque	Groupe salarial 10
113	Adjointe salle de comptage	Groupe salarial 10
114	Adjointe analyse de coûts	Groupe salarial 12
115	Adjointe- paiements et règlements	Groupe salarial 11
116	Adjointe- matériel de référence	Groupe salarial 12
117	Adjointe- Réclamations	Groupe salarial 11
202	Adjointe- Centre de contrôle	Groupe salarial 12
203	Adjointe- administration du réseau	Groupe salarial 13
*204	Adjointe- Coordonnateur du réseau d'accès	Groupe salarial 14
205	Adjointe – Gestion du réseau	Groupe salarial 13
206	Adjointe- Conception de circuits	Groupe salarial 13
207	Adjointe – Soutien administratif centre de control	Groupe salarial 12
208	Adjointe – Droits de passage	Groupe salarial 11
209	Adjointe – Études de réseau	Groupe salarial 13
210	Adjointe—Soutien applications informatiques	Groupe salarial 14
211	Adjointe Soutien ordinateurs	Groupe salarial 13
213	Adjointe- Traduction Commutation	Groupe salarial 14
216	Adjointe- Études de trafic	Groupe salarial 12
217	Adjointe – Approvisionnement du service et centre d'activation	Groupe salarial 13
218	Adjointe- Surveillance du réseau	Groupe salarial 13
219	Adjointe- Conception du réseau d'accès	Groupe salarial 14
220	Adjointe- Prévision des ressources du réseau	Groupe salarial 13
221	Adjointe- Contrôleur des effectifs	Groupe salarial 12
222	Adjointe gestion de l'invalidité et lésions professionnelles	Groupe salarial 12
223	Adjointe 9-1-1	Groupe salarial 11
225	Adjointe- Conception et dessin- Ingénierie détaillée	Groupe salarial 13
227	Adjointe- Centre d'aiguillage	Groupe salarial 12
228	Adjointe- Coordination services d'affaires	Groupe salarial 12
229	Adjointe- Administration de projets réseau	Groupe salarial 13
230	Adjointe- Centre d'opérations municipales	Groupe salarial 13
231	Adjointe- gestion du parc informatique	Groupe salarial 11
232	Adjointe-Guide des rues	Groupe salarial 11
233	Adjointe- Chaîne d'approvisionnement réseau	Groupe salarial 12

<b>Profil</b>	<b>Titre</b>	<b>Groupe salarial</b>
301	Adjointe – Courrier	Groupe salarial 10
302	Adjointe dessin technique et création artistique	Groupe salarial 12
303	Adjointe Soutien administratif	Groupe salarial 10
307	Adjointe matériel	Groupe salarial 11
309	Adjointe – assurance de la qualité	Groupe salarial 10
310	Adjointe – vérification de qualité	Groupe salarial 13
312	Adjointe - support perception	Groupe salarial 10
314	Adjointe - administrateur de temps/RH	Groupe salarial 10
315	Adjointe- gestion des contrats	Groupe salarial 10
316	Adjointe- Carte d'accès	Groupe salarial 10
317	Adjointe- Accès au réseau	Groupe salarial 12
318	Adjointe- Vérification du personnel	Groupe salarial 10
320	Adjointe- Livraison de projets/processus	Groupe salarial 14
321	Adjointe- Présence au travail	Groupe salarial 11
322	Adjointe- Assistance Web	Groupe salarial 11
340	Adjointe- Gestions des comptes à recevoir- résidentiel	Groupe salarial 11
360	Formatrice- coach	Groupe salarial 14
401	Adjointe communications	Groupe salarial 11
406	Adjointe- Recherche	Groupe salarial 10
407	Adjointe Faillite et crédit-bail-Affaires	Groupe salarial 12
408	Adjointe-Fraude	Groupe salarial 13
409	Adjointe gestion des mutations	Groupe salarial 12
411	Adjointe soutien achats à l'approvisionnement	Groupe salarial 11
412	Adjointe- Paie	Groupe salarial 13
413	Adjointe- Conformité Légale	Groupe salarial 14
415	Adjointe- Recrutement	Groupe salarial 12
505	Représentante auprès de la clientèle- Réparation	Groupe salarial 10
507	Représentante auprès de la clientèle – exploitation (marché d'affaires)	Groupe salarial 14
508	Représentante auprès de la clientèle Soutien (ventes et services)	Groupe salarial 10
514	Agent- production de rapports en ligne et facturation	Groupe salarial 12
517	Adjointe groupe transactions ressources humaines	Groupe salarial 11
518	Représentante auprès de la clientèle- Revenus et recouvrement des créances	Groupe salarial 10
519	Représentante auprès de la clientèle – gestion des comptes de l'entreprise	Groupe salarial 12
520	Représentante auprès de la clientèle – Représentation régionale	Groupe salarial 11
522	Représentante auprès de la clientèle – grandes entreprises et gouvernements	Groupe salarial 12
523	Représentante auprès de la clientèle – PME	Groupe salarial 12
524	Représentante auprès de la clientèle marché d'affaires (services aux télécommunicateurs)	Groupe salarial 12

<b>Profil</b>	<b>Titre</b>	<b>Groupe salarial</b>
525	Représentante auprès de la clientèle – Marché grand public	Groupe salarial 10
527	Conseillère auprès de la clientèle – grandes entreprises	Groupe salarial 13
528	Conseillère auprès de la clientèle – grande PME	Groupe salarial 13
529	Représentante auprès de la clientèle- Centre de prestation des services mondiaux	Groupe salarial 13
530	Représentante auprès de la clientèle – inscriptions aux annuaires	Groupe salarial 11
531	Agente – solutions de facturation personnalisées	Groupe salarial 12
532	Représentante auprès de la clientèle- Comptes payables	Groupe salarial 11
533	Représentante auprès de la clientèle- Compagnies indépendantes	Groupe salarial 13
534	Représentante auprès de la clientèle- Groupes spécialisées PME	Groupe salarial 12
535	Représentante auprès de la clientèle- Coordination de projets	Groupe salarial 13
538	Représentante Assurance du service- Affaires	Groupe salarial 11
539	Représentante Assurance du service escalade- Affaires	Groupe salarial 12
540	Représentante auprès de la clientèle Spécialiste Marché consommateur	Groupe salarial 11
541	Représentante auprès de la clientèle- Revenus et recouvrement des créances- Marché d'affaires	Groupe salarial 11
560	Représentante auprès de la clientèle- Service d'assistance et d'escalade	Groupe salarial 13

\* Référer à la lettre d'entente

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 6**

**NOTIFICATION À L'ASSOCIATION**

**ACTUEL**

**6.01** La Compagnie convient de transmettre à la fin de chaque période de paie, aux permanentes désignées de l'Association, les noms ainsi que l'information pertinente confirmant la retenue des cotisations de l'Association de toutes les employées qui étaient admissibles à devenir membres de l'Association à n'importe quel moment durant la période pour laquelle l'information est fournie. La Compagnie convient également de fournir toutes les informations additionnelles déterminées par entente mutuelle entre les parties et dont la liste apparaît dans les pratiques applicables de la Compagnie.

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

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

**PROJETÉ**

**6.01** *La Compagnie convient de transmettre tous les deux mois aux dirigeants locaux désignés du Syndicat, pour un district ou un groupe d'exploitation équivalent de la Compagnie, le nom et le prénom apparaissant aux dossiers de la Compagnie, le statut d'emploi, l'emploi et le centre d'affectation de tous les employés, le nom des cadres des groupes hiérarchiques D, C et B et le code de structuration du cadre du groupe hiérarchique D de chaque employé.*

## ACTUEL

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

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

## PROJETÉ

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 21**

**MODALITÉS SALARIALES**

**ACTUEL**

**PROJETÉ**

**Augmentations de salaire**

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

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

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

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

## ACTUEL

## PROJETÉ

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

### **Promotions**

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

### **Affectations temporaires**

**21.06** Quand une employée est affectée temporairement à un poste d'un groupe salarial supérieur, pour une (1) semaine ou plus, la rémunération est déterminée suivant la section 21.05.

### **Majorations**

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

### **Affectations temporaires**

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

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

## ACTUEL

## PROJETÉ

### **Jours de paie**

**21.08** Une employée sera payée par virement automatique tous les deux 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 semaines qui se termine le samedi précédant le jour de paie. Seront déduites du salaire les absences non payées survenues durant cette période de deux (2) semaines.

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 39**

**DURÉE DE LA CONVENTION**

**ACTUEL**

**39.01** La présente convention sera en vigueur à compter du 18 juillet 2005, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 31 mai 2009 inclusivement.

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

**39.03** L'Association considère le préavis valable s'il est adressé à la secrétaire de l'Association canadienne des employés de télécommunications, bureau 360, Place du Canada, Montréal, Québec, H3B 2N2. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire de Bell Canada, bureau 4100, 1000 de la Gauchetière ouest, Montréal, Québec, H3B 5H8. Dans les deux cas le préavis doit être reçu au moins 60 jours avant la date d'expiration mentionnée dans le préavis.

**PROJETÉ**

**39.01** La présente convention sera en vigueur à compter du **1<sup>e</sup> juin, 2009**, sauf indication contraire, et demeurera valide **jusqu'au 31 mai 2013** inclusivement.

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

**(Modification)**

XX XX

Monsieur Alain Portelance  
Représentant National  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier  
545, boul Crémazie est  
Bureau 9100  
Montréal (Québec)  
H2M 2V6

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

Monsieur Portelance,

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

Le Programme de prime de rémunération variable s'appliquera à toutes les Représentantes auprès de la clientèle admissibles qui sont en appel, avec objectifs de ventes **et de revenus**. **Le programme** visera à reconnaître la contribution individuelle à l'égard des objectifs tels que les ventes, **les revenus**, la qualité et la productivité. **Le programme** prévoit un incitatif de motivation qui invite à atteindre et à dépasser les objectifs.

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

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

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

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

**PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT**

**ANNEXE A**

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

## **Tableau de déplacement**

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

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

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

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

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

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

## **Notes:**

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

**(MODIFICATION)**

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

**MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE**

**BELL CANADA**

**ET**

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

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

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

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

ou

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

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

Toutes les autres employées de bureau dont le salaire est protégé en vertu des conditions énoncées dans le premier paragraphe et qui ne sont pas désignées comme des représentantes auprès de la clientèle sont admissibles au Programme de rémunération incitative, conformément à l'Annexe D.

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

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

- ***Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1<sup>er</sup> novembre 2009 recevront un montant forfaitaire de 500\$ payable à la signature de la convention collective;***
- ***Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1<sup>er</sup> juin 2010 recevront un montant forfaitaire de 500\$ payable le juin XX, 2010;***
- ***Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1<sup>er</sup> juin 2011 recevront un montant forfaitaire de 500\$ payable le juin XX, 2011;***
- ***Les employées occupant un poste dont le salaire est protégé au 1<sup>er</sup> juin 2012 recevront un montant forfaitaire de 500\$ payable le juin XX, 2012;***

### **Généralités**

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

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

Signé à Montréal ce [X<sup>er</sup> (first day of the month) or X<sup>e</sup> (all other days of the month)] jour de XX XX.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

XX XX

Monsieur Alain Portelance  
545, Boul. Crémazie est  
Bureau 9100  
Montréal (Québec)  
H2M 2V6

**OBJET : ÉQUITÉ SALARIALE**

Monsieur Portelance,

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

L'entente de règlement conclue le 30 août 2002 concernant les plaintes en matière d'équité salariale en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* établissait le Comité mixte Profil et lui confiait la responsabilité de contribuer à assurer l'équité salariale à Bell, ainsi que d'examiner tout enjeu futur pouvant se poser dans le cadre de son mandat en vertu de l'entente de règlement.

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

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

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

Dominique Benoît  
Chef divisionnaire – relations du travail et pratiques en milieu de travail

**PROPOSITION DE CLAUSE - 2009**

**PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE**

**ARTICLE 20**

**TAUX DE SALAIRE**

**ACTUEL**

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

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

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

**PROJETÉ**

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

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

**Personnel de bureau et groupe connexe – Proposition de rémunération du salaire de base**

**1<sup>e</sup> Année: Au 1<sup>er</sup> novembre 2009, une augmentation sur le salaire de base de 1.5% pour tous les groupes salariaux**

	<b>Groupe Salarial 10</b>	<b>Groupe Salarial 11</b>	<b>Groupe Salarial 12</b>	<b>Groupe Salarial 13</b>	<b>Groupe Salarial 14</b>
<b>Échelon 1</b>	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%
<b>Échelon 2</b>	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%
<b>Échelon 3</b>	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%
<b>Échelon 4</b>	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%
<b>Échelon 5</b>	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%
<b>Échelon 6</b>	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%	1.5%

**2<sup>e</sup> Année: Au 1<sup>er</sup> juin 2010, une augmentation sur le salaire de base de 2.1% pour tous les groupes salariaux**

	<b>Groupe Salarial 10</b>	<b>Groupe Salarial 11</b>	<b>Groupe Salarial 12</b>	<b>Groupe Salarial 13</b>	<b>Groupe Salarial 14</b>
<b>Échelon 1</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 2</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 3</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 4</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 5</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 6</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%

**3<sup>e</sup> Année: Au 1<sup>er</sup> juin 2011, une augmentation sur le salaire de base de 2.1% pour tous les groupes salariaux**

	<b>Groupe Salarial 10</b>	<b>Groupe Salarial 11</b>	<b>Groupe Salarial 12</b>	<b>Groupe Salarial 13</b>	<b>Groupe Salarial 14</b>
<b>Échelon 1</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 2</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 3</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 4</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 5</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 6</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%

**4<sup>e</sup> Année: Au 1<sup>er</sup> juin 2012, une augmentation sur le salaire de base de 2.1% pour tous les groupes salariaux**

	<b>Groupe Salarial 10</b>	<b>Groupe Salarial 11</b>	<b>Groupe Salarial 12</b>	<b>Groupe Salarial 13</b>	<b>Groupe Salarial 14</b>
<b>Échelon 1</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 2</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 3</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 4</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 5</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%
<b>Échelon 6</b>	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%	2.1%

(MODIFICATION)

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

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

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

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

**Participation Du Syndicat**

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

**Responsabilités du service et du district**

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

**Gestion de l'excédent de personnel**

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

## **Cessation d'emploi** \*

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

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

1. Toute employée excédentaire comptant moins de quinze (15) années de DRS pourra choisir l'une des options suivantes :
  - a. une mise à pied avec droit de rappel pendant cinquante-deux (52) semaines avec une indemnité de mise à pied conforme aux modalités de l'annexe B de la présente entente,

ou

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

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

2. Toute employée excédentaire comptant quinze (15) années de DRS ou plus pourra choisir l'une des options suivantes :
  - a. une mise à pied avec droit de rappel pendant cinquante-deux (52) semaines avec une indemnité de mise à pied conforme aux modalités de l'annexe B de la présente entente,

ou

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

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

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

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

## **Services de transition de carrière**

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

## **Généralités**

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

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

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

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

## **Durée**

Cette entente entrera en vigueur le **XX XX 2009** et se terminera à la fin de la présente convention collective.

Signé à Montréal ce **XXe** jour de **XX 2009**.

<b>Pour la Compagnie</b>	<b>Pour le Syndicat</b>

**(MODIFICATION)**

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

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

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

Le comité de travail sera composé:

Pour la Compagnie :

- Quatre (4) membres de la Compagnie

Pour le Syndicat :

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

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

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

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

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

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

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

### **Généralités**

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

Signé à Montréal ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois XX 2009.

---

Pour la Compagnie

---

Pour le Syndicat

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

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

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

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

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

Les parties conviennent donc de ce qui suit :

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

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

### **Généralités**

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

Signé à Montréal ce \_\_\_\_\_ 2009.

---

Pour la Compagnie

---

Pour le syndicat

**(RETIRÉ)**

le 18 juillet 2005

Madame Line Brisson  
Vice-présidente  
Association canadienne des employés en télécommunications  
Bureau 360, Place du Canada  
Montréal (Québec)  
H3B 2N2

**Objet : Comité mixte Profil**

Madame Brisson,

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

Le comité mixte Profil a la responsabilité d'évaluer les nouveaux emplois et d'examiner les demandes de révision par suite de toute modification importante des fonctions et/ou exigences d'un emploi. Le comité mixte Profil continuera également de participer au maintien de l'équité salariale à l'intérieur de la Compagnie, de discuter des moyens à utiliser pour maintenir l'équité salariale et abordera tout enjeu futur qui pourra surgir à cet égard par la consultation ou par la négociation collective.

Révision de profil :

Les parties ont convenu d'un processus amélioré de révision de profil utilisant une méthode plus efficace. Ce processus et cette méthode améliorés permettront de recevoir, d'évaluer et, dans des circonstances normales, de rendre des décisions finales sur les révisions ou les évaluations dans un délai de 90 jours suivant la réception d'une demande de révision ou d'évaluation dûment remplie. La période de 90 jours peut être prolongée par une entente écrite entre les parties.

Équité salariale :

Aux fins du maintien de l'équité salariale à l'intérieur de la Compagnie, la méthode mentionnée ci-dessus sera également utilisée pour déterminer la valeur des emplois du Personnel de bureau et groupe connexe. Les parties se sont engagées à terminer l'évaluation des emplois du Personnel de bureau et groupe connexe selon cette méthode d'ici la fin du premier trimestre de 2007 et à soumettre une recommandation à l'examen du Comité mixte Bell-ACET corporatif sur l'équité salariale.

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

Dominique Benoît  
Chef divisionnaire aux relations du travail

**(SUPPRIMÉ)**

**Projet Pilote Service Personnalisé (« Concierge »)**

**Mémoire d'entente entre**

**Bell Canada, ci-après désignée comme la « compagnie »**

**et**

**Le syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ci-après désigné comme le « syndicat »**

Dans le but de sécuriser les emplois, limiter l'utilisation de l'impartition, créer de nouvelles possibilités d'emploi et créer une entité qui est compétitive, la compagnie et le syndicat ont convenu d'un projet pilote qui donnera lieu au rapatriement de travail présentement effectué par Bell Internet et Bell TV, et par des employées à l'interne de Bell Canada ainsi que des fournisseurs en impartition (tierce partie) pour les clients qui ont 3 technologies résidentielles (ligne terrestre, internet et télévision) et qui déménagent leur résidence personnelle.

Ce travail serait attribué à un nouveau groupe à l'interne de Bell mais dans une unité d'accréditation séparée.

Le travail attribué à ce nouveau groupe viendra de trois sources:

1. Du travail en impartition chez les tierces parties
2. Du travail de Bell Internet et Bell TV
3. Du travail de 310-Bell effectué par le Personnel de bureau et groupe connexe représenté par le SCEP qui répond à des appels de clients qui ont 3 technologies résidentielles.

Si le projet pilote est un succès et est viable, la compagnie va rapatrier plus de travail à ce nouveau groupe provenant de ses autres fournisseurs en Amérique du nord.

Ce nouveau groupe ne devrait pas impacter de quelque façon que ce soit les employées actuelles de 310-Bell représentées par le syndicat tel qu'identifié ci-dessous:

Directement en raison de la création du Service personnalisé, il n'y aura pas de déclaration d'employées excédentaires, pas de mise à pied, pas de transfert forcé et pas de fermeture de bureau de toute employée qui fait partie de l'unité d'accréditation du Personnel de bureau et qui est à l'emploi de Bell à la date de signature de ce mémoire d'entente.

Une nouvelle convention collective serait négociée pour ce groupe qui est caractérisé par une culture de rémunération basée sur la performance.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur une nouvelle convention collective, l'une ou l'autre des parties peut se retirer du projet pilote et le projet pilote sera terminé. La compagnie se réserve le droit de procéder autrement.

La compagnie et le syndicat conviennent que les taux de salaire seront au moins égaux ou supérieurs à ceux qui existent dans la convention collective pour les employées qui travaillent dans différentes fonctions au sein de 310-Bell.

Les autres conditions de travail seront axées sur des mesures basées sur la performance qui incluent un bon service à la clientèle.

Les postes du projet pilote seront affichés. Les employées actuelles de Bell auront la possibilité de poser leur candidature. Toutefois, si le projet pilote est terminé dans l'année de sa création, les employées de Bell pourront réintégrer le département où elles œuvraient avant leur embauche pour le projet pilote.

Les parties conviennent de se rencontrer pour amorcer les discussions afin d'établir le Service Personnalisé au plus tard un mois après la date de ratification de la convention collective.

Sur son équipe, le syndicat aura quatre (4) représentantes qui seront des employées de Bell et deux (2) représentants nationaux afin d'établir la création du projet pilote. La nouvelle convention collective sera conclue au plus tard 3 mois après le début des discussions à moins que l'une des parties ne se retire du projet pilote tel que mentionné précédemment.

Par entente mutuelle, les parties pourront prolonger d'un mois la période pour conclure une convention collective. À défaut de conclure une entente après cette période, le projet pilote prendra fin.

### **Généralités**

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

Signé à Montréal ce **XXe** jour de **XX 2009**.

<b>Pour la Compagnie</b>	<b>Pour le Syndicat</b>

**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL**

**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2009**

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

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

## TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2009

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

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

**ANNEXE C**

**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL**

**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2010**

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

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

**ANNEXE C****TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES PAR GROUPE SALARIAL****EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2010**

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

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

## TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2011

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

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

**ANNEXE C**

**TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES PAR GROUPE SALARIAL**

**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2011**

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

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

**ANNEXE C**

**TAUX DE SALAIRE DE BASE HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL**

**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2012**

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

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

## TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2012

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

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

Compagnie - Pièce 44  
11 novembre 2009

V2

XX XX

Monsieur Alain Portelance  
Représentant national  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier  
545, boul. Crémazie Est  
Bureau 9100  
Montréal (Québec)  
H2M 2V6

**Objet : Profil 204 – Coordonnateur du réseau d'accès**

Monsieur,

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

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

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

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

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

Dominique Benoît  
Chef divisionnaire – relations du travail et pratiques en milieu de travail

**(Nouveau)**

XX XX

Monsieur Alain Portelance  
Représentant National  
Syndicat canadien des communications,  
de l'énergie et du papier  
545, boul Crémazie est  
Bureau 9100  
Montréal (Québec)  
H2M 2V6

**Sujet: Consolidations de sites**

Monsieur Portelance,

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

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

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

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

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

## Directives sur le plan de rajustement de l'effectif 2007 (suite)

<b>Employée affectée à un emploi de catégorie inférieure</b>	Si une employée est affectée à un emploi de catégorie inférieure, elle doit immédiatement être rémunérée au taux de salaire de base de cet emploi.
<b>Employée ayant un taux de salaire protégé affectée à un autre poste</b>	Lorsqu'une employée ayant un taux de salaire protégé est affectée à un poste : <ul style="list-style-type: none"><li>• d'un autre groupe salarial, elle doit immédiatement être rémunérée au taux de salaire de base de cet emploi;</li><li>• au même groupe salarial et à un profil qui profite de la protection salariale à la suite de la mise en œuvre de la nouvelle structure salariale, elle profitera du taux de salaire protégé associé à ce profil.</li></ul>
<b>Comités mixtes</b>	<p>Les parties reconnaissent que la mise en œuvre fructueuse du plan de rajustement de l'effectif exigera une excellente communication, collaboration et contribution de la part de tous les intéressés. À cette fin, elles tireront parti des comités mixtes existants, au niveau du service (formé du vice-président du service, <b>d'un représentant national</b> et d'autres membres spéciaux, au besoin) ou du district (formé d'un ou de plusieurs leaders CC4 et de la (des) présidente(s) de district de l'ACET (ou de leurs remplaçantes) et d'autres membres spéciaux, au besoin). S'ils n'existent pas, les comités mixtes seront formés et ils comprendront les membres appropriés. Des comités spéciaux comprenant des représentants de l'ACET, du groupe Relations du travail et, au besoin, du service et/ou du district peuvent également être formés, au besoin.</p> <p><b>Note</b> : Des renseignements détaillés sur le rôle et le mandat de ces comités sont donnés plus loin dans la présente section.</p>
<b>Plaintes et griefs</b>	<p>Les parties conviennent que tout différend quant à l'interprétation ou à l'administration de ces directives sera examiné par les instances appropriées, c'est-à-dire les comités mixtes qui ont été établis pour permettre la participation de l'Association et dont les décisions constitueront un règlement final liant les parties.</p> <p>Les parties conviennent que tout différend quant à l'interprétation ou à l'administration des dispositions prévues dans la procédure de déplacement et le régime d'indemnisation en cas de mise à pied peut être traité conformément aux dispositions des articles 16 et 17 de la convention collective.</p>
<b>Assistance supplémentaire</b>	Une assistance supplémentaire peut être obtenue auprès de votre conseiller des Relations du travail.

## Processus de sélection des employées

---

### **Processus de sélection - séquence**

Cette séquence de sélection doit être suivie pour remplir un poste nouveau ou vacant (BC205), ou pour remplacer une employée temporaire de l'unité Personnel de bureau et groupe connexe.

En présence d'employées excédentaires dans le service (groupe relevant d'une vice-président), il faut suivre les étapes 1 à 6 de ce processus avant de reclasser une employée temporaire à un poste permanent.

---

- 1) Une candidate qualifiée de l'unité Personnel de bureau et groupe connexe qui a un formulaire 912M, dont la DRS est de 8 ans et plus et qui reçoit les services de transition de carrière.
- 2) Une candidate qualifiée de l'unité Personnel de bureau et groupe connexe qui a un formulaire 912M, dont la DRS est de moins de huit ans et qui reçoit les services de transition de carrière.
- 3) Une candidate qualifiée de l'unité Personnel de bureau et groupe connexe qui a un formulaire 912M (excédentaire) et qui ne reçoit pas encore les services de transition de carrière ou qui a un formulaire 912M (raisons médicales) en dossier.
- 4) Une candidate qualifiée de l'unité Personnel de bureau et groupe connexe sur la liste de rappel du service.
- 5) Une employée qualifiée de l'unité de négociation Vendeurs – Services de communications qui a un formulaire 912M (raisons médicales) en dossier.
- 6) Une candidate qualifiée de l'unité Personnel de bureau et groupe connexe qui a posé sa candidature pour un affichage de poste.
- 7) Si aucune employée qualifiée n'est disponible en vertu des étapes 1 à 6, choisir une candidate qualifiée selon l'ordre de priorité suivant :
  - a) une personne de l'unité de négociation Vendeurs - Services de communications qui a posé sa candidature pour un affichage de poste;
  - b) une personne de l'unité de négociation Techniciens et employés auxiliaires ou Employés du service des téléphonistes qui a posé sa candidature pour un affichage de poste;**
  - c) toute autre employée qualifiée de Bell.

**Note 1 :** Avant de reclasser une employée temporaire au statut de permanente, les étapes 1 à 7 de ce processus doivent être suivies.

**Note 2 :** À chaque étape, la candidate la plus qualifiée sera choisie pour combler un poste vacant. En cas d'égalité, la personne ayant la plus ancienne date de DRS sera choisie.

## **Modalités d'intégration des employées du Personnel de bureau et groupe connexe de BellTIC à Bell Canada**

- Une liste de noms des employées visées par l'intégration ainsi que les modalités de leur intégration sera fournie au syndicat.
- Les employées de BellTIC seront intégrées de la façon suivante :
  - Si un poste semblable existe chez Bell Canada, l'employée sera intégrée dans l'échelle salariale au prochain taux plus élevé du groupe salarial du poste auquel elle accède;
  - Si un poste semblable existe chez Bell Canada et que le taux de salaire de ce poste chez BellTIC est plus élevé que le taux maximum du groupe salarial en vigueur, l'employée verra son taux de salaire protégé pour une période de six (6) mois.
  - Si un profil existant chez BellTIC n'existe pas chez Bell Canada, l'employée sera intégrée dans le groupe salarial le plus bas qui contient le prochain taux salarial plus élevé se rapprochant le plus du salaire actuel de l'employée.
  - Si aucun poste comparable existe chez Bell Canada et que le taux de salaire de ce poste chez BellTIC est plus élevé que le taux maximum du groupe salarial 14, l'employée intégrera le groupe salarial 14, échelon 6, et verra son taux de salaire protégé pour une période de six (6) mois.
- Les employées intégrées chez Bell Canada suivant ce processus seront assujetties au Mémoire d'entente sur l'impartition et la sous-traitance.
- Les employées qui ont déjà été déclarées excédentaires ou qui prendront leur retraite suite à une déclaration d'employées excédentaires chez BellTIC, ne sont pas visées par les modalités décrites ci-dessus et ne seront pas intégrées à Bell Canada.