

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE ENTRE UNIFOR ET BELL CANADA - PERSONNEL DE BUREAU

FAITS SAILLANTS

- Hausses salariales
- Plus de 600 employées ajoutées à l'unité du personnel de bureau
- Protections renforcées contre l'érosion des emplois
- Fin du recours à des employées contractuelles pour exécuter notre travail dans notre lieu de travail
- La gestion de la performance doit être raisonnable
- Droits plus forts pour les employées lors de l'examen de leur profil
- 112 employées temporaires passeront au statut permanent à temps partiel
- 100 employées permanentes à temps partiel passeront au statut permanent à temps plein

UNE DURÉE DE 4 ANS,
se terminant le 30 novembre 2021.

RECOMMANDATION

Votre comité de négociation a négocié une entente de principe qui comprend des hausses salariales et améliore la sécurité d'emploi.

Votre comité de négociation recommande à l'unanimité l'entente de principe et vous invite à voter en faveur de la recommandation d'acceptation.

MESSAGE DE JERRY DIAS - PRÉSIDENT D'UNIFOR



Chères et chers membres,

Je suis fier de vous présenter cette entente de principe pour que vous puissiez l'approuver.

Comme vous le savez, l'unité du personnel de bureau a connu une érosion draconienne des emplois depuis les dix dernières années. Vous avez subi les impacts d'une stratégie concertée de réduction de la main-d'œuvre, éliminant en cours de route des milliers d'emplois syndiqués. Ensuite, ensemble, vous avez dit : assez, c'est assez.

Cette ronde de négociation entre l'unité du personnel de bureau et Bell était la première depuis la création d'Unifor, et il y a eu une différence évidente.

Votre unité et votre solidarité communes ont donné beaucoup de pouvoir à l'équipe de négociation au moment de confronter la compagnie pendant ces négociations. Dès le premier jour quand vous êtes passés à l'action dans vos lieux de travail, Bell savait que l'heure était au changement.

Je suis fier des compétences affichées par le comité de négociation. Il s'agit d'une bonne entente qui hausse les salaires et coupe court aux

Suite à la page 2...

MESSAGE DE RENAUD GAGNÉ - DIRECTEUR QUÉBÉCOIS D'UNIFOR



Chères et chers membres,

Dès le début de cette négociation, j'ai été marqué par l'engagement des 5 000 membres au Québec et en Ontario afin de s'unir pour faire face à la négociation. Pendant tout le processus, vous avez organisé des actions novatrices tout en contribuant à renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs.

Qu'il s'agisse des manifestations, des réunions en milieu de travail, du matériel créatif ou des campagnes dans les médias sociaux, vous avez travaillé fort pour mobiliser vos sections locales. Ce travail a porté fruit.

En dépit du fait que l'employeur a déposé des demandes qui auraient dégradé vos conditions de travail et érodé vos emplois, votre équipe de négociation a réussi à conclure cette entente de principe. Cela a été

Suite à la page 2...

Message de Jerry Dias *suite...*

tactiques utilisées par la compagnie dans le passé pour éroder vos emplois. Cette entente est tournée vers l'avenir et ajoutera des centaines de postes à l'unité de négociation.

En plus de renforcer la protection des emplois, l'entente comprend aussi des postes d'intervenantes auprès des femmes en Ontario et au Québec, un congé payé pour les survivantes de violence conjugale et un engagement d'assurer une culture au travail promouvant et améliorant la santé mentale en milieu de travail. Ces nouveaux ajouts vont contribuer à créer des lieux de travail plus sécuritaires en apportant un meilleur support.

Je me joins à votre comité de négociation qui recommande à l'unanimité que vous approuviez cette entente.

En toute solidarité,
Jerry Dias

Message de Renaud Gagné *suite...*

possible grâce à votre mobilisation, votre sensibilisation et votre unité.

Je suis fier d'appuyer cette entente de principe avec l'ensemble de votre comité de négociation et je vous incite à voter en sa faveur.

Les acquis contenus à cette entente vont aider à renforcer la stabilité au cours des quatre prochaines années et à améliorer votre expérience au travail. De plus, certains des gains, comme le financement des congés-éducation payés, vont vous aider à continuer le travail que vous avez amorcé dans le cadre de cette ronde de négociation.

Une unité de négociation forte et militante permet de protéger les emplois de qualité pour le présent et pour l'avenir. Vous devriez être fiers de cette entente et de votre comité de négociation.

En toute solidarité,
Renaud Gagné

FAITS SAILLANTS NÉGOCIATIONS 2018 BELL-PERSONNEL DE BUREAU

Sécurité d'emploi et érosion

Contractuelles exécutant du travail de l'unité

- **Le Compagnie devra cesser d'avoir recours à des employées contractuelles qui font le même travail que nous dans les bureaux de Bell**

Canada: Dans les 12 mois suivant la signature de la convention collective, Bell devra offrir à toutes les employées contractuelles qui effectuent notre travail, un poste au sein de l'unité d'accréditation au statut temporaire à temps partiel ou elles seront exclues des bureaux de la Compagnie.

- **225 contractuelles employées au département du Réseau qui font du travail de personnel de bureau seront intégrées dans l'unité d'accréditation:** Ces 225 personnes se verront offrir d'être transférées à l'intérieur de l'unité d'accréditation sur des postes

permanents à temps partiel en fonction du calendrier suivant:

100 personnes d'ici la fin du deuxième trimestre de 2018, 50 personnes d'ici la fin du quatrième trimestre de 2018, 75 personnes d'ici la fin du premier trimestre de 2019 pour un total de 225 personnes.

Pour chaque situation où l'employée contractuelle ne rencontrera pas les exigences d'emploi de Bell ou si cette dernière refuse l'offre d'intégration, Bell devra procéder à l'affichage d'un poste au statut permanent à temps partiel tel que prévu à l'article 33. Toute employée contractuelle qui a préalablement travaillé pour Bell et/ou qui est retraitée de Bell sera exclue de la conversion. Leur emploi prendra fin selon les termes de leur contrat et Bell devra afficher le nombre de postes équivalents tel que prévu à l'article 33.

FAITS SAILLANTS NÉGOCIATIONS 2018 BELL-PERSONNEL DE BUREAU

Gestionnaires exécutant du travail de l'unité

- **100 cadres exécutant du travail de l'unité d'accréditation seront intégrés au sein de l'unité d'accréditation ou leurs postes seront affichés à l'interne:** Bell devra offrir à 100 cadres (50 au Québec et 50 en Ontario) qui font potentiellement du travail appartenant à l'unité d'accréditation d'être intégrés au sein de l'unité dans un poste permanent à plein temps en fonction du calendrier suivant :

50 d'ici la fin du troisième trimestre de 2018 et
50 d'ici la fin du quatrième trimestre de 2018 pour
un total de 100.

Dans l'éventualité où l'un de ces cadres refuse l'intégration, Bell devra afficher le poste au statut permanent à plein temps, à l'interne tel que prévu à l'article 33. Le Syndicat mettra fin aux griefs et aux plaintes déposées en lien avec du travail de l'unité exécuté par des personnes qui sont à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

- **Nouvelle restriction envers les cadres qui font du travail de l'unité d'accréditation:** Les affichages de poste cadre ou non-cadre non-syndiqués seront analysés par les gens de ressources humaines et/ou des relations du travail afin de s'assurer que les emplois ne sont pas inclus à l'annexe A de la convention collective. Si le poste s'avère être couvert par la convention collective, celui-ci sera affiché à l'interne tel que prévu à l'Article 33.

Amélioration de la protection contre l'érosion de nos emplois en cas de consolidation de sites.

Dans l'éventualité d'une consolidation de sites, Bell devra offrir aux employées de suivre leur travail. Si une employée refuse de suivre son travail, le poste sera affiché à l'interne tel que prévu à l'article 33. Sous aucune considération, Bell ne pourra sous-traiter du volume de travail dans le cadre d'une consolidation de sites. De plus, si dans le cadre de la consolidation de sites il y a une rationalisation au

niveau des postes, Bell devra expliquer au Syndicat de manière significative les raisons motivant une telle décision.

Plus d'employées protégées contre des mises à pied.

Amélioration du Mémoire d'entente –
Impartition/sous-traitance - La protection d'emploi relié à l'impact direct de la sous-traitance est élargie à toute employée permanente. La nécessité d'être à l'emploi au moment de signer la convention collective n'existe plus.

Reclassement pour les TTP et PTP

Un minimum de 100 employées au statut permanent à temps partiel seront reclassées au statut permanent à plein temps. Bell devra reclasser ces personnes en fonction de l'ancienneté parmi les employées qui répondent aux attentes du poste et/ou qui ne font pas l'objet d'un plan de rendement.

Un minimum de 112 employées temporaires du département du réseau seront reclassées au statut permanent à temps partiel.



FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Salaires

Une hausse salariale est prévue chaque année de la convention collective, comme suit :

- Effectif au 1^{er} décembre 2017 - 1,75 %
- 1^{er} décembre, 2018 - 1,75 %
- 1^{er} décembre, 2019 - 2 %
- 1^{er} décembre, 2020 - 2 %

Annexe F - Augmentation significative des taux de salaire pour les employées temporaires embauchées sur une base saisonnière.

- Les employées ayant une protection salariale qui passeront à un groupe salarial plus élevé bénéficieront d'un nouveau salaire à partir de leur salaire protégé.
- L'échelle salariale du Profil 204 sera intégrée à l'annexe C - Taux de salaire.

Montant forfaitaire et protection salariale

Le montant forfaitaire pour les employées ayant un taux de salaire protégé passera de 500 à 750 \$.

Mémoire d'entente - Plan de rajustement des effectifs

- Les employées déclarées en surplus qui seront redéployées dans un poste ayant un taux de salaire inférieur vont bénéficier d'un taux de salaire gelé pour une période de 6 mois.

Retrait du Mémoire d'entente sur le gel salarial

- Traitement des employées ayant un taux de salaire gelé puisque la totalité des employées affectées sont maintenant dans les échelles salariales.



FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Changements technologiques

Amélioration de la notification pour les changements technologiques.

Bell devra fournir une notification au Syndicat dans les plus brefs délais avec un minimum de 4 semaines. La notification devra inclure la nature du changement, les dates d'implantation, les lieux de travail concernés, l'impact du changement sur les employés, le nombre d'employés potentiellement affectés par des mises à pied. Les parties vont devoir évaluer différentes alternatives afin de limiter le plus possible les mises à pied, tel que mais sans s'y limiter: transferts sur d'autres postes, formation, redéploiement, etc.

Intégration des employés de Bell ExpressVu LP dans la convention collective

300 employés de Bell ExpressVu du Québec et de l'Ontario vont rejoindre notre unité d'accréditation et bénéficier de la pleine couverture de la convention collective.

Gestion de la performance

- Intégration du Mémoire d'entente – Gestion du rendement qui implique l'application d'un système de gestion du rendement efficace et raisonnable, incluant des mesures raisonnables du rendement, des discussions significatives avec le Syndicat, une période de notification pour les modifications aux objectifs, rétroaction et formation/coaching approprié afin d'assurer le rendement des employés.
- Les griefs entourant la performance sont présentement en suspens. Dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective, les parties vont revoir les griefs et statuer sur le retrait des mesures ou la poursuite du dossier de grief. Les griefs de principe contestant le processus d'évaluation seront mis en suspens pour une période de 12 mois suivant la ratification.



Amélioration des droits pour les employées lors de l'examen de leur profil

- Lors d'une révision de profil, Bell devra consulter les employées concernées, en présence de leur représentant du Syndicat et de leur superviseur. Le syndicat soumettra les demandes de révision au nom des employées. Bell devra exposer les raisons et arguments expliquant le résultat de la révision.

Le Mémoire d'entente sur les profils deviendra admissible au processus de grief où le rôle de l'arbitre se limitera à déterminer si Bell a agi de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire dans sa manière d'appliquer la méthode de révision/évaluation. Dans l'éventualité où il y aurait une baisse salariale à la suite de la révision d'un profil, le salaire de l'employée sera protégé et celle-ci obtiendra un montant forfaitaire de 750 \$ (auparavant 500 \$).



Santé et Sécurité

- Sur attestation d'un professionnel reconnu, une employée victime d'abus ou de situation de violence ne sera pas assujettie à des mesures disciplinaires en cas d'absence. Dans ces situations, l'employée aura droit jusqu'à 5 jours d'absence payés pour les occasions qui ne sont pas couvertes par l'article 29.
- 10 intervenantes auprès des femmes (une par section locale à travers le Québec et l'Ontario) vont recevoir la formation nécessaire ainsi que du temps de libération afin de soutenir les femmes qui vivent des situations d'abus ou de violence pour les orienter vers les ressources appropriées.
- Une rencontre des représentants locaux en santé et sécurité sera tenue dans les 12 mois suivant la ratification afin de revoir les meilleures pratiques en santé et sécurité.
- Intégration d'un mémoire d'entente reconnaissant l'importance d'assurer une culture qui fait la promotion et l'amélioration de la santé mentale en milieu de travail.
- Les parties vont se rencontrer et discuter de la politique d'Unifor contre le harcèlement afin d'évaluer si cette politique peut avoir un effet positif dans les milieux de travail.



Bell, il est temps!

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Amélioration des opportunités lors d'affichages de poste

- Les employées au statut permanent qui ont une 912M vont avoir un meilleur accès aux postes sous le même Service.
- Les employées au statut permanent seront éligibles aux affectations temporaires.

Renforcement des droits syndicaux et représentation des membres

- Projet pilote pour une représentation syndicale lors de rencontres de « validation de faits » initiées par la direction.

- Intégration du grief de principe national pour les enjeux qui affectent l'ensemble des sections locales.
- Augmentation de 7 à 9 représentants du Syndicat à la table de négociation.

Programme de congés d'éducation payés

Contribution monétaire de Bell au programme de congés d'éducation payés d'Unifor. Dès le 1er décembre 2017, Bell participera à raison de 0,02 \$/heure et à partir du 1er décembre 2019 à raison de 0,03 \$/heure par employée, permettant ainsi aux membres un meilleur accès à une variété de formation offerte par Unifor. La sélection des candidates est sous la responsabilité d'Unifor.



Équipe de négociation d'Unifor



Équipe de négociation d'Unifor

Derek MacLeod, *section locale 6004*

Véronique Figliuzzi, *section locale 6000*

Bobby Pearsall, *section locale 6008*

Hugues Perreault, *section locale 6001*

Simone Sladkowski, *section locale 6008*

Steve Couillard, *section locale 6003*

Josephine Petcher, *représentante nationale*

Olivier Carrière, *représentant national*

Jerry Dias, *président national*

Renaud Gagné, *directeur québécois*

Naureen Rizvi, *directrice de la région de l'Ontario*

John Caluori, *adjoint au directeur québécois*

Chris MacDonald, *adjoint au président national*



Bell, il est temps!

unifor.org/ilesttemps
[#Bellilesttemps](https://twitter.com/Bellilesttemps)