

**VENDEURS – SERVICE DE  
COMMUNICATIONS CHEZ BELL CANADA**

**PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE**

**2013**



## PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE DE CINQ (5) ANS

**Le comité de négociation  
recommande l'offre de la compagnie**

Consœurs et confrères,

Le 29 novembre dernier, le comité de négociation a signé une entente de principe avec Bell Canada en vue du renouvellement de la convention collective des vendeurs-services de communications.

Au cours des prochaines semaines, nous tiendrons des réunions de membres, les dates et lieux vous seront communiqués sous peu, afin que vous puissiez obtenir les réponses à vos questions. Il est important que vous preniez le temps de lire le projet de convention collective en entier afin d'être pleinement informé lorsque vous voterez.

Nous vous remercions pour votre soutien continu et nous espérons vous rencontrer lors des réunions membres.

***Le projet de convention collective sera en ligne le 12 décembre 2013***

***au : [www.unifor-quebec.org](http://www.unifor-quebec.org)***

Solidairement,

**Votre comité de négociation de UNIFOR**

## 1. Rémunération

Augmentation du salaire de base au 1<sup>er</sup> janvier 2014, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, 1<sup>er</sup> janvier 2016, 1<sup>er</sup> janvier 2017 et 1<sup>er</sup> janvier 2018.

1.1 Obtenir une augmentation salariale substantielle.

Représentant Marketing direct Marché Consommateurs, Loyauté, et coordonnateurs. Représentant Marketing direct Marché affaires et coordonnateurs. Conseiller en vente interne, nouveaux employés.

- **1.5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2014**
- **1.75 % au 1<sup>er</sup> janvier 2015**
- **2.0 % au 1<sup>er</sup> janvier 2016**
- **2.0 % au 1<sup>er</sup> janvier 2017**
- **2.0 % au 1<sup>er</sup> janvier 2018**

Marché affaires : montant forfaitaire annuel de 750 \$ pour les employés ayant un taux de salaire gelé.

1.2 Inclure dans la convention collective le plan de boni des vendeurs marketing direct et marché affaires. **Statu Quo**

1.3 Revoir le calcul du plan boni y compris les incitatifs, les commissions etc, concernant les délégués syndical marketing direct lors de temps syndical.

- **Nouvelle lettre d'entente pour les délégués syndicaux qui participent aux réunions pour le Comité local sur le programme de bonis ainsi que sur le Comité conjoint des Relations du travail, concernant un montant compensatoire équivalent au paiement des bonis des ventes selon leur rendement moyen.**

1.4 Implanter un système de reconnaissance pour le bilinguisme. **Statu Quo**

### Marché consommateurs :

| Représentant Marketing direct – MARCHÉ CONSOMMATEURS |         |              |               |            |            |            |
|--|---------|--------------|---------------|------------|------------|------------|
| Titre d'emploi                                       | Echelon | 2014         | 2015          | 2016       | 2017       | 2018       |
|  |         | <b>1.5 %</b> | <b>1.75 %</b> | <b>2 %</b> | <b>2 %</b> | <b>2 %</b> |
| RMD  | 1       | 14.48 \$     | 14.74 \$      | 15.03 \$   | 15.33 \$   | 15.64 \$   |
|  | 2       | 15.10 \$     | 15.37 \$      | 15.67 \$   | 15.99 \$   | 16.31 \$   |
|  | 3       | 17.22 \$     | 17.53 \$      | 17.88 \$   | 18.23 \$   | 18.60 \$   |

## Résolution Loyauté:

| Représentant Marketing direct - RÉSOLUTION LOYAUTÉ |         |               |               |            |            |            |
|--|---------|---------------|---------------|------------|------------|------------|
| Titre d'emploi                                     | Échelon | 2014          | 2015          | 2016       | 2017       | 2018       |
|  |         | <b>1.50 %</b> | <b>1.75 %</b> | <b>2 %</b> | <b>2 %</b> | <b>2 %</b> |
| RMD  | 1       | 16.24 \$      | 16.52 \$      | 16.85 \$   | 17.19 \$   | 17.54 \$   |
|  | 2       | 17.66 \$      | 17.97 \$      | 18.33 \$   | 18.70 \$   | 19.07 \$   |
|  | 3       | 18.68 \$      | 19.00 \$      | 19.38 \$   | 19.77 \$   | 20.17 \$   |

## Coordonnateur d'équipe

| Coordonnateur d'équipe - MARCHÉ CONSOMMATEURS |         |               |               |            |            |            |
|---|---------|---------------|---------------|------------|------------|------------|
| Titre d'emploi                                | Échelon | 2014          | 2015          | 2016       | 2017       | 2018       |
|   |         | <b>1.50 %</b> | <b>1.75 %</b> | <b>2 %</b> | <b>2 %</b> | <b>2 %</b> |
| Coordonnateur                                 | 1       | 19.20 \$      | 19.54 \$      | 19.93 \$   | 20.33\$    | 20.74 \$   |
|   | 2       | 19.61 \$      | 19.95 \$      | 20.35 \$   | 20.76 \$   | 21.17 \$   |
|   | 3       | 20.94 \$      | 21.31 \$      | 21.73 \$   | 22.17 \$   | 22.61 \$   |

## Coordonnateur d'équipe – Marché affaires

| Coordonnateur d'équipe – MARCHÉ AFFAIRES |         |               |               |            |            |            |
|--|---------|---------------|---------------|------------|------------|------------|
| Titre d'emploi                           | Échelon | 2014          | 2015          | 2016       | 2017       | 2018       |
|  |         | <b>1.50 %</b> | <b>1.75 %</b> | <b>2 %</b> | <b>2 %</b> | <b>2 %</b> |
| Coordonnateur                            | 1       | 19.83\$       | 20.18 \$      | 20.58 \$   | 21.00 \$   | 21.42 \$   |
|  | 2       | 20.40 \$      | 20.76 \$      | 21.17 \$   | 21.60 \$   | 22.03 \$   |
|  | 3       | 20.98 \$      | 21.35 \$      | 21.77 \$   | 22.21 \$   | 22.65 \$   |

## Représentant en marketing direct – MARCHÉ AFFAIRES

| Représentant en marketing direct - MARCHÉ AFFAIRES |         |          |          |          |          |          |
|--|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Titre d'emploi                                     | Échelon | 2014     | 2015     | 2016     | 2017     | 2018     |
|  |         | 1.50 %   | 1.75 %   | 2 %      | 2 %      | 2 %      |
| RMD  | 1       | 15.56 \$ | 15.83 \$ | 16.15 \$ | 16.47 \$ | 16.80 \$ |
|  | 2       | 16.69 \$ | 16.98 \$ | 17.32 \$ | 17.66 \$ | 18.02 \$ |
|  | 3       | 18.91 \$ | 19.24 \$ | 19.63 \$ | 20.02 \$ | 20.42 \$ |

## Conseiller en vente interne

| Conseiller en vente interne – Nouveaux employés |         |            |            |            |            |            |
|---|---------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Titre d'emploi                                  | Échelon | 2014       | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       |
|   |         | 1.50 %     | 1.75 %     | 2 %        | 2 %        | 2 %        |
| Conseiller<br>Vente interne                     | 1       | 3553.00 \$ | 3615.00 \$ | 3687.00 \$ | 3761.00 \$ | 3836.00 \$ |
|   | 2       | 3824.00 \$ | 3890.00 \$ | 3968.00 \$ | 4048.00 \$ | 4129.00 \$ |
|   | 3       | 4103.00 \$ | 4174.00 \$ | 4258.00 \$ | 4343.00 \$ | 4430.00 \$ |
|   | 4       | 4310.00 \$ | 4385.00 \$ | 4473.00 \$ | 4562.00 \$ | 4654.00 \$ |
|   | 5       | 4525.00 \$ | 4604.00 \$ | 4696.00 \$ | 4790.00 \$ | 4886.00 \$ |
|   | 6       | 4737.00 \$ | 4820.00 \$ | 4916.00 \$ | 5015.00 \$ | 5115.00 \$ |

## 2. Sécurité d'emploi

2.1 Reclassement des employés temporaires au statut permanent.

- **Modification de l'article 2 qui assure le reclassement d'une employée temporaire au statut permanent temps partiel qui peut se produire entre 6 et 24 mois de DRS, selon les besoins d'affaires.**

2.2 Reclassement des employés qui ont le statut permanents temps partiel au statut permanents plein temps.

- **Nouvelle lettre d'entente pour l'établissement d'un Comité conjoint qui va permettre d'apporter des solutions pour traiter de cet enjeu.**

- 2.3 Obtenir une protection contre la sous-traitance du travail qui est fait dans l'unité de négociation. **Statu Quo**
- 2.4 Modifier l'article 8 pour y inclure un processus d'affichage de poste.
- **Lettre d'entente concernant l'établissement du Comité conjoint afin de résoudre les problèmes liés à l'administration de l'affichage de poste.**
- 2.5 Que les spécialistes d'équipe et les coordonnateurs deviennent permanents après une période de temps spécifique.
- **Référé au Comité conjoint afin de revoir les disponibilités de reclassement.**

### **3. Heures de travail**

- 3.1 Les heures supplémentaires doivent être mises en banque avec la même procédure que les heures travaillées.
- **Modification de l'article 5.05 afin d'accorder à une employée qui a effectué des heures supplémentaires du temps compensatoire qui sera mis en réserve, à raison d'une heure et demie pour chaque heure supplémentaire travaillé.**

### **4. Congé**

- 4.1 Augmenter les congés personnels payés article 10.08 et 10.12 **Statu Quo**
- 4.2 Améliorer l'article 10.04 afin d'y inclure belle-fille, beau-fils et arrière grands-parents. **Statu Quo**
- **Modification de l'article 10.04 pour congé de deuil pour ajout, de sa bru, de son gendre ou de la bru ou du gendre de sont conjoint ou conjointe de fait.**

### **5. Avantages sociaux**

- 5.1 Inclure les indemnités de maladie dans la convention collective pour protéger les droits des membres.
- **Ajout d'un nouvel article concernant les Avantages sociaux qui seront couvert par la convention collective, pour le Régime de retraite, de soins de santé, d'assurances vie et d'accident sous le Programme d'avantages sociaux Omniflex, ainsi que Les Régimes d'invalidité.**

## 6. Ancienneté

- 6.1 Renforcer l'article 4 : préciser l'attribution des horaires, de vacances, des congés et du temps supplémentaire en fonction de l'ancienneté .
- **Cet enjeu sera traité en Comité des relations du travail afin de faire des recommandations jugées nécessaires sur les sujets touchant la planification de l'ancienneté liés à la gestion des effectifs, tel que les ouvertures de vacances, les jours de congé, le temps supplémentaires etc.**
- 6.2 Modifier l'article 5.05 **Statu Quo**

## 7. Paiement pour le temps non travaillé

- 7.1 Plus de flexibilité dans la planification du PDU (10.08)
- **Référent au Comité conjoint des relations de travail afin de résoudre cet enjeu.**
- 7.2 Indemnité pour le temps non travaillé en cas d'urgence.
- **Nouvelle Lettre d'entente concernant les absences ou urgences personnelles et familiales. Établissement de certains paramètres qui sont hors du contrôle des employés et des situations imprévisibles ainsi que des obligations personnelles. Ceci va permettre aussi de limiter les répercussions financières pour les employés afin d'autoriser l'employé à remplacer le temps non payé par du temps payé qui lui est dû.**

## 8. Relations entre le syndicat et la Compagnie

- 8.1 Modifier l'article 21.02 (b) Un délégué syndical doit obligatoirement être présent avec l'employé lors de toute réunion qui pourrait se terminer par la remise d'une mesure disciplinaire.
- **Modification de l'article 21.02 (b) lorsqu'il se tient d'une réunion pour annoncer à un employé une mesure disciplinaire, il est convenu que le représentant du syndicat doit être invité à assister à la réunion, à moins que l'employé ne s'y oppose.**

- 8.2 Modifier l'article 26.01 : que Bell assume la totalité des frais inhérents y compris les services de traduction simultanée relatifs à la convention collective. **Statu Quo**
- 8.3 Renouveler la lettre d'entente concernant le Processus de consultation. Le Comité sera renommé Comité des relations de travail. Celui-ci va inclure une participation, égale, du syndicat et de la compagnie. Le comité se réunira au moins deux fois l'an pour traiter des enjeux directement reliés à la négociation, et ce, à la demande de l'une ou l'autre des parties en cause.
- **Un Comité des relations du travail a été mis sur pied au niveau corporatif. Les membres du Comité de négociation seront présents à ces réunions. Le but du Comité est de soumettre les enjeux locaux afin d'apporter des solutions.**
- 8.4 Donner le temps nécessaire aux agents négociateurs après la date d'expiration de la convention collective alors qu'ils sont toujours en négociation ou en conciliation. **Statu Quo**
- 8.5 Modifier l'article 14 afin de prévoir un processus d'arbitrage accéléré pour tous les griefs de suspension et de congédiement
- **Modification de l'article 14.07 nouveau processus d'arbitrage accéléré pour les griefs de congédiement.**

## **9. Durée de la convention collective**

- 9.1 Durée de convention de 3 ans de façon à assurer stabilité et sécurité aux membres.
- **Durée de convention collective de 5 ans, expiration 31 décembre 2018.**

## **10. Divers**

- 10.1 Renouveler le mémoire d'entente concernant le gel de salaire pour les employés qui occupent un poste au Marché affaires.
- **Renouvellement de la Lettre d'entente concernant la protection du traitement de salaire gelé pour toute la durée de la convention collective, allant jusqu'au 31 Décembre 2018.**
- 10.2 Maintenir et renforcer la lettre d'entente concernant le Plan Boni marketing direct ainsi que du Marché affaires afin d'y inclure tous les calculs de commissions, les primes, ou tous autres pans d'incitation. **Statu Quo**



10.3 Revoir l'application de toutes les lettres d'entente et tous mémoires d'entente.