

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

UNIFOR

ET

BELL CANADA

**PERSONNEL DE BUREAU ET
GROUPE CONNEXE**



**EN VIGUEUR LE 22 JANVIER
2026**



TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
Préambule	1
1 Champ d'application	2
2 Discrimination	2
3 Définitions	2
4 Cotisations syndicales	3
5 Information du personnel et du Syndicat	4
6 Notification au Syndicat	4
7 Représentantes du personnel	5
8 Temps alloué pour affaires syndicales	5
9 Réunions	6
10 Procédure de négociation	6
11 Dépenses	6
12 Droits de la direction	7
13 Santé et sécurité	7
14 Congé accordé aux employées pour soins d'enfants	7
15 Mesures disciplinaires	8
16 Griefs	8
17 Arbitrage	10
18 Remaniement du personnel	11
19 Changements technologiques	12
20 Taux de salaire	13
21 Modalités salariales	13
22 Rémunérations différentielles et primes	14
23 Ancienneté	16
24 Heures de travail	16
25 Heures supplémentaires	17
26 Jours fériés	19
27 Jours chômés payés	21
28 Vacances	22
29 Absence pour cause de maladie	25

TABLE DES MATIÈRES (Suite)

Article		Page
30	Congé en cas de deuil	26
31	Déplacements et dépenses	26
32	Régions du Nord	27
33	Mutations	28
34	Diversité de l'effectif	30
35	Indemnité de vie chère	30
36	Avantages sociaux	31
37	Validité de la convention	31
38	Annulation de la convention précédente	31
39	Durée de la convention	31
	Attestation	33
Annexe		Page
A	Liste des emplois de bureau et des emplois connexes	34
B	Localités	37
C	Taux de salaire de base hebdomadaires et horaires par groupe salarial	38
D	Programme de rémunération incitative	43
E	Conditions de travail des nouvelles employées temporaires	44
F	Taux de salaire des employées temporaires embauchées sur une base saisonnière	46

TABLE DES MATIÈRES (Suite)

MÉMOIRES D'ENTENTE	Page
Absences pour urgences personnelles et familiales	48
Abus ou violence dans la vie personnelle	49
Affichages de postes cadres et non-cadres non-syndiqués	50
Comité conjoint des Relations du travail	51
Comité sur l'intelligence artificielle	53
Congé d'études payé	55
Consolidations de sites	56
Entrevues avec la sûreté	57
Gestion du rendement	59
Impartition / Sous-traitance	60
Intervenante de soutien aux femmes	62
Intervenante en justice raciale	63
Offres de départ volontaires	65
Opportunités de permanent plein temps	67
Plan de rajustement de l'effectif	68
Profil	76
Programmes de réduction volontaires des heures de travail	78
Programme MonBoulot de Bell	80
Reclassements d'employées	82
Rencontres de validation des faits	83
Répartition des heures maximales de travail	84
Restrictions concernant les contracteurs co-localisés	85
Santé mentale	87
Semaine de travail comprimée et répartition des heures de travail	88
Système d'affectation à partir du domicile	101
Terminal à écran de visualisation	103
Tours de service fractionnés lors de télétravail	106

INDEX ALPHABÉTIQUE

	Page
Absence	
- pour cause de maladie ou de quarantaine	25, 44
- pour urgences personnelle et familiales	48
Abus ou violence dans la vie personnelle	49
Affectation à partir du domicile	101
- Admissibilité	101
- Conditions de travail	101
Affectations temporaires	14, 26, 103
Affichage de postes	
- affectation permanentes	29, 50
- affectation temporaires	28, 50
Affichages de postes cadres et non-cadres non-syndiqués	50
Ancienneté	16
Annexe	
A Liste des emplois de bureau et des emplois connexe	34, 35, 36
B Localités	37
C Taux de salaire de base hebdomadaires et horaires par groupe salarial	38, 39, 30, 41, 42
D Programme de rémunération incitative	43
E Conditions de travail des nouvelles employées temporaires	44, 45
F Taux de salaire des employées temporaires embauchées sur une base saisonnière	46
Annulation de la convention précédente	31
Arbitrage	10
Attestation	33
Augmentations de salaire	13
- Affectations temporaires	14
- Entrée en vigueur	13
- Intervalle entre les divers échelons	13
- Jours de paie	14
- Majoration	14
- Promotions	13
Avantages sociaux	31
Centre de rattachement - définition	3
Cessation d'emploi	45, 69
Champ d'application	2
Changement de tour de service	14, 91
Changements technologiques	12

INDEX ALPHABÉTIQUE (Suite)

	Page
Comités	
- Conjoint des Relations du travail	51
- Entreprise chargée de la Santé et de la Sécurité	109
- Intelligence artificielle	53
- Santé et de Sécurité	7
- Vacances	110
Conditions de travail des nouvelles employées temporaires	44, 45
Congé d'adoption	7
Congé d'études payé	55
Congé en cas de deuil	26
Congé pour soins d'enfants	7
Congédiement	4, 9, 11
Consolidations des sites	52
Cotisations syndicales	3
Définitions	2
Demi-tour de service – définition	3
Dépenses	6, 26, 105
- Arbitrage	11
- Déplacement	26
- Repas et logement	27
Déplacements et dépenses	26
- Frais de déplacement	27
- Repas et logement	27
Dimanche - Prime	15
Discrimination	2
Distribution de la convention collective	4
Diversité de l'effectif	30
Diversité de l'effectif et équité en matière d'emploi	112
Droits de la direction	7
Durée de la convention	31
Emplois de bureau et emplois connexes	34, 35, 36
Employée - définition	2
Employée à l'essai	
- Définition	3
- Licenciement	8
Employée à plein temps	
- Définition	3
- Heures de travail	16
- Heures supplémentaires	17

INDEX ALPHABÉTIQUE (Suite)

	Page
Employée à temps partiel	
- Définition	3
- Heures de travail	16
- Heures supplémentaires	17
- Rémunération	13, 17, 18, 19 38, 39, 40, 41, 42
Employée enceinte, T.E.V.	103
Employée permanente - définition	2
Employée surnuméraire - définition	3
Employée temporaire - définition	2
Entrevues avec la Sûreté	57
Entrevues sur la prévention de la violence en milieu de travail	114
Fonds Humanitaire Unifor	116
Formation et opportunités d'apprentissage	117
Frais de déplacement	
- Dans l'exercice de ses fonctions	26
- Extérieur du centre de rattachement	27
- Maladie ou accident	25
Gestion du rendement	59
Griefs	8
- Congédiement	9
- Délais	10
- De principe	10
- Indemnité de maladie	9
- Individuels et de groupes	8
- Temps alloué	8, 9, 10
Groupes salariaux	38, 39, 40, 41
Heures de travail	16
- De base	3
- Définition	3
- Employées à plein temps	16, 94
- Employées à temps partiel	16
- Période de jour	3
- Période irrégulière	3
- Programmes de réduction volontaires des heures de travail	78
- Répartition et attribution des tours de services	16
- Repas	17
- Semaine de travail comprimée	88
- Semaine de travail prévue	3

INDEX ALPHABÉTIQUE (Suite)

	Page
- Tour de service	3, 16
- Tour de service irrégulier	3
Heures supplémentaires	17
- Continues	18
- Employées à temps partiel	17, 94
- Employées à plein temps	17, 94
- Non-continues	18
- Nouvelles employées temporaires	44, 45
- Période de repas	18
- Période de repos	18
- Temps compensatoire	18
Impartition/Sous-traitance	60
Indemnité de vie chère	30
Indemnité de maladie	9
Information du Syndicat	4
Information du personnel	4
Initiatives d'impartition	119
Intervalles prévus entre les échelons aux groupes salariaux	13, 38, 39, 40, 41, 42
Intervenante de soutien aux femmes	62
Intervenante en justice raciale	63
Jours chômés payés	21, 100
Jours de congé personnels payés	22, 101
Jours de paie	14
Jours fériés	19
- De la Compagnie	19
- Durant les vacances	24
- Jour férié de remplacement	19
- Nouvelles employées temporaires	44
- Rémunération des heures de travail	20
- Rémunération d'un jour férié chômé	20, 95
Lettres d'entente	
- Index alphabétique	118
Licenciements (voir aussi mise à pied)	4,12, 69

INDEX ALPHABÉTIQUE (Suite)

	Page
Liste des emplois de bureau et des emplois connexes	34, 35, 36
Localités	37
Majorations	14
Maladie ou accident	25
Maladie ou quarantaine	25
- Absence	25
- Quarantaine	26
Mémoires d'entente	
- Index alphabétique	47
Mesures disciplinaires	8
- Notification au Syndicat	4
- Retrait	8
- Réunion	6
Mise à pied (voir aussi licenciements)	4, 12, 69
Modalités salariales	13
Mutations	28
Négociations – Procédure de	6
Nombre de représentantes du personnel	5
Notification	
- Au Syndicat	4, 9, 10, 31
- À la Compagnie	1, 31
- Aux représentantes	4, 10
Offres de départ volontaire	65
Opportunités de Permanent pleins temps	67
Perfectionnement et formation des employées	120
Période de jour – définition	3, 90
Période de repas	17
Période de repos	18
Période de vacances	23
Période irrégulière	
- Définition	3, 90
- Rémunération différentielle	14
Plan de rajustement de l'effectif	68
- Cessation d'emploi	69
- Gestion de l'excédent de personnel	68
- Participation du Syndicat	68
- Procédure de déplacement	71
- Services de transition de carrière	69

INDEX ALPHABÉTIQUE (Suite)

	Page
- Tableau de déplacement	72
- Régime d'indemnisation en cas de mise à pied	73
- Avantages sociaux	74
- Listes de renseignements	75
- Procédures de rappel	74
- Responsabilité du service et du district	68
Planification des jours de congé payés	122
Préambule	1
Primes	
- Changement de tour de service	14, 91
- Dimanche	15
- Nouvelle employée temporaire	43
- Samedis consécutifs	15, 92
- Veille de Noël et Jour de l'An	16
Principes ergonomiques	124
Procédure d'arbitrage accéléré	11
Procédure de négociation	6
Profil	76
Programme de prime de rémunération variable	125
Programme de rémunération incitative	43
Programmes de réduction volontaires des heures de travail	78
Programme MonBoulot de Bell	80
Promotions	13
Régions du Nord	27
- Définitions	27
- Indemnité de séjour	27
- Localités	27
Remaniement du personnel	11
Rémunération des heures de travail un jour férié	20, 95, 96
Rémunération d'un jour férié chômé	20, 97
Rémunérations différentielles et primes	14
Rémunération différentielle, période irrégulière	14, 90
Rémunération en espèces au lieu de vacances	24
Rencontres de validation de faits	83
Répartition des heures maximales de travail	84
Repas	18
Repas et logement	27
Remaniement du personnel	11, 68
Repos	18

INDEX ALPHABÉTIQUE (Suite)

	Page
Représentantes du personnel	5
- Définition	3
- Nombre	5
- Notification à la Compagnie	1, 31
- Notification aux représentantes	4, 10
- Statut modifié d'une représentante	5
Restrictions concernant les contracteurs co-localisés	85
Réunions	6
- Représentantes négociatrices	6
- Dépenses occasionnées	6
- Entrevues de la Sûreté	57
- Griefs	8
- Temps alloué pour affaires syndicales	5
Samedis consécutifs – prime	15, 92
Santé et sécurité	7
- Comités de santé et de sécurité	7, 109
Santé mentale	87
Semaine de travail comprimée	88
Semaine de travail prévue – définition	3
Sous-traitance	60
Système d'affectation à partir du domicile	101
Taux de salaire	13
- Annexe C – Taux de salaire de base hebdomadaires et horaires par groupe salarial	38, 39, 40, 41, 42
- Annexe F - Taux de salaire des employées temporaires embauchées sur une base saisonnière	46
Temps alloué pour affaires syndicales	5
Temps compensatoire	15, 18
Terminal à écran de visualisation	103
Tour de service de jour	
- Définition	3
- Prime de changement	14, 91
- Répartition et attribution	16
Tours de service - définition	3
Tours de service fractionnés lors de télétravail	106
Tour de service irrégulier	
- Définition	3
- Rémunération différentielle	14
Travail à temps partiel	
- Programmes de réduction volontaires des heures de travail	78

INDEX ALPHABÉTIQUE (Suite)

	Page
Utilisation des ressources humaines extérieures	126
Vacances	22
- Admissibilité	22
- Année de l'embauche ou de réembauche	22
- Années subséquentes	22
- Calendrier	23
- Jour férié durant	23
- Maladie ou accident	23
- Nombre de semaines	22
- Période	23
- Rémunération	24
- Rémunération en espèces au lieu	24
- Semaine de travail comprimée	99
Validité de la convention	31

CONVENTION COLLECTIVE

| LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata ce 22^e jour d'avril 2026, est conclue ENTRE
UNIFOR, agent négociateur dûment accrédité, ci-après désignée sous le nom de "le Syndicat",

D'UNE PART,

et

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

D'AUTRE PART.

| ATTENDU QUE, par une notification en date du 11^{ième} jour d'août 2025, le Syndicat a demandé à la Compagnie d'engager des négociations en vue de conclure une nouvelle convention collective devant remplacer la convention collective datée du 18^e jour d'août 2022, pour :

- (a) déterminer les taux de salaire, les heures de travail et les autres conditions de travail du personnel occupant les emplois inscrits à l'annexe A;
- (b) établir, à la demande d'une des parties, la procédure en vue du règlement définitif, sans arrêt de travail, de tous les conflits surgissant à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation des dispositions de la présente convention;

ATTENDU QUE, conformément à la demande précitée, les négociations de bonne foi entre les parties ont conduit à la présente convention collective,

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

1.01 La Compagnie s'engage à reconnaître le Syndicat comme seul agent négociateur des employées visées par la présente convention.

1.02 Lorsque la Compagnie ajoute un nouvel emploi à l'unité de négociation, l'annexe A sera réputée modifiée afin d'inclure ce nouvel emploi dès que le Syndicat en aura été avisé.

ARTICLE 2
DISCRIMINATION

2.01 La Compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures discriminatoires contre une employée parce qu'elle est membre du Syndicat ou parce qu'elle s'occupe, au nom du Syndicat, d'activités autorisées aux présentes.

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

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

ARTICLE 3
DÉFINITIONS

3.01 Aux fins de la présente convention :

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

(1) une personne affectée à une tâche à caractère confidentiel concernant les relations industrielles;

(2) une personne embauchée à titre d'employée surnuméraire;

(3) une personne qui exerce des fonctions de cadre.

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

(c) Le terme "employée temporaire" désigne une personne à temps partiel embauchée en vertu d'une entente selon laquelle la période d'emploi ne devrait pas excéder deux (2) années.

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

Les conditions de travail prévues à l'annexe E s'appliquent à une employée temporaire ayant moins de six (6)

mois de durée reconnue du service.

- (d) Le terme “employée à plein temps” désigne une personne qui doit normalement effectuer les heures de travail de base.
- (e) Le terme “employée à temps partiel” désigne une personne qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base.
- (f) Le terme “employée surnuméraire” désigne une personne embauchée à la condition que la période d’emploi n’excède pas 45 jours dans une année civile.
- (g) Le terme “employée à l’essai” désigne une personne qui a travaillé moins de 130 jours ou qui a moins de 12 mois de durée reconnue du service. Quand la première des deux (2) échéances est atteinte, la personne n’est plus considérée une employée à l’essai.
- (h) Le terme “heures de travail de base” désigne le nombre d’heures de travail par jour et le nombre de jours de travail par semaine prévus à l’article 24 pour les employées à plein temps.
- (i) Le terme “semaine de travail prévue” désigne les tours de service prévus comportant les heures de travail de base par semaine.
- (j) Le terme “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 doit effectuer, quel que soit le jour, et dont elle a été avisée au préalable.
- (k) Le terme “demi-tour de service” désigne la moitié de la durée d’un tour de service.
- (l) Le terme “période de jour” désigne l’intervalle entre 6 h et 19 h, tous les jours de la semaine.
- (m) Le terme “période irrégulière” désigne l’intervalle entre 19 h une journée et 6 h le lendemain, tous les jours de la semaine.
- (n) Le terme “tour de service de jour” désigne un tour de service qui s’effectue en totalité durant la période de jour.
- (o) Le terme “tour de service irrégulier” désigne un tour de service qui s’effectue en totalité ou en partie durant la période irrégulière.
- (p) Le terme “représentante du personnel” désigne une employée élue pour représenter un groupe d’employées et dont le mandat a été confirmé par le Syndicat à la Compagnie.
- (q) Le terme “centre de rattachement” désigne une des localités inscrites à l’annexe B dans laquelle ou à partir de laquelle une employée travaille ordinairement.

ARTICLE 4 **COTISATIONS SYNDICALES**

4.01 Sous réserve des dispositions du présent article, la Compagnie retient, à chaque période de paie, une somme équivalente à la cotisation ordinaire du Syndicat sur le salaire de 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 le Syndicat, sauf dans le cas des employées qui sont affectées à un poste

temporaire ou intérimaire de cadre.

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

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

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, au trésorier du Syndicat.

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

ARTICLE 5 INFORMATION DU PERSONNEL ET DU SYNDICAT

Information du personnel

5.01 La Compagnie convient de fournir au Syndicat quatre-cents (400) exemplaires de la présente convention. La Compagnie enverra les copies imprimées à une adresse unique dans chaque province qui sera déterminée par le Syndicat.

Information du Syndicat

5.02 La Compagnie convient d'envoyer, le 15 septembre de chaque année, aux permanentes désignées du Syndicat, une liste des adresses de courriel de la Compagnie apparaissant aux dossiers de la Compagnie de toutes les employées de l'unité de négociation.

ARTICLE 6 NOTIFICATION AU SYNDICAT

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 de cheminement de contribution (CC) 2, CC3 et CC4 et le code de structuration du CC2 de chaque employée.

6.02 Lorsqu'une employée est embauchée, mutée, reclassée, promue ou quitte la Compagnie, 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.

(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 du Syndicat doit être invitée à assister à la réunion, à moins que l'employée ne s'y oppose.

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.

ARTICLE 7
REPRÉSENTANTES DU PERSONNEL

7.01 Le nombre de représentantes ne doit pas excéder 425. Le Syndicat convient de communiquer par écrit à la Compagnie le nom de chaque représentante et de lui indiquer le groupe d'exploitation dans lequel elle agit comme représentante. La représentante ne doit pas agir comme tel durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée par écrit de son élection.

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

ARTICLE 8
TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

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 du Syndicat, durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que 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.

8.02 (a) Une représentante de la section locale du Syndicat peut participer aux réunions tenues par le Syndicat 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 représentante de la section locale 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 représentantes.

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

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 inconsidérément. 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;

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

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

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.

ARTICLE 9 **RÉUNIONS**

9.01 Les réunions entre les représentantes négociatrices autorisées du Syndicat et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie sont tenues après préavis raisonnable communiqué par une des parties.

9.02 À ces réunions, le nombre de personnes ne doit pas excéder sept (7) pour la Compagnie et neuf (9) pour le Syndicat. Toute augmentation du nombre de personnes à la table de négociation devra être convenue par entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 10 **PROCÉDURE DE NÉGOCIATION**

10.01 Toutes les négociations en vue de conclure une convention collective ou d'apporter des changements ou des modifications à la présente convention doivent être menées entre les représentantes négociatrices autorisées du Syndicat, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie, d'autre part.

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

ARTICLE 11 **DÉPENSES**

11.01 Les parties doivent assumer les dépenses de leurs propres représentants occasionnées par les réunions ou travaux de délibération relatifs à la présente convention, et doivent assumer à parts égales les frais communs inhérents à ces réunions et à ces travaux.

11.02 (a) Les coûts de la traduction simultanée utilisée lors des rencontres de négociations avec la Compagnie seront défrayés par la Compagnie mais seulement jusqu'à la date d'expiration de la présente convention collective ou jusqu'à la date d'une requête en conciliation, soit la dernière de ces deux dates.

(b) Une fois la convention collective expirée ou la requête en conciliation faite, les coûts de la traduction simultanée lors des rencontres de négociations avec la Compagnie seront assumées par les parties à part égales.

ARTICLE 12
DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 13
SANTÉ ET SÉCURITÉ

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 employés au travail et de protéger leur santé. Les suggestions du Syndicat en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés 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 d'entreprise chargé de la santé et de la sécurité se compose de deux (2) employés 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) représentants de la Compagnie.

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

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.

ARTICLE 14
CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉES POUR SOINS D'ENFANTS

14.01 Une employée qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie a droit à un congé pour soins d'enfants ou à un congé d'adoption, non payé, aux conditions d'admissibilité contenues dans les

pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard, ou selon les modifications qui y sont apportées de temps à autre après consultation avec le Syndicat.

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

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Aucune employée ne doit être réprimandée ou avertie par écrit, être suspendue, congédiée ou rétrogradée pour des raisons disciplinaires, à moins que ce ne soit pour un motif valable.

15.02 Toutes les mesures disciplinaires dont il est fait mention à la section 15.01, doivent être supprimées du dossier de l'employée au plus tard deux (2) ans après la date d'imposition.

15.03 Nonobstant la section 15.01, la Compagnie conserve le droit de licencier toute employée à l'essai qu'elle juge inapte.

ARTICLE 16 GRIEFS

16.01 (a) Les parties à la présente convention sont déterminées à résoudre rapidement tout différend impliquant le Syndicat ou les employées qu'elle représente et leur cadre immédiat. Les parties conviennent que la représentante de l'employée ou une représentante désignée par le Syndicat 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) Le Syndicat 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 16.15 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 :

- (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.

Griefs individuels et de groupes

Étape 1

16.03 (a) Lorsque, à la demande de l'employée ou des employées, le Syndicat prend en main un grief, la représentante de l'employée ou des employées ou une représentante désignée par le Syndicat doit tenter de

régler le grief avec le cadre de 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 (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 1, le Syndicat doit soumettre, s'il le désire, une demande de convocation au cadre CC4 sous l'autorité duquel est (sont) la (les) plaignante(s) dans les 21 jours civils qui suivent l'issue de l'étape 1.

(2) Le grief sera présenté par deux représentants désignés par le Syndicat, lors d'une rencontre avec le cadre CC4 et le Directeur – Relations du travail ou son représentant.

(3) Le cadre CC4 et le Directeur – Relations du travail ou son représentant disposent de 28 jours civils suivant la présentation du grief pour rendre une décision. Ils doivent soumettre les motifs de la décision par écrit au Syndicat.

(b) (1) Quand un grief autre que celui décrit à la sous-section 16.04 (a) n'a pas été réglé à l'étape 1, le Syndicat doit le soumettre, s'il le désire, au cadre CC4, ou son équivalent, dans les 21 jours civils qui suivent l'issue de l'étape 1. Une rencontre avec les cadres CC4 et CC5 concernés, ou leurs équivalents, et deux représentants désignés du Syndicat devra être organisée pour présenter le grief. La Compagnie dispose de 28 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision.

(2) La Compagnie doit soumettre les motifs de sa décision par écrit au Syndicat. Cela constitue le règlement final de tout grief présenté en vertu de la sous-section 16.04 (b) (1).

16.05 Lorsque, dans un service, un niveau de direction décrit à cet article n'existe pas, le Syndicat 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

16.06 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

16.07 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, de la Compagnie ou du Syndicat

16.08 Si les intérêts du Syndicat en qualité de partie à la présente convention sont touchés par l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de l'une ou l'autre disposition de la présente convention, le Syndicat peut présenter un grief directement au cadre CC4 concerné. Le grief doit être présenté comme un grief soulevant une question de principe et doit être soumis par une représentante de la section locale et signé au nom du Syndicat. 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 au Syndicat.

Un grief de principe peut aussi être présenté en conformité avec les dispositions de la sous-section 16.09 (b) lorsque l'affaire en cause déborde le cadre d'application du service.

16.09 (a) Si un grief de principe n'a pas été réglé comme il est prévu aux termes de la section 16.08, il doit être soumis par une représentante du Syndicat au Directeur – relations du travail ou son représentant, dans les 42 jours civils qui suivent le règlement de l'affaire aux termes de la section 16.08. Une rencontre avec le cadre CC5 concerné et le Directeur – Relations du travail ou son représentant, et avec deux représentants désignés du Syndicat, devra être organisée pour présenter le grief. Ces cadres disposent de 42 jours civils à compter de la présentation du grief pour rendre une décision. Ils doivent soumettre les motifs de la décision par écrit au Syndicat.

(b) Un grief de principe ou du Syndicat qui déborde le cadre d'application du service peut être signé et présenté directement à l'étape 2 en conformité avec la section 16.04 par une représentante nationale du Syndicat ou sa personne désignée au Directeur – Relations du travail ou à son représentant. La Compagnie 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 au Syndicat.

16.10 La Compagnie peut soumettre un grief aux termes de l'étape 2 de la procédure de griefs. Le grief doit alors être présenté par le Directeur - Relations du travail ou par son représentant. Pour les besoins des griefs de la Compagnie, les dispositions de la section 16.04 seront lues et interprétées avec les modifications nécessaires.

Délais

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

16.12 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.

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

Généralités

16.14 Lorsqu'une représentante du Syndicat 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 doit se faire accompagner d'une représentante. Aucun grief ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment de la représentante de l'employée.

ARTICLE 17 ARBITRAGE

17.01 Quand un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention survient entre le Syndicat et la Compagnie, il ne doit pas y avoir arrêt de travail, mais l'une ou l'autre partie peut, après avoir suivi intégralement la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention, engager des procédures d'arbitrage dans un délai d'au plus 42 jours civils après le règlement de la question par la Compagnie, conformément à la sous-section 16.04 de la présente convention, de la manière

indiquée ci-après, afin de résoudre le différend en question. Il est expressément convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention.

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.

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.

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 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.

17.08 Par entente mutuelle écrite des parties, tout autre grief peut aussi être soumis à la procédure expéditive d'arbitrage.

ARTICLE 18 **REMANIEMENT DU PERSONNEL**

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

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

nécessaire.

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

ARTICLE 19 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

19.02 La partie s'entendent également que, dans les cas où, en raison d'un changement technologique, les services d'une employée ne sont plus requis à partir d'une date spécifique en raison d'un manque de travail ou de l'élimination d'une fonction, le plan de rajustement de l'effectif conclu par les parties s'appliquera.

19.03 La Compagnie convient de fournir le plus long préavis possible, mais, d'au moins quatre (4) semaines au Syndicat avant l'introduction ou la mise en œuvre de changements technologiques lorsque cela entraînera des changements importants dans le statut d'emploi ou les conditions de travail des employées.

19.04 Il est entendu que le but de ces réunions est d'avoir une discussion avec le Syndicat afin d'évaluer les alternatives pour les employées concernées, y compris, mais sans s'y limiter, le transfert à d'autres postes, la formation, le déplacement et les opportunités de réaffectation, le cas échéant. La Compagnie examinera et évaluera toutes les alternatives raisonnables soulevées lors de ces réunions. Lorsque des alternatives réalisables sont identifiées et convenues par les parties, la Compagnie prendra les mesures nécessaires pour les mettre en œuvre.

19.05 La Compagnie fournira l'information suivante :

1. la nature du changement technologique
2. la date ou les dates où le changement prendra effet;
3. le ou les lieu(x) de travail impliqué(s);
4. le nombre approximatif et le profil des employées qui pourraient être affectés par le changement technologique;
5. l'effet que le changement technologique pourrait avoir sur les termes et conditions de travail des employées affectés; et
6. autant que possible, l'information en lien avec le nombre potentiel de mise à pied, de nouveaux postes ou de nouvelles classifications d'emploi qui seraient créés en lien avec le changement technologique proposé.

19.06 Dès que possible suivant le préavis prévu à la section 19.03, la Compagnie doit avoir une consultation significative avec le Syndicat concernant la justification du changement et les sujets mentionnés à l'article 19.04 sur chaque groupe d'employées, y compris la possibilité d'une formation ou d'une réaffectation.

ARTICLE 20

TAUX DE SALAIRE

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 par la Compagnie 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 par la Compagnie.

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.

ARTICLE 21

MODALITÉS SALARIALES

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 du Syndicat, 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.

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 (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.

Majorations

21.07 Dans certaines circonstances particulières, dont le Syndicat 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.

Jours de paie

21.08 Une employée sera payée par virement automatique tous les deux (2) vendredis, un montant incluant son salaire au taux de base, la rémunération de ses heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période de deux (2) semaines qui se termine le samedi précédant le jour de paie. Seront déduites du salaire les absences non payées survenues durant cette période de deux (2) semaines.

ARTICLE 22

RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRENTIELLES ET PRIMES

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

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

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

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 22.05 et 22.06, 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.

(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, quel que soit le jour, elle doit recevoir un paiement au taux normal de la moitié des heures ainsi prévues mais annulées par la direction.

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.

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.

Prime des samedis consécutifs

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 ($3\frac{3}{4}$ heures) deux (2) samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section 22.08, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux 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.

22.09 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 ($\frac{1}{2}$) 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.

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 ($\frac{1}{2}$) 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.

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.

ARTICLE 23 ANCIENNETÉ

23.01 La Compagnie reconnaît sa responsabilité envers une employée qui compte de nombreuses années de service et convient de prendre en considération l'ancienneté acquise dans les questions qui la concernent, notamment mais sans s'y limiter : la planification des tours de service, le temps supplémentaire, les vacances, les congés, etc., dans la mesure où elle juge que les circonstances le permettent, compte tenu des exigences de l'exploitation

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

ARTICLE 24 HEURES DE TRAVAIL

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. Une employée temporaire à temps partiel ayant moins de six (6) mois de durée reconnue de service doit se voir attribuer un minimum de 7½ 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 11¼ 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.

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 :

- (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.

ARTICLE 25 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Rémunération des heures supplémentaires des employées à plein temps et à temps partiel

25.01 Pour l'employée à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail :

- (a) en sus de 7½ heures de travail quel que soit le jour, ou
- (b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue de l'employée.

25.02 Pour l'employée à plein temps les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme il suit :

- (a) au taux horaire de l'employée, multiplié par une fois et demie (1½) les heures effectuées;
- (b) pour les heures supplémentaires qui excèdent quatre (4) heures au cours d'une (1) semaine, au taux horaire de l'employée multiplié par deux (2) fois les heures excédentaires effectuées.

25.03 L'employée à temps partiel est rémunérée au taux normal pour toutes les heures de travail effectuées :

- (a) quel que soit le jour, jusqu'à ce qu'elle ait travaillé le nombre d'heures de travail de base prévues dans une journée (7½ heures), ou
- (b) dans une semaine donnée, jusqu'à ce qu'elle ait travaillé le nombre d'heures de travail de base prévues dans une semaine (37½ heures).

Les heures effectuées en sus des heures de travail de base précisées ci-dessus seront payées selon les modalités de rémunération du travail supplémentaire.

25.04 Pour l'employée à temps partiel, les heures supplémentaires doivent être rémunérées :

- (a) au taux horaire de l'employée multiplié par une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) les heures effectuées, ou
- (b) au taux horaire de l'employée multiplié par deux (2) fois les heures effectuées pour les heures supplémentaires qui excèdent quatre (4) heures au cours d'une (1) même semaine, à condition que l'employée ait travaillé le nombre d'heures de travail de base pour cette semaine.

25.05 Lorsque l'employée doit faire du travail supplémentaire (continu) immédiatement avant ou après son tour de service, elle doit :

- (a) être rémunérée, sauf dispositions contraires aux sections 25.02 et 25.04, pour toutes les minutes supplémentaires de travail effectuées, suivant le tableau ci-après :

<u>Minutes de travail</u>	<u>Rémunération</u>
1 - 5	Aucune
6 - 20	$\frac{1}{2}$ hre
21 - 30	$\frac{3}{4}$ hre
31 - 40	1 hre
41 - 50	$1\frac{1}{4}$ hres
51 - 60	$1\frac{1}{2}$ hres
61 - 70	$1\frac{3}{4}$ hres
71 - 80	2 hres
81 - 90	$2\frac{1}{4}$ hres
91 - 100	$2\frac{1}{2}$ hres
etc.	etc.

et

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

25.06 La période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais elle n'en interrompt pas la période.

25.07 Lorsqu'une employée doit effectuer deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire continu, elle a droit, pendant ces heures, à une période de repos payée d'une durée de 15 minutes.

25.08 (a) Lorsque l'employée doit faire du travail supplémentaire qui ne suit pas ou ne précède pas immédiatement son tour de service (non-continu), le total des minutes supplémentaires effectuées doit être rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires.

(b) Si l'employée qui doit faire du travail supplémentaire non-continu ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une (1) heure de salaire additionnelle doit lui être versée.

(c) Si le montant auquel l'employée aurait droit en vertu de la sous-section 25.08 (a) ou (b) est inférieur au salaire de $3\frac{3}{4}$ heures, une rémunération équivalant à $3\frac{3}{4}$ heures de salaire doit lui être versée.

25.09 Nonobstant les dispositions du présent article énoncées ci-dessus, dans le cas où la Compagnie accepte

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

ARTICLE 26 JOURS FÉRIÉS

26.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés :

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

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

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 inclusivement, 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 soit le jeudi qui précède immédiatement ou le lundi suivant immédiatement le lendemain de Noël, tel que déterminé par la Compagnie.

Rémunération des heures de travail un jour férié

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

- (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

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

ou

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

et de plus,

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

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

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 :

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

ou

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

ARTICLE 27 **JOURS CHÔMÉS PAYÉS**

27.01 En sus des congés prévus à la section 26.01, toute employée au service de la Compagnie le 1^{er} 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) 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^{er} décembre et le 15 janvier de l'année suivante.

- (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^{er} 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 ;
- (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 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) 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 trois (3) mois ou plus de durée reconnue du 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^{er} janvier et le 31 décembre de l'année civile..

27.05 Ces jours de congé payés devront être accordés, compte tenu des exigences du service, sauf disposition contraire à la section 27.06.

27.06 Trois (3) 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.

27.07 a) Par souci de clarté, les jours de congé personnel payés des sections 27.04 à 27.06 à la disposition des employées à plein temps englobent les jours de congé personnel payés prévus à la section 206.6 du Code canadien du travail.

b) Les employées à temps partiel sont admissibles aux jours de congé personnel indiqués à la section 206.6 du Code canadien du travail.

ARTICLE 28 VACANCES

NOTA :

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

28.01 L'employée a droit à des vacances payées conformément aux dispositions suivantes du présent article.

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

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

Aux fins de la présente section :

- (a) quand une employée est embauchée ou réembauchée entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois;
- (b) quand une employée est embauchée ou réembauchée entre le seizième et le dernier jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois suivant.

Admissibilité au cours des années subséquentes

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

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

- * Deux (2) semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.
- ** Trois (3) semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.
- *** Quatre (4) semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.

28.04 Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux (2) mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. Cette règle s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril, pour l'établissement du calendrier des vacances conformément à la section 28.05 ou pour la modification de ce calendrier conformément à la section 28.11.

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

28.06 Nonobstant les dispositions de la section 28.03, une employée qui accumule moins d'une (1) année entière de service reconnu au cours d'une (1) année civile a droit à des vacances payées pour cette année civile tel que prévu dans le tableau ci-dessous :

Droit à la période entière de vacances calculée en fonction de la durée reconnue du service	3 sem.	4 sem.	5 sem.	6 sem.
Nombre de jours de vacances calculé pour chaque mois pendant lequel une employée a accumulé 15 jours de service reconnu ou plus	1.5 jours par mois	2 jours par mois	2.5 jours par mois	3 jours par mois
Nombre de jours de vacances maximum pour l'année	15 jours	20 jours	25 jours	30 jours

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

28.08 La Compagnie s'engage à établir chaque année le calendrier des vacances en tenant compte de l'ancienneté, quand elle juge que ce calendrier entrave le moins possible la bonne marche de son exploitation et les besoins de la clientèle. Cependant, une employée permanente doit pouvoir choisir ses vacances à partir du calendrier de la Compagnie avant une employée temporaire. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile, pour autant que les exigences du travail le permettent.

28.09 (a) Une employée n'a pas le droit de reporter ses vacances, en entier ou en partie, d'une (1) période de vacances à une autre, ni de prendre successivement des vacances auxquelles elle a droit, rattachées à deux (2) années civiles.

(b) Cependant, dans la mesure où la Compagnie juge que les circonstances le permettent, compte tenu des exigences de l'exploitation, les demandes des employées de prendre successivement des vacances auxquelles elles ont droit rattachées à deux (2) années civiles pourront être accordées.

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

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

28.12 Les vacances d'une employée sont rémunérées au taux de salaire de base établi d'après les pratiques de la Compagnie, mais

(a) dans l'année où elle est embauchée ou réembauchée, le salaire de vacances ne doit pas être inférieur à 4% de son revenu total dans la période complète de service en cause dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées;

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

et de plus,

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

ou

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

Rémunération en espèces au lieu de vacances

28.13 L'employée a droit, au lieu de vacances, à une rémunération en espèces conformément aux sections suivantes.

28.14 Lorsqu'une employée démissionne, est licenciée, est congédiée, ou qu'elle a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une rémunération en espèces lui est versée en remplacement des vacances prévues pour l'année civile en cours. La rémunération est calculée conformément aux sections 28.15 à 28.17 inclusivement.

28.15 L'employée dont la durée reconnue du service est inférieure à une (1) année ou dans l'année où elle est embauchée ou réembauchée, a droit à 4% de son revenu total pour toute la période en cause, montant duquel est déduit le salaire correspondant aux jours de vacances pris durant cette période.

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

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

et de plus,

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

ou

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

28.17 Le montant de la rémunération en espèces au lieu de vacances conformément à la section 28.16 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employée ait quitté la Compagnie.

ARTICLE 29 **ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE**

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

29.01 L'employée dont la durée reconnue du service est de six (6) mois ou plus et qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payée pour absence continue avant le huitième jour civil complet, comme il suit :

- (a) l'employée dont la durée reconnue du service est de six (6) mois mais de moins de deux (2) années doit être payée pour la période de l'absence qui excède quatre (4) demi-tours de service consécutifs;
- (b) l'employée dont la durée reconnue du service est de deux (2) années mais de moins de quatre (4) années doit être payée pour la période de l'absence qui excède deux (2) demi-tours de service consécutifs;
- (c) en ce qui concerne les sous-sections 29.01 (a) et (b) ci-dessus, un retour au travail d'une durée n'excédant pas deux (2) demi-tours de service ne constitue pas une interruption de la période d'absence ni de la continuité des demi-tours de service. Toutefois, en ce qui concerne la détermination du huitième jour civil complet d'absence, tout retour au travail constitue une interruption de la période d'absence;
- (d) l'employée dont la durée reconnue du service est de quatre (4) années ou plus doit être payée pour toute la période d'absence;

(e) l'employée n'a droit à aucune rémunération ni à aucun autre avantage prévu dans le présent article pour toute journée qui, en vertu d'autres dispositions de la présente convention, lui a donné ou lui donne droit à une autre rémunération ou à d'autres avantages.

Absence pour cause de maladie ou de quarantaine à compter du huitième jour civil complet

29.02 À la huitième journée complète d'une absence visée par la section 29.01, l'absence en question devra être traitée conformément aux pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard ou telles que modifiées à l'occasion, après notification faite au Syndicat.

ARTICLE 30 CONGÉ EN CAS DE DEUIL

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

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

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

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.

ARTICLE 31 DÉPLACEMENTS ET DÉPENSES

31.01 Lorsqu'une employée doit, à la demande de la Compagnie, se rendre à l'extérieur de son centre de rattachement habituel, le temps qu'elle consacre aux déplacements en dehors de son tour de service doit être considéré comme temps de déplacement, sauf lorsqu'on pourvoit au coucher durant le trajet. Le cas échéant, le temps entre 22 h une journée et 7 h, le lendemain, n'est pas considéré comme temps de déplacement.

31.02 Lorsqu'une employée doit, à la demande de la Compagnie, se rendre temporairement à un autre centre de travail que son centre de travail habituel, mais situé à l'intérieur de son centre de rattachement habituel, la portion de temps qu'elle consacre à se déplacer en dehors de son tour de service, et qui dépasse de 15 minutes

ou plus, par déplacement, le temps normalement consacré à se rendre à son centre de travail habituel, sera considérée comme temps de déplacement au sens du présent article.

31.03 Lorsqu'une employée doit, à la demande de la Compagnie, se rendre sur une base permanente à un autre centre de travail situé à l'intérieur de son centre de rattachement habituel, la portion de temps qu'elle consacre à se déplacer en dehors de son tour de service lui sera payée conformément aux dispositions de la section 31.02 pour les jours travaillés durant les 60 jours suivant immédiatement le changement de centre de travail.

31.04 Le temps de déplacement comprend les périodes d'attente obligatoires des correspondances et est rémunéré au taux normal.

Frais de déplacement

31.05 La Compagnie doit payer les frais de déplacements que l'employée est appelée à effectuer dans l'exercice de ses fonctions à l'intérieur ou à l'extérieur de son centre de rattachement.

31.06 Lorsque l'employée doit travailler à l'extérieur de son centre de rattachement, la Compagnie doit payer les frais approuvés qu'elle assume pour se déplacer, une fois toutes les semaines si les exigences du travail le permettent, entre l'endroit où elle doit travailler et son centre de rattachement.

Repas et logement

31.07 Lorsqu'une employée doit travailler à l'extérieur de son centre de rattachement et s'absenter de sa résidence pour une nuit, elle doit être remboursée de ses frais de repas et de logement approuvés.

31.08 L'employée qui tombe malade ou est victime d'un accident lorsque les repas et le logement sont défrayés par la Compagnie peut être ramenée à son centre de rattachement aux frais de la Compagnie.

ARTICLE 32 RÉGIONS DU NORD

Définitions

32.01 Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article :

- (a) Le terme "indemnité de séjour dans les régions du Nord" désigne une somme forfaitaire hebdomadaire versée par la Compagnie aux employées affectées dans une localité du Nord. Cette somme est versée en sus du taux de salaire de base et de toute prime ou rémunération différentielle prévue dans la présente convention.
- (b) Le terme "localité du Nord" désigne tout endroit désigné comme tel par la Compagnie, et comprend Kuujuaq, de même que toute autre localité que la Compagnie pourra désigner comme telle pendant la durée de la présente convention.

Dispositions générales

32.02 L'indemnité hebdomadaire de séjour dans les régions du Nord payable à une employée s'établit comme il suit :

Catégorie de localité du Nord	Indemnité hebdomadaire de séjour
A	175\$
B	150\$

32.03 Les localités du Nord de la catégorie "A" sont celles qui sont situées au nord du 55^e parallèle de latitude et comprennent, entre autres localités et sans en limiter le nombre, Kuujjuaq.

32.04 Les localités du Nord de la catégorie "B" sont celles qui sont situées au sud du 55^e parallèle de latitude.

32.05 L'indemnité de séjour dans les régions du Nord continue à être versée aux employées de l'extérieur de la région lorsqu'elles sont en vacances, mais seulement pour chaque semaine de vacances passée dans la localité du Nord. Une employée de l'extérieur de la région est une employée embauchée dans un autre endroit que la localité du Nord dans laquelle se trouve son centre de rattachement.

ARTICLE 33 MUTATIONS

33.01 Toutes les employées permanentes peuvent être considérées pour une mutation conformément aux pratiques applicables de la Compagnie présentement en vigueur, ou telles qu'amendées de temps à autre, après consultation avec le Syndicat. La Compagnie comblera les postes vacants en faisant appel à des employées qualifiées de la Compagnie, dans la mesure du possible.

Affichages de postes – Affectations temporaires

33.02 Sauf dispositions contraires à la section 33.06, lorsqu'il y a une affectation temporaire de 3 mois ou plus, mais de moins de 12 mois, le district doit informer toutes les employées du service électroniquement qu'une affectation temporaire est disponible.

33.03 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant :

- (i) une employée permanente du service (même VP) ayant une 912M surplus ou médicale au dossier;
- (ii) une employée permanente du district;
- (iii) une employée temporaire du district;
- (iv) tout autre employée permanente du service;
- (v) tout autre employée temporaire du service.

33.04 S'il n'y a aucune employée qualifiée au sein du service, l'affectation temporaire doit alors être affichée corporativement.

33.05 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant :

- (i) une employée qui a un formulaire 912M, dont la DRS complétée est de huit (8) ans ou plus et qui est en continuité salariale;
- (ii) une employée qui a un formulaire 912M, dont la DRS complétée est de moins de huit (8) ans et

- qui est en continuité salariale;
- (iii) une employée, qui a un formulaire 912M (excédentaire) et qui est dans sa période de préavis ou qui a un formulaire 912M (raisons médicales) au dossier;
 - (iv) toute autre personne syndiquée de Bell Canada ayant une 912M surplus ou médicale au dossier;
 - (v) une employée temporaire;
 - (vi) toute autre personne syndiquée de Bell Canada;
 - (vii) toute autre personne.

33.06 Nonobstant les dispositions de la section 33.02, les affectations temporaires peuvent durer plus de 12 mois lorsque celle-ci est pour un:

- (i) remplacement d'un congé de maternité;
- (ii) remplacement d'une absence maladie;
- (iii) affectation à un projet spécial pour lequel la Compagnie aura préalablement informé le syndicat quant aux détails du projet.

Affichages de postes – Affectations permanentes

33.07 Lorsque le District détermine qu'il y a un poste permanent vacant, ou lorsqu'une affectation temporaire devient permanente, le District doit informer toutes les employées du service électroniquement qu'un poste permanent est disponible.

33.08 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant:

- (i) une employée permanente du service (même VP) ayant une 912M surplus ou médicale au dossier;
- (ii) une employée permanente du district;
- (iii) une employée temporaire du district;
- (iv) toute autre employée permanente du service;
- (v) toute autre employée temporaire du service.

33.09 S'il n'y a aucune employée qualifiée au sein du service, le poste doit alors être affiché corporativement.

33.10 La compagnie sélectionnera la candidate qualifiée dans l'ordre suivant:

- (i) une employée qui a un formulaire 912M, dont la DRS complétée est de huit (8) ans ou plus et qui est en continuité salariale;
- (ii) une employée qui a un formulaire 912M, dont la DRS complétée est de moins de huit (8) ans et qui est en continuité salariale;
- (iii) une employée, qui a un formulaire 912M (excédentaire) et qui est dans sa période de préavis ou qui a un formulaire 912M (raisons médicales) au dossier;
- (iv) toute autre personne syndiquée de Bell Canada ayant une 912M surplus ou médicale;

- (v) une employée permanente;
- (vi) une employée temporaire;
- (vii) toute autre personne syndiquée de Bell Canada;
- (viii) toute autre personne.

Général

33.11 Avant d'afficher un poste, un district doit rappeler toute employée sur sa liste de rappel qui est qualifiée pour l'emploi.

33.12 L'employée la plus qualifiée parmi les candidates sera choisie pour combler l'affectation temporaire ou le poste vacant. À qualifications égales, l'employée ayant le plus d'ancienneté sera sélectionnée.

33.13 Afin d'être considérée pour un poste, une employée doit rencontrer les critères d'éligibilité relatifs au transfert entre districts pouvant être amendés de temps à autre.

33.14 (a) L'affichage doit inclure le profil de poste et la catégorie salariale, le centre de travail ainsi qu'un aperçu des responsabilités du poste et des qualifications jugées essentielles pour le poste. Les affectations temporaires doivent aussi inclure la date de début et de fin de l'affectation.

(b) Le poste doit être affiché pendant un minimum de 10 jours civils.

(c) Une copie de l'affichage de poste doit être fournie simultanément aux représentants inscrits sur la liste de distribution du syndicat.

33.15 La Compagnie a toute la latitude et le dernier mot quant à la sélection finale de l'employée.

33.16 Une employée ayant été vue en entrevue mais n'ayant pas été sélectionnée pour un poste recevra sur demande de la rétroaction sur les raisons pour lesquelles elle n'a pas été sélectionnée.

33.17 Tout différend relatif à cet Article pourra faire l'objet de discussions au Comité Conjoint des Relations du Travail.

ARTICLE 34 DIVERSITÉ DE L'EFFECTIF

34.01 (a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance de réaliser l'équité en milieu de travail de sorte que toutes les employées soient traitées équitablement et qu'elles aient l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

(b) L'adoption de mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences en vue de corriger les conditions défavorables de l'emploi peuvent être nécessaires pour : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles. Dans le même esprit, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent l'importance d'accroître la sensibilisation et l'acceptation à l'égard de la diversité de l'effectif.

ARTICLE 35 INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

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

35.01 Si l'indice des prix à la consommation (IPC) de novembre 1993 dépasse l'IPC de novembre 1992 de plus de 3.0%, tous les taux de salaire de base en vigueur le 31 janvier 1994 seront augmentés en février 1994 d'un pourcentage égal à la différence entre l'augmentation du pourcentage de l'IPC et 3.0%.

35.02 Si l'indice des prix à la consommation (IPC) de novembre 1994 dépasse l'IPC de novembre 1993 de plus de 2.0%, tous les taux de salaire de base en vigueur le 31 janvier 1995 seront augmentés en février 1995 d'un pourcentage égal à la différence entre l'augmentation du pourcentage de l'IPC et 2.0%.

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

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

ARTICLE 36 AVANTAGES SOCIAUX

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

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

ARTICLE 37 VALIDITÉ DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 38 ANNULATION DE LA CONVENTION PRÉCÉDENTE

38.01 À compter de la date de son entrée en vigueur, la présente convention annule et remplace la convention collective conclue entre la Compagnie et le Syndicat et datée du 18^e jour d'août 2022, qui vise les employées répondant à la définition énoncée à l'article 3.

ARTICLE 39 DURÉE DE LA CONVENTION

39.01 La présente convention entre en vigueur à la date de ratification, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 30 novembre 2029 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 Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire d'Unifor, 115 Gordon Baker Road, Toronto, Ontario, M2H 0A8. 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.

ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 22^e jour d'avril 2026.

Bell Canada

Gabriel Coutu
Dominique Tani-Moore
Annick Bourbeau
Karl Mercier-Geoffroy
Aaron Stiavnicky
Lisa Saurette

Unifor

Nena Bogdanovich
Hugues Perreault
Mohsen Ben Kheder
Gaëtan Massé
Sapna Sagar
Simone Sladkowski
Raymond Thibert
Michelle Vatafu

ANNEXE A

LISTE DES EMPLOIS DE BUREAU ET DES EMPLOIS CONNEXES

GROUPE SALARIAL 10

(éliminés à compter du 1^{er} janvier 2026; reclassés
au groupe salarial 11)

Adjointe –

Assistance annuaire
Administrateur de temps/RH
Assurance qualité
Courrier et travaux de bureau
Carte d'accès
Gestion des contrats
Magnétothèque
Recherche
Salle de comptage
Soutien administratif
Soutien aux interruptions de service
Support perception
Traitement de l'information
Vérification du personnel

Représentante auprès de la clientèle -

Marché résidentiel
Réparation
Revenus et recouvrement des
créances résidentiel
Soutien Ventes et services

GROUPE SALARIAL 11

Adjointe –

Achats à l'approvisionnement
Assistance web
Budget et rendement financiers
Communications
Droits de passage
Facturation
Gestion de la présence au travail
Gestion des comptes à recevoir
Gestion du parc informatique
Groupe de transactions ressources humaines
Guide des rues
Matériel
Paiements et règlements
Réclamations
Transactions des télécommunicateurs

Représentante auprès de la clientèle -

Assurance du service - marchés d'affaires
Comptes à payer
Inscriptions aux annuaires
Représentante en résolution
Représentation régional
Revenus et recouvrement des créances
– marchés d'affaires
Spécialiste marché résidentiel

ANNEXE A

LISTE DES EMPLOIS DE BUREAU ET DES EMPLOIS CONNEXES (suite)

GROUPE SALARIAL 12

Adjointe -

9-1-1
Accès au réseau
Acquisition des talents
Analyse de coûts
Analyse de données
Contrôleur des effectifs
Centre d'aiguillage
Centre de contrôle
Chaîne d'approvisionnement réseau
Coordination du service
Dessin technique et création artistique
Étude de trafic
Faillite et crédit-bail-affaires
Gestion des documents
Gestion des mutations
Gestion de l'invalidité et
lésions professionnelles
Matériel de référence
Recrutement
Résultats financiers et
rendement de l'entreprise
Soutien administratif centre de contrôle
Soutien ressources humaines

Représentante auprès de la clientèle –

Agent production de rapports en
ligne et facturation
Assurance du service
escalade Bell Marché d'affaires
Gestion des comptes de corporatifs
Marchés Grandes entreprises et
gouvernements
Marché d'affaires (petites et moyennes
entreprises)
Services aux télécommunicateurs
Solutions clients Bell marchés
d'affaires
Solution de facturation personnalisées
Spécialiste marchés d'affaires

ANNEXE A

LISTE DES EMPLOIS DE BUREAU ET DES EMPLOIS CONNEXES (suite)

GROUPE SALARIAL 13

Adjointe -

Administration de projet réseau
Administration du réseau
Approvisionnement et activation du service
Auditeur de qualité
Centre de surveillance du réseau
Centre d'opérations municipales
Conception de circuits
Conception et dessin-Ingénierie détaillée
Déploiement du réseau
Études de réseau
Fraude
Gestion de la prévision des ressources
du réseau
Gestion du réseau
Paie
Plaintes au CRTC et CPRST
Soutien ordinateur

Représentante auprès de la clientèle -

Agents auprès de la clientèle (entreprise)
Centre de prestation des services mondiaux
Compagnies de téléphone indépendantes
Conseiller auprès de la clientèle
Bell Marché d'affaires
Consultante service client
Coordination de projets
Service d'assistance et d'escalade
Soutien affaires légales

GROUPE SALARIAL 14

Adjointe –

Conception du réseau d'accès
Conformité Légale
Formatrice – Coach
Livraison de projets/processus
Soutien des applications informatiques
Traduction Commutation

Représentante auprès de la clientèle -

Exploitation marchés d'affaires

AUTRES GROUPE SALARIAUX

Adjointe –

Coordination du réseau d'accès

ANNEXE B

LOCALITÉS

Barrie	Newmarket
Bécancour	North Bay
Belleville	
Brampton	Oshawa
Brantford	Owen Sound
Brockville	Ottawa
Châteauguay	Peterborough
Chatham	Port Hope
Chicoutimi	
Cornwall	Québec
Fort Frances	
Gatineau	Renfrew
Gracefield	Rouyn-Noranda
Granby	Saint-Bruno
	Saint-Catharines
Haliburton	Saint-Jérôme
Hamilton	Sainte-Agathe
Huntsville	Sarnia
	Sault Ste. Marie
	Sherbrooke
	Sudbury
Kenora	Thetford Mines
Kingston	Thunder Bay
Kitchener	Toronto
Kuujuuaq	
Lindsay	Trois-Rivières
London	
Mont-Laurier	Val d'Or
Montréal	
	Windsor

ANNEXE C

TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES ET BI-HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2025

2,70%	Groupe salarial 10		Groupe salarial 11		Groupe salarial 12		Groupe salarial 13		Groupe salarial 14		Profil 204	
ÉCH.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	19,7989 \$	1 484,92 \$	24,2543 \$	1 819,07 \$	29,0997 \$	2 182,48 \$	33,9449 \$	2 545,87 \$	37,1893 \$	2 789,20 \$	42,5861 \$	3 193,96 \$
2	21,0101 \$	1 575,76 \$	25,4656 \$	1 909,92 \$	30,3109 \$	2 273,32 \$	35,1561 \$	2 636,71 \$	38,4007 \$	2 880,05 \$	45,2729 \$	3 395,47 \$
3	22,4665 \$	1 684,99 \$	26,6772 \$	2 000,79 \$	31,5220 \$	2 364,15 \$	36,3820 \$	2 728,65 \$	39,6120 \$	2 970,90 \$	48,4075 \$	3 630,56 \$
4	23,9229 \$	1 794,22 \$	27,8884 \$	2 091,63 \$	32,7335 \$	2 455,01 \$	37,5932 \$	2 819,49 \$	40,8231 \$	3 061,73 \$		
5	25,4656 \$	1 909,92 \$	29,0997 \$	2 182,48 \$	33,9449 \$	2 545,87 \$	38,8043 \$	2 910,32 \$	42,0344 \$	3 152,58 \$		
6	27,4847 \$	2 061,35 \$	31,2049 \$	2 340,37 \$	36,1367 \$	2 710,25 \$	40,3331 \$	3 024,98 \$	43,6497 \$	3 273,73 \$		

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

ANNEXE C

TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRES ET BI-HEBDOMADAIRES PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGUEUR LE 1^{er} JANVIER 2026

1,50%	Groupe salarial 11		Groupe salarial 12		Groupe salarial 13		Groupe salarial 14		Profil 204	
ÉCH.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	24,6181 \$	1 846,36 \$	29,5363 \$	2 215,22 \$	34,4541 \$	2 584,06 \$	37,7472 \$	2 831,04 \$	43,2249 \$	3 241,87 \$
2	25,8476 \$	1 938,57 \$	30,7656 \$	2 307,42 \$	35,6835 \$	2 676,26 \$	38,9767 \$	2 923,25 \$	45,9520 \$	3 446,40 \$
3	27,0773 \$	2 030,80 \$	31,9948 \$	2 399,61 \$	36,9277 \$	2 769,58 \$	40,2061 \$	3 015,46 \$	49,1336 \$	3 685,02 \$
4	28,3067 \$	2 123,00 \$	33,2245 \$	2 491,84 \$	38,1571 \$	2 861,78 \$	41,4355 \$	3 107,66 \$		
5	29,5363 \$	2 215,22 \$	34,4541 \$	2 584,06 \$	39,3863 \$	2 953,97 \$	42,6649 \$	3 199,87 \$		
6	31,6731 \$	2 375,48 \$	36,6787 \$	2 750,90 \$	40,9380 \$	3 070,35 \$	44,3045 \$	3 322,84 \$		

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

ANNEXE C

TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE ET BI-HEBDOMADAIRE PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2026

2,70%	Groupe salarial 11		Groupe salarial 12		Groupe salarial 13		Groupe salarial 14		Profil 204		
	ÉCH.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
	1	25,2828 \$	1 896,21 \$	30,3337 \$	2 275,03 \$	35,3844 \$	2 653,83 \$	38,7664 \$	2 907,48 \$	44,3920 \$	3 329,40 \$
	2	26,5455 \$	1 990,91 \$	31,5963 \$	2 369,72 \$	36,6469 \$	2 748,52 \$	40,0291 \$	3 002,18 \$	47,1927 \$	3 539,45 \$
	3	27,8084 \$	2 085,63 \$	32,8587 \$	2 464,40 \$	37,9248 \$	2 844,36 \$	41,2917 \$	3 096,88 \$	50,4603 \$	3 784,52 \$
	4	29,0709 \$	2 180,32 \$	34,1216 \$	2 559,12 \$	39,1873 \$	2 939,05 \$	42,5543 \$	3 191,57 \$		
	5	30,3337 \$	2 275,03 \$	35,3844 \$	2 653,83 \$	40,4497 \$	3 033,73 \$	43,8169 \$	3 286,27 \$		
	6	32,5283 \$	2 439,62 \$	37,6689 \$	2 825,17 \$	42,0433 \$	3 153,25 \$	45,5008 \$	3 412,56 \$		

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

ANNEXE C

TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE ET BI-HEBDOMADAIRE PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2027

2,70%	Groupe salarial 11		Groupe salarial 12		Groupe salarial 13		Groupe salarial 14		Profil 204		
	ÉCH.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
	1	25,9655 \$	1 947,41 \$	31,1528 \$	2 336,46 \$	36,3397 \$	2 725,48 \$	39,8131 \$	2 985,98 \$	45,5905 \$	3 419,29 \$
	2	27,2621 \$	2 044,66 \$	32,4493 \$	2 433,70 \$	37,6364 \$	2 822,73 \$	41,1099 \$	3 083,24 \$	48,4669 \$	3 635,02 \$
	3	28,5592 \$	2 141,94 \$	33,7459 \$	2 530,94 \$	38,9488 \$	2 921,16 \$	42,4067 \$	3 180,50 \$	51,8227 \$	3 886,70 \$
	4	29,8559 \$	2 239,19 \$	35,0429 \$	2 628,22 \$	40,2453 \$	3 018,40 \$	43,7032 \$	3 277,74 \$		
	5	31,1528 \$	2 336,46 \$	36,3397 \$	2 725,48 \$	41,5419 \$	3 115,64 \$	45,0000 \$	3 375,00 \$		
	6	33,4065 \$	2 505,49 \$	38,6860 \$	2 901,45 \$	43,1785 \$	3 238,39 \$	46,7293 \$	3 504,70 \$		

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

ANNEXE C

TAUX DE SALAIRE DE BASE HORAIRE ET BI-HEBDOMADAIRE PAR GROUPE SALARIAL

EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2028

2,70%	Groupe salarial 11		Groupe salarial 12		Groupe salarial 13		Groupe salarial 14		Profil 204	
ÉCH.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.	Taux horaire	Taux bi - hebdo.
1	26,6665 \$	1 999,99 \$	31,9939 \$	2 399,54 \$	37,3209 \$	2 799,07 \$	40,8880 \$	3 066,60 \$	46,8215 \$	3 511,61 \$
2	27,9983 \$	2 099,87 \$	33,3255 \$	2 499,41 \$	38,6525 \$	2 898,94 \$	42,2199 \$	3 166,49 \$	49,7756 \$	3 733,17 \$
3	29,3303 \$	2 199,77 \$	34,6571 \$	2 599,28 \$	40,0004 \$	3 000,03 \$	43,5516 \$	3 266,37 \$	53,2219 \$	3 991,64 \$
4	30,6620 \$	2 299,65 \$	35,9891 \$	2 699,18 \$	41,3320 \$	3 099,90 \$	44,8832 \$	3 366,24 \$		
5	31,9939 \$	2 399,54 \$	37,3209 \$	2 799,07 \$	42,6635 \$	3 199,76 \$	46,2151 \$	3 466,13 \$		
6	34,3085 \$	2 573,14 \$	39,7305 \$	2 979,79 \$	44,3444 \$	3 325,83 \$	47,9911 \$	3 599,33 \$		

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

ANNEXE D

PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

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

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

La prime annuelle aux termes du programme de rémunération incitative, lorsque les résultats cibles sont atteints, sera de 5,5% du taux de salaire de base pour l'année 2025 et de 4,0% pour les années 2026, 2027 et 2028.

ANNEXE E

CONDITIONS DE TRAVAIL DES NOUVELLES EMPLOYÉES TEMPORAIRES

Les employées temporaires qui n'ont pas encore six (6) mois de durée reconnue du service sont assujetties aux conditions de travail suivantes. Ces conditions s'appliquent en remplacement des dispositions normales de la convention collective. Tous les autres articles de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe s'appliquent.

1) Heures supplémentaires

- Taux et demi au delà de huit (8) heures par jour ou de 40 heures par semaine.

2) Jours fériés

- Paiement d'un (1) jour férié chômé si l'employée a travaillé un minimum de 15 jours dans les 30 jours précédant immédiatement le jour férié, selon la section 26.11 de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

3) Rémunérations différentielles et primes

- Les rémunérations différentielles et primes ne s'appliquent pas.

4) Absence pour cause de maladie

- Tous les droits prévus par les lois visant les maladies ou blessures liées au travail s'appliquent.

ANNEXE E

CONDITIONS DE TRAVAIL DES NOUVELLES EMPLOYÉES TEMPORAIRES

5) Congé en cas de deuil

- Les employées ayant moins de trois (3) mois consécutifs d'emploi continu ont droit à un congé en cas de deuil non payé pour toute journée de travail normale au cours des trois (3) jours qui suivent immédiatement le jour du décès d'un membre de la famille immédiate.
- Les employées ayant trois (3) mois consécutifs ou plus d'emploi continu ont droit à un congé en cas de deuil payé pour toute journée de travail normale au cours des trois (3) jours qui suivent immédiatement le jour du décès d'un membre de la famille immédiate.
- Les membres de la famille immédiate de l'employée sont les suivants :
 - (a) son conjoint ou conjoint de fait;
 - (b) son père ou sa mère ou leur conjoint ou conjoint de fait;
 - (c) ses enfants ou ceux de son conjoint ou conjoint de fait;
 - (d) ses petits-enfants;
 - (e) ses frères et soeurs;
 - (f) ses grand-parents;
 - (g) le père ou la mère de son conjoint ou conjoint de fait, ou leur conjoint ou conjoint de fait;
 - (h) tout parent ou allié qui réside de façon permanente chez l'employée ou chez qui l'employée réside de façon permanente.

Nota : Le terme conjoint de fait inclut un partenaire du même sexe.

6) Préavis de cessation d'emploi

- Les employées ayant moins de trois (3) mois consécutifs d'emploi continu ont droit à un préavis de cessation d'emploi d'une (1) semaine, ou à une rémunération en espèces au lieu d'un préavis, lorsque leur emploi prend fin.
- Les employées ayant trois (3) mois consécutifs ou plus d'emploi continu ont droit à un préavis de cessation d'emploi de deux (2) semaines, ou à une rémunération en espèces au lieu d'un préavis, lorsque leur emploi prend fin.

ANNEXE F

TAUX DE SALAIRE DES EMPLOYÉES TEMPORAIRES

EMBAUCHÉES SUR UNE BASE SAISONNIÈRE

Les taux de salaire des employées temporaires embauchées sur une base saisonnière, pour une période d'emploi prévue de moins de six (6) mois, seront les suivants :

	GROUPE SALARIAL 11	GROUPE SALARIAL 12	GROUPE SALARIAL 13	GROUPE SALARIAL 14
	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire	Taux horaire
1 ^{er} janvier 2026	19,1243 \$	19,7036 \$	20,8627 \$	23,1808 \$
1 ^{er} janvier 2027	19,6407 \$	20,2356 \$	21,4260 \$	23,8067 \$
1 ^{er} janvier 2028	20,1709 \$	20,7820 \$	22,0045 \$	24,4495 \$
1 ^{er} janvier 2029	20,7156 \$	21,3431 \$	22,5987 \$	25,1096 \$

Si la période d'emploi continu de ces employées atteint six (6) mois de façon imprévue ou si l'employée accumule six (6) mois de durée reconnue du service, le taux de salaire sera, conformément aux pratiques en vigueur de la Compagnie, porté au groupe salarial approprié, tel que décrit à l'annexe C de la présente convention.

Les mois accumulés depuis la dernière date d'embauche seront crédités à l'employée aux fins des futures augmentations salariales.

Les taux de salaire ci-dessus seront réexaminés avec le Syndicat sur une base annuelle, ou plus fréquemment si nécessaire lors de réunions consultatives, afin d'assurer que les taux horaires demeurent concurrentiels.

INDEX ALPHABÉTIQUE

MÉMOIRES D'ENTENTE	Page
Absences pour urgences personnelles et familiales	48
Abus ou violence dans la vie personnelle	49
Affichages de postes cadres et non-cadres non-syndiqués	50
Comité conjoint des Relations du travail	51
Comité sur l'intelligence artificielle	53
Congé d'études payé	55
Consolidations de sites	56
Entrevues avec la sûreté	57
Gestion du rendement	59
Impartition / Sous-traitance	60
Intervenante de soutien aux femmes	62
Intervenante en justice raciale	63
Offres de départ volontaire	65
Opportunités de permanent plein temps	67
Plan de rajustement de l'effectif	68
Profils	76
Programmes de réduction volontaires des heures de travail	78
Programme MonBoulot de Bell	80
Reclassements d'employées	82
Rencontres de validation des faits	83
Répartition des heures maximales de travail	84
Restrictions concernant les contracteurs co-localisés	85
Santé mentale	87
Semaine de travail comprimée et répartition des heures de travail	88
Système d'affectation à partir du domicile	101
Terminal à écran de visualisation	103
Tours de service fractionnés lors de télétravail	104

ABSENCES POUR URGENCES PERSONNELLES ET FAMILIALES

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES

DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

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

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

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

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

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

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

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

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

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

ABUS OU VIOLENCE DANS LA VIE PERSONNELLE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

La Compagnie reconnaît que les employées peuvent parfois faire face à des situations d'abus ou de violence dans leur vie personnelle qui pourraient affecter leur présence ou performance au travail. Pour ces raisons, la Compagnie convient, suivant une démonstration prompte et adéquate d'un professionnel reconnu (p.ex. : un médecin, un avocat, un conseiller certifié), qu'un employé qui se trouve en situation d'abus ou de violence ne fera pas l'objet de discipline si l'absence peut être liée à la situation d'abus ou de violence. Les absences non couvertes par les dispositions de l'article 29 seront rémunérées, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année civile.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

AFFICHAGES DE POSTES CADRES ET NON-CADRES NON-SYNDIQUÉS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Il est convenu que les affichages de postes cadres et non-cadres non-syndiqués seront analysés par les Ressources humaines et/ou les Relations du travail en utilisant les critères usuels pour les révisions de postes afin d'assurer que les emplois ne sont pas inclus dans l'Annexe A de la convention collective.

Il est convenu que l'emploi effectué doit être similaire aux exigences du poste affiché.

Dans l'éventualité où l'analyse détermine qu'un affichage de poste cadre et non-cadre non-syndiqué est couvert par la convention collective, le poste sera affiché conformément aux dispositions de l'Article 33.

Cette entente demeurera en vigueur pendant la durée de la convention collective.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

COMITÉ CONJOINT DES RELATIONS DU TRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties conviennent d'établir un (1) Comité conjoint des Relations du travail composé de quatre (4) représentants de la Compagnie (dont le Chef négociateur ou son délégué), de six (6) représentantes du Syndicat et de deux (2) Représentantes nationales. Il est entendu que les membres du comité de négociation syndical agiront en tant que représentantes du Syndicat sur le Comité conjoint des relations du travail.
2. Le mandat du Comité sera, d'abord et avant tout, de favoriser et d'améliorer les relations entre la Compagnie et le Syndicat, et de discuter et de faire des recommandations au besoin sur :
 - (a) l'administration de la procédure d'affichage de poste et des opportunités de postes permanents plein temps;
 - (b) les différentes méthodes et questionnaires normalisés utilisés afin de déterminer le potentiel, l'aptitude et l'attitude d'un employé désirant être considéré pour un poste affiché;
 - (c) les tendances au niveau des griefs et des enjeux qui peuvent être soulevés de temps à autre sans avoir autorité quant aux griefs qui sont présentement dans le processus de griefs;
 - (d) discuter des améliorations qui pourraient être apportées aux processus administratifs entourant les demandes relatives aux avantages sociaux (telles que l'invalidité de courte durée ou les remboursements médicaux) et de l'administration des avantages sociaux en ce qui a trait aux employées en invalidité de courte durée (ICD) ou en invalidité de longue durée (ILD);
 - (e) revue des opportunités d'emploi permanents temps plein;
 - (f) des opportunités d'améliorations sur des enjeux opérationnels et entourant la gestion des effectifs, tel que les ouvertures de vacances, les jours de congé, le temps supplémentaire, etc.;
 - (g) revue des préoccupations que le Syndicat pourrait avoir concernant des gestionnaires qui effectuent du travail du personnel de bureau;
 - (h) discussion avec le Syndicat de la mise en œuvre de changements technologiques ou d'intelligence artificielle lorsque cela entraînera des changements dans le statut d'emploi ou les conditions de travail des employées, comme prévu à l'article 19 de la présente convention.
3. D'autres sujets peuvent être apportés pour discussions par entente mutuelle des parties.

4. Le comité n'a pas le mandat ni le pouvoir d'apporter ou de recommander des modifications à la convention collective ou de traiter de questions qui relèvent de la négociation collective.
5. Le Comité des Relations du travail établira son propre calendrier de réunions mais devra se rencontrer conjointement au moins à tous les trimestres.
6. Il est convenu que la Compagnie invitera un membre de l'équipe Santé mentale, pratiques en milieu de travail et gestion de l'invalidité ainsi qu'un représentant du fournisseur d'assurances lorsque l'agenda inclura des discussions relatives au paragraphe 2 (d).
7. Les frais raisonnables engagés par les représentantes du Syndicat et nécessaires à leur travail au sein du Comité seront remboursés par la Compagnie selon ses pratiques.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

COMITÉ SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Le présent mémoire confirme l'entente conclue et tient compte des discussions qui ont eu lieu au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du personnel de bureau et groupe connexe.

Comité mixte

Les parties conviennent d'établir un comité mixte sur l'intelligence artificielle, composé de deux (2) représentantes du Syndicat et de deux (2) représentants de la Compagnie. Ce comité consultatif sera responsable de revoir et discuter de l'introduction, de l'utilisation de l'intelligence artificielle qui touchent les employées.

L'objectif du comité est de s'assurer que le Syndicat soit informé de manière transparente des initiatives liées à l'intelligence artificielle qui affectent les employées de l'unité de négociation.

Le comité se réunira virtuellement une fois par trimestre, environ un mois précédant la réunion du comité conjoint des relations du travail. Les deux parties soumettront des sujets de discussion avant les réunions. L'ordre du jour et la durée de chaque réunion seront déterminés par une représentante nationale du Syndicat et le directeur – relations du travail ou leurs délégués en fonction des initiatives qui doivent être discutées. Ce comité pourra se réunir plus fréquemment lorsque convenu entre les deux parties.

Rôles du comité

En plus de ce qui précède, le comité aura comme rôles de :

- a) Revoir et discuter les impacts directs ou indirects que l'introduction de l'intelligence artificielle ont sur les employées;
- b) Assurer le suivi des initiatives discutées dans les rencontres précédentes et l'évolution de ces dernières;
- c) Discuter des opportunités de formation et/ou de redéploiement potentielles des employées touchées.

Généralités

Pour plus de clarté, les discussions tenues et recommandations faites par les membres du comité ne remplacent pas les obligations en matière de préavis et de participation des parties prévues à l'article 19 et au mémoire d'entente sur le plan de rajustement de l'effectif de la présente convention.

Le comité conjoint des relations du travail servira de forum pour discuter des améliorations qui pourraient être apportées à la structure et aux rôles du comité.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

CONGÉ D'ÉTUDES PAYÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Objet: Congé d'études payé

À compter du 1^{er} décembre 2017, la Compagnie s'engage à verser dans un fonds spécial un montant de deux cents (0,02) \$ de l'heure pour les heures régulières afin de prévoir un programme UNIFOR de congé d'études payé (CEP). À compter du 1^{er} décembre 2019, le montant sera porté à trois (0,3) \$ cents l'heure.

Ce paiement sera remis régulièrement dans un fonds en fiducie établi par UNIFOR à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par la Compagnie Bell à l'adresse suivante:

UNIFOR Programme de congé d'études payé
115 Gordon Baker Road
Toronto, Ontario, M2H 0A8

Les candidats au CEP sont choisis par le Syndicat pour y assister. Le Syndicat fournira une confirmation écrite à la Compagnie des candidats sélectionnés. Les employées en congé CEP continueront à accumuler de l'ancienneté et du service.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. 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.
2. Lors de consolidations de site; a) les employées se verront offrir l'opportunité de déménager au site receveur, b) après avoir pris en considération le nombre d'employées se déplaçant au site receveur, la Compagnie affichera le nombre d'emplois qui sera nécessaire pour effectuer la charge de travail déménagée au site receveur en conformité avec l'article 33 de la Convention collective.
3. Il est convenu que des gains d'efficacité peuvent découler d'une consolidation de sites mais qu'aucun volume de travail habituellement exécuté par des employées faisant partie de l'unité de négociation du personnel de bureau et groupe connexe ne sera imparti ou sous-traité des suites de consolidations de sites.
4. Lorsque des gains d'efficacité sont identifiés par la Compagnie, la Compagnie s'engage à avoir une conversation significative avec le Syndicat pour discuter des raisons expliquant la réduction du nombre d'employées requises pour faire le travail.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

ENTREVUES AVEC LA SÛRETÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

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.
- * 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, 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.

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 ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

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

La Compagnie a le droit et le pouvoir exclusifs de gérer le rendement des employées conformément à la convention collective.

Les parties s'entendent que la gestion du rendement, entre autre, requiert un système efficace et raisonnable de gestion du rendement qui maximise le potentiel et la contribution de chaque employée.

Pour atteindre cet objectif, tout système de gestion du rendement devra inclure des attentes claires quant à au travail à accomplir et aux objectifs, ainsi que de la rétroaction continue.

L'objectif du processus continu de rétroaction et d'évaluation sera de s'assurer que les employées comprennent les attentes relatives à leur poste et reçoivent de la rétroaction de façon continue sur leur rendement. Le processus comprendra des mesures raisonnables du rendement des employées et sera lié aux objectifs de l'entreprise et, ultimement, au service à la clientèle.

Un avis de modification des indicateurs de rendement qui ont une incidence sur l'évaluation de la performance des employées sera fourni au syndicat au moins 30 jours à l'avance et aux employées, au moins 15 jours à l'avance. Au cours de cette période, les parties auront une discussion significative concernant les changements aux indicateurs de performance.

Du coaching et de la formation appropriés et ponctuels seront également fournis aux employées pour les aider sur la voie de la réussite et pour identifier les opportunités d'amélioration. Il y aura des opportunités claires et raisonnables de s'améliorer lorsqu'une employée n'est pas en mesure de répondre aux attentes de son poste.

L'objectif du processus de gestion de la performance est de s'assurer que les employées ont les compétences et les aptitudes nécessaires pour réussir dans leur emploi actuel.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

IMPARTITION/SOUS-TRAITANCE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

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, 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 employées qui font partie de l'unité de négociation Personnel de bureau et groupe connexe en impartition ou en sous-traitance, la Compagnie rencontrera les chefs négociateurs du Syndicat et les présidents des sections locales touchées afin de discuter, revoir et échanger sur les enjeux liés à l'impartition ou à la sous-traitance.

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.
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, Unifor 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 ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

INTERVENANTE DE SOUTIEN AUX FEMMES
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les femmes de l'unité de négociation du Personnel de bureau et groupe connexe qui font face à des situations de violence ou d'abus domestiques peuvent conférer avec une intervenante de soutien auprès des femmes du Syndicat qui pourra diriger l'employée vers les mécanismes de support appropriés. Le temps requis pour permettre à l'intervenante de soutien auprès des femmes de jouer son rôle sera payé par la Compagnie.
2. La Compagnie et le Syndicat devront s'entendre sur des principes raisonnables dans les trente (30) jours suivant la signature du présent Mémoire d'entente.
3. Le nombre d'intervenantes de soutien auprès des femmes ne doit pas dépasser dix (10).
4. La Compagnie veillera à ce que l'intervenante de soutien auprès des femmes ait le temps nécessaire pour suivre une formation qui sera payée par le Syndicat.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

INTERVENANTE EN JUSTICE RACIALE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

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

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

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

Intervenante en justice raciale

1. Le Syndicat identifiera pour les employées une intervenante en justice raciale (1 par province).
2. Il est entendu qu'Unifor nommera des personnes qualifiées pour agir à titre d'intervenantes en justice raciale pour le personnel de bureau et groupe connexe.
3. Pour être considérée comme une personne qualifiée, l'intervenante en justice raciale devra:
 - a. avoir des connaissances, une formation et une expérience pertinentes à toute forme de racisme dans le milieu de travail ;
 - b. faire partie de la communauté noire, autochtone et des personnes de couleur et être au courant des divers groupes de soutien disponibles pour les employées, participer aux activités et apporter leur contribution ;
4. L'intervenante en justice raciale est une représentante en milieu de travail qui aidera et fournira un soutien aux employées noires, autochtones et de couleur dont le rôle en milieu de travail comprendra :
 - Écouter;
 - Promouvoir l'accès aux services offerts par la Compagnie et les services communautaires et culturels appropriés;
 - Collaborer avec la Compagnie pour les initiatives concernant la diversité et l'inclusion;
 - Réseauter avec des organisations alliées et des partenaires communautaires locaux;

- Collaborer avec la Compagnie pour éliminer la discrimination raciale et la violence sur le lieu de travail; et
 - Aider les employées à accéder aux ressources disponibles mises en place par la Compagnie ou la communauté.
5. Le temps requis par les intervenantes en justice raciale pour exercer leurs fonctions sera payé par la Compagnie jusqu'à un maximum de 400 heures par année par intervenante, ou environ 1 journée par semaine.
 6. Le Syndicat sera responsable des coûts de formation et des dépenses associées pour l'intervenante en justice raciale.

Éléments additionnels

1. La Compagnie invitera la directrice Diversité et Inclusion de Bell et l'intervenante en justice raciale désignée pour chaque province, une fois par année, lors des réunions du comité conjoint des relations du travail (CCRT) pour discuter des diverses initiatives mises de l'avant par Bell pour soutenir les employées de couleur.
2. Il est entendu que du temps sera prévu à l'ordre du jour du CCRT pour discuter des questions raciales, et que la directrice Diversité et Inclusion de Bell et l'intervenante en questions raciales désignée pour chaque province y assisteront par vidéoconférence.
3. La Compagnie et Unifor s'entendent pour discuter des préoccupations ou des enjeux identifiés par l'intervenante en justice raciale concernant le racisme ou le soutien disponible pour les employées racisées lors de ses réunions du CCRT.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

OFFRES DE DÉPART VOLONTAIRE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

La présente vise à confirmer ce qui suit :

1. Sans limiter ses obligations en vertu des dispositions du plan de rajustement de l'effectif, la Compagnie peut présenter des offres de départ volontaire aux employées, et ce, dans le but de réduire le nombre d'employées déclarées excédentaires au sein d'une entité touchée. Cette disposition ne peut être utilisée lorsque le rajustement aurait comme conséquence directe l'impartition ou la sous-traitance du travail des employés qui seraient déclarées excédentaires.
2. Les modalités et conditions d'une offre de départ volontaire comprendront, sans s'y limiter:
 - a) Une indemnité de cessation d'emploi égale à 0,5 mois de salaire de base par année de service complétée jusqu'à un maximum de douze (12) mois, moins les déductions statutaires, et payable dans les soixante (60) jours suivant la date de fin d'emploi.
 - b) Une employée quittant l'entreprise par le biais d'une offre de départ volontaire, et qui est âgée de 55 ans ou plus à la date de fin d'emploi, seront également admissibles à recevoir un montant de seize mille dollars (16 000 \$) en crédits pour l'achat d'assurances et/ou d'avantages sociaux après leur retraite. Par souci de clarté, les crédits mentionnés ci-dessus ne peuvent pas être convertis en toute autre forme de rémunération. Des détails supplémentaires seront fournis aux employées lorsqu'une offre de départ volontaire sera annoncée.
 - c) Une fois qu'une offre de départ volontaire est approuvée, l'entreprise déterminera la date de fin d'emploi et l'employé quittera l'entreprise à cette date.
 - d) La convention collective s'appliquera s'il y a moins de volontaires que le nombre de réductions requises.

Généralités

3. Ce mémoire d'entente expirera à la fin de la présente convention collective qui expire le 30 novembre 2029.
4. Toute mésentente concernant les dispositions du présent mémoire d'entente peut être transmise au Comité conjoint des relations du travail pour discussion.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

OPPORTUNITÉS DE PERMANENT PLEIN TEMPS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

La présente vise à confirmer ce qui suit:

À la lumière de l'objectif de la Compagnie de promouvoir la mobilité professionnelle chez Bell, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Sur une base trimestrielle, la Compagnie passera en revue avec le Syndicat toutes les employées permanentes temps partiel et leurs heures travaillées, afin de déterminer la possibilité de reclasser des employées temps partiel à un statut plein temps;
2. La Compagnie s'engage à revoir les affichages de poste afin d'explorer la possibilité d'offrir des postes à plein temps;

Il est entendu que les employées permanentes temps partiel ayant l'opportunité de devenir permanentes plein temps, en tenant compte de l'ancienneté, doivent répondre aux attentes du poste et/ou ne pas faire l'objet d'un programme d'amélioration ;

Général

Tout différend relatif à cet Mémoire d'entente pourra être discuté au comité conjoint des relations de travail.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

PLAN DE RAJUSTEMENT DE L'EFFECTIF
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

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 du Syndicat 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 tenu informé 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 avoir rempli les obligations ci-dessus, et avant de déclarer des employées excédentaires au sein d'une entité touchée, la Compagnie présentera des offres de départ volontaire aux employées lorsque la situation le permet.

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.

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

Cessation d'emploi temporaire

Toute employée excédentaire aura droit à une mise à pied avec droit de rappel pendant cinquante-deux (52) semaines avec une indemnité de mise à pied temporaire conforme aux modalités de l'annexe B de la présente entente.

Cessation d'emploi permanente

Toute employée excédentaire aura droit au 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.

Les indemnités de cessation d'emploi temporaire ou permanente offertes aux employées à temps partiel seront calculés sur une base de prorata.

La Compagnie fournira tous les mois au Syndicat les listes des employées qui auront été déclarées excédentaires, 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

Trois (3) mois d'accès à des services de transition de carrière seront offerts par la Compagnie aux employées licenciées involontairement de façon permanente et comprendront l'accès à des conseils, à du soutien à la recherche d'emploi et à de la formation.

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 ;

- Placer tout de suite à l'échelon de la nouvelle échelle qui offre un taux plus élevé que le salaire actuel. Si un tel taux n'existe pas, placer à l'échelon supérieur. L'employée bénéficiera d'une protection salariale (pour fin de clarification, le taux de rémunération de l'employée avant la révision à la baisse) pour une durée de douze (12) mois.
- Après cette période, 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 du Syndicat 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 22 janvier 2026 et se terminera à la fin de la présente convention collective.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

ANNEXE A

PROCÉDURE DE DÉPLACEMENT

Si une employée permanente	Et que l'employée	Alors	Conditions	Notes
Est déclarée excédentaire	Compte quinze (15) années de DRS complétée ou plus NOTE: Les employées ayant quinze (15) années de DRS complétée ou plus NE PEUVENT PAS être déplacées	L'employée peut déplacer une employée ayant moins de quinze (15) années de DRS complétée	L'employée doit être qualifiée pour effectuer le travail et être productive dans les soixante (60) jours calendrier (incluant la formation appropriée et le coaching). La formation appropriée doit être de courte durée et avoir pour but de mettre à jour et de perfectionner des compétences déjà acquises. Il est expressément entendu par les parties que la formation dont il est question ci-dessus ne doit pas consister en une formation initiale.	Tableau de déplacement : les étapes 1 à 10 et les notes 1 et 2 s'appliquent.
Est déclarée excédentaire ou est déplacée	Compte moins de quinze (15), mais plus de huit (8) années de DRS complétée	L'employée peut déplacer une employée ayant moins de huit (8) années de DRS complétée		Tableau de déplacement : les étapes 1 à 10 et les notes 1 et 2 s'appliquent
Est déplacée	Compte moins de huit (8) années de DRS complétée	Seules les notes 1 et 2 du tableau de déplacement s'appliquent		
Est déclarée excédentaire	Compte moins de huit (8) années de DRS complétée	L'employée ne peut pas déplacer une autre employée	Non applicable	Services de transition de carrière

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.

ANNEXE B

RÉGIME D'INDEMNISATION EN CAS DE MISE À PIED TEMPORAIRE

Une employée permanente qui est mise à pied temporairement doit obtenir une indemnité de mise à pied en vertu du régime d'indemnisation en cas de mise à pied temporaire, selon ce qui suit :

1. Sous réserve des paragraphes 2 à 5 ci-dessous, ainsi que de la Loi et des Règlements sur l'assurance-emploi, l'indemnité totale de mise à pied à laquelle a droit une employée permanente durant une période de mise à pied est déterminée de la façon suivante :

Durée reconnue du service à la date de la mise à pied		Indemnité totale de mise à pied	
Moins de 1 année		0	
1 année mais moins de 2 années	2 années	3	semaines
2 années mais moins de 3 années	3 années	4	semaines
3 années mais moins de 4 années	4 années	5	semaines
4 années mais moins de 5 années	5 années	6	semaines
5 années mais moins de 6 années	6 années	7	semaines
6 années mais moins de 7 années	7 années	8	semaines
7 années mais moins de 8 années	8 années	9	semaines
8 années mais moins de 9 années	9 années	10	semaines
9 années mais moins de 10 années	10 années	11	semaines
10 années mais moins de 11 années	11 années	13	semaines
11 années mais moins de 12 années	12 années	14	semaines
12 années mais moins de 13 années	13 années	15	semaines
13 années mais moins de 14 années	14 années	16	semaines
14 années mais moins de 15 années	15 années	17	semaines

Pour chaque année complète de service à partir de 15 années de DRS, trois (3) semaines additionnelles de salaire seront accordées.

2. L'indemnité de mise à pied est fondée sur le taux de salaire de base hebdomadaire de l'employée en vigueur à la date de la mise à pied temporaire et est versée toutes les deux (2) semaines.
3. a) Le régime d'indemnisation en cas de mise à pied temporaire entre en vigueur lorsque l'employée fait une demande de prestations d'assurance-emploi et y est admissible, et une fois qu'elle a fourni la preuve qu'elle reçoit ces prestations.
b) L'indemnité versée chaque semaine doit être équivalente à 90% du taux de salaire de base de l'employée à la date de la mise à pied dans le cas d'une employée permanente à plein temps, et à 90% du taux de salaire de base moyen des quatre périodes de paie précédant la date de la mise à pied dans le cas d'une employée permanente à temps partiel, moins les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit, le revenu provenant d'un autre emploi et les retenues obligatoires, sous réserve du revenu hebdomadaire maximum prévu par la Loi et les Règlements sur l'assurance-emploi.
4. Le droit à l'indemnité de mise à pied temporaire prend fin lorsque l'une des situations suivantes se présente :
 - a) lorsque l'indemnité totale de mise à pied est épuisée;

- b) lorsque l'employée se présente au travail par suite d'un rappel;
 - c) lorsque l'employée ne se présente pas au travail par suite d'un rappel;
 - d) lorsque l'employée n'a pas été rappelée au travail dans les 52 semaines qui suivent la date de la mise à pied, selon ce que prévoit le paragraphe 5 de la section portant sur la procédure de rappel de la présente annexe;
 - e) lorsque l'employée n'a plus droit ou perd le droit aux prestations d'assurance-emploi;
 - f) lorsque l'employée obtient un autre emploi qui la rend inadmissible aux prestations d'assurance-emploi ou qui l'en exclut;
 - g) lorsque l'employée démissionne.
5. Une employée qui est rappelée après une mise à pied et qui est de nouveau mise à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines complètes de façon continue depuis son retour au travail, a droit à une indemnité de mise à pied conformément au paragraphe 1 ci-dessus, fondée sur la DRS globale après déduction de l'indemnité de mise à pied reçue durant la mise à pied précédente.

Avantages sociaux

1. La Compagnie convient de traiter les 30 premiers jours civils d'une mise à pied temporaire comme un congé autorisé et de maintenir pendant cette période l'admissibilité de l'employée mise à pied aux avantages suivants :
- a) la durée reconnue de son service;
 - b) la participation dans les Régimes de soins de santé, d'assurances vie et d'accident sous le Programme d'avantages sociaux Omniflex sans avoir à payer les primes;
 - c) la participation au régime facultatif d'assurance vie et accident, à condition que l'employée ait payé les primes applicables avant le début de la période de mise à pied.

Procédure de rappel

1. a) Les employées mises à pied temporairement doivent être inscrites sur une liste de rappel par service et par localité. Exception faite des employées de Montréal et de Toronto, lorsqu'une employée a été mise à pied dans une localité et que toutes les activités du service dans cette localité ont été supprimées ou sont censées l'être dans la période d'un (1) an qui suit la date de la mise à pied de l'employée, l'employée doit être autorisée, à la date de sa mise à pied, à inscrire son nom sur la liste de rappel d'une (1) autre localité dans le territoire d'exploitation du service.
- b) Lorsqu'un poste vacant devient disponible dans le service et la localité et qu'un rappel est justifié, les employées admissibles sont rappelées dans l'ordre inverse de la mise à pied (par ancienneté si deux (2) employées ou plus ont été mises à pied à la même date), pourvu qu'elles soient immédiatement aptes à exécuter le travail offert. S'il n'y a pas d'employées sur la liste de rappel qui sont immédiatement aptes à exécuter le travail offert, la même procédure sera suivie pour le rappel des employées admissibles, pourvu qu'elles soient qualifiées pour exécuter le travail offert. Lorsqu'une employée accepte un rappel au travail, elle doit être immédiatement rémunérée au taux de salaire de base de ce poste. Si l'employée accepte un rappel à un autre centre de travail que celui où elle travaillait au moment de la mise à pied, elle n'a pas droit au temps et aux frais de déplacement prévus à l'article 31 de la convention collective.
2. Il incombe à l'employée mise à pied qui désire être rappelée aux conditions stipulées ci-dessus d'informer la Compagnie de son adresse exacte et de signifier son acceptation d'une offre de rappel dans un délai de dix (10) jours civils.

3. La Compagnie peut présumer que l'omission par une employée mise à pied de l'aviser dans les dix (10) jours civils qui suivent la date de l'offre de rappel qu'elle accepte l'offre, ou de se présenter au travail dans les 15 jours civils qui suivent la date de l'offre de rappel ou de toute autre date convenue entre l'employée et la Compagnie, constitue un refus et que, par conséquent, l'employée a démissionné.
4. La date de l'offre de rappel est la date d'oblitération de la lettre envoyée par courrier recommandé à l'employée, à sa dernière adresse inscrite aux dossiers de la Compagnie.
5. a) Une employée mise à pied qui n'a pas été rappelée au travail dans un délai de 52 semaines après la date où elle a été mise à pied est présumée avoir terminé son service à la Compagnie.
b) Pour déterminer la durée de la mise à pied selon l'alinéa 5 a) ci-dessus, une employée qui est rappelée après une période de mise à pied et qui est de nouveau mise à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines de service continu après la date du retour au travail est réputée ne pas avoir interrompu la continuité de la mise à pied, cependant, la période de réembauchage ne doit pas être comptée comme partie de la durée de la mise à pied. Il est entendu que tant qu'elle n'a pas travaillé 52 semaines de service continu après la date de retour au travail, une employée rappelée est assujettie directement à la mise à pied et elle n'a pas accès à des prestations de départ, aux services de transition de carrière ou à la procédure de déplacement prévue à l'annexe A de la présente entente.

Listes de renseignements

1. La Compagnie convient de fournir tous les mois au Syndicat des listes des employées mises à pied temporairement par service et par localité, en indiquant pour chaque employée sa date de la mise à pied, sa date de calcul de la DRS et le centre de travail auquel elle était affectée.

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

Les parties conviennent de ce qui suit :

La Compagnie peut entreprendre et, à la demande d'une employée, le Syndicat peut demander une révision de profils quand il y a des changements évidents aux tâches, rôle et responsabilités d'un poste. La révision d'un profil peut porter sur le poste d'une employée, d'un groupe d'employées ou du profil lui-même, selon le cas.

La Compagnie a la responsabilité de réviser les profils, de procéder au reclassement d'une employée ou d'un groupe d'employées qui effectuent le même travail dans le même profil approprié, d'évaluer les nouveaux postes du Personnel de bureau et groupe connexe, de créer des profils et de déterminer les groupes salariaux appropriés.

Processus :

- Pour que la révision d'un profil soit amorcée par les employées, l'employée ou le groupe d'employées devra soumettre un questionnaire d'évaluation d'emploi dûment rempli et transmettre la demande au Syndicat afin de la transmettre à la Compagnie au nom de l'employée ou du groupe d'employées.
- Dans le cadre de tout type de révision des profils (incluant le reclassement, la révision d'un profil ou la création d'un nouveau profil), les représentants de la Compagnie vont consulter verbalement l'employée concernée, ou une partie des employées concernés selon le cas, en présence d'une représentante du Syndicat, et leur(s) superviseur(s).
- Les tâches, les rôles et les responsabilités d'un poste ou d'un profil faisant l'objet d'un examen seront évalués à l'aide de la méthode d'évaluation des emplois du Groupe Hay.
- Les décisions seront rendues 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 entre les parties. Il est entendu que ce consentement ne sera pas refusé sans raison valable.
- Les décisions seront transmises à l'employée (ou au groupe d'employées) et au représentant du Syndicat, et devront contenir les motifs et l'argumentaire expliquant les raisons de la décision.

Modalités salariales :

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

- Si l'emploi est rajusté à la baisse, l'employée bénéficiera d'une protection salariale (pour fin de clarification, le taux de rémunération de l'employée avant la révision à la baisse) pour la durée de la Convention collective et aura droit à un montant forfaitaire de 1000,00\$ pour chaque année en

remplacement de l'augmentation salariale négociée prévue à l'Annexe C de la Convention collective, où jusqu'à ce que le taux de salaire le plus élevé de son groupe salarial rattrape son taux actuel.

- Si l'emploi est rajusté à la hausse, le rajustement salarial entrera en vigueur à la date où la demande a été soumise par l'employée.

Général :

Il est entendu que lorsque la Compagnie procède à la création d'un nouveau profil, la Compagnie avisera le Syndicat du profil approprié et du groupe salarial 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.

Les parties conviennent et comprennent que l'évaluation et la méthodologie d'évaluation des profils et/ou des systèmes est à la seule discrétion de la Compagnie. Dans l'éventualité d'une mésentente sur le présent Mémoire d'entente, le Syndicat peut déposer un grief qui sera assujéti à la procédure de griefs prévue à l'Article 16 de la Convention collective. Les parties conviennent que, nonobstant les dispositions de l'Article 17 de la Convention collective, la juridiction de l'arbitre sera strictement limitée à déterminer si la Compagnie a agi de bonne foi, de façon arbitraire ou d'une manière discriminatoire dans l'application de sa méthodologie d'évaluation et/ou des systèmes.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

PROGRAMMES DE RÉDUCTION VOLONTAIRES
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LE PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent que lorsqu'un programme de réduction volontaire des heures de travail existe, une employée classée comme employée permanente à plein temps peut, sous réserve des conditions énoncées dans la présente entente et des conditions prévues dans toute pratique applicable de la Compagnie, choisir d'être reclassée comme employée permanente à temps partiel pendant une période convenue entre l'employée et son cadre, avec garantie de reclassement au titre d'employée permanente à plein temps à l'expiration de la période convenue.

Adoption d'un programme

Lorsque la Compagnie juge qu'il convient d'adopter un tel programme, le cadre CC4 concerné ou le cadre du niveau supérieur suivant de direction, selon le cas, devra, après notification faite au Syndicat, faire circuler aux groupes concernés dans son district un avis faisant état de l'existence du programme et invitant les employées admissibles qui désirent être reclassées à présenter une demande dans un délai donné.

Une employée admissible qui opte pour un reclassement volontaire doit s'entendre avec son cadre immédiat sur la durée, l'emplacement, l'affectation et les conditions de ce reclassement à un emploi à temps partiel. Nonobstant la possibilité que l'emploi à temps partiel offert à l'employée en vertu d'une telle entente peut relever d'un autre district, la responsabilité de l'administration de l'emploi dans le cadre du programme continue d'incomber à l'ancien district. Une fois que le cadre et l'employée se sont entendus, une confirmation écrite des modalités de l'entente doit être remise à l'employée avec copie à la représentante du Syndicat. S'il y a lieu, des copies additionnelles de cette entente seront également fournies au cadre et à la représentante du Syndicat du nouveau district.

Option à court terme ou à long terme

La participation d'une employée à un programme de réduction volontaire des heures de travail doit être pour la durée prévue au programme en question. Cependant, lorsqu'une employée a été déclarée excédentaire, sa participation au programme prend fin au moment de sa réaffectation.

Un programme peut comprendre des options à court terme, des options à long terme ou une combinaison des deux.

L'adhésion à un programme ou le retrait d'un programme ne pourra se faire que par consentement mutuel. Lorsque l'employée a été affectée dans un autre district, les cadres des deux districts, l'ancien et le nouveau, doivent donner leur consentement.

La sélection des employées sera effectuée en fonction de la date de durée reconnue du service.

Option à court terme

La durée de l'option à court terme est d'au moins un (1) mois et d'au plus 12 mois.

À l'expiration de la période convenue, l'employée participant à un programme doit être reclassée à son

statut antérieur d'employée permanente à plein temps.

Option à long terme

La durée de l'option à long terme excède 12 mois.

L'employée reclassée peut, chaque année, durant la période couverte par cette option, demander par écrit à être reclassée à son statut antérieur d'employée permanente à plein temps. Cette demande devra être faite le jour anniversaire du reclassement de l'employée.

La Compagnie aura jusqu'à six (6) mois pour faire droit à la demande de l'employée.

Salaire et conditions de travail

Une employée qui est reclassée en vertu d'un programme de réduction volontaire des heures de travail est rémunérée comme employée permanente à temps partiel et est assujettie aux conditions de travail normalement accordées aux employées permanentes à temps partiel, à l'exception des conditions qui avaient été confirmées par écrit à l'employée. De plus, lorsqu'une employée change de lieu de travail en raison de sa participation au programme, les dispositions de l'article 31 ne s'appliquent pas.

Avant d'être reclassée au statut d'employée permanente à temps partiel, une employée devrait prendre ses jours de congé personnels payés conformément aux dispositions de la section 27.04. Le nombre de jours auxquels elle a droit sera établi sur une base de prorata en fonction de la période où l'employée a travaillé à plein temps.

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 concernant l'interprétation ou l'administration de la présente entente sera traité conformément aux sections 16.03, 16.04 et à la sous-section 16.05 (b) de la procédure de griefs contenue dans la convention collective. L'exposé écrit de la position du cadre CC5, ou de son équivalent, fourni en vertu de la sous-section 16.05 (b) constitue le règlement final et irrévocable du problème.

Cette entente demeurera en vigueur pendant la durée de la convention collective.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

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

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

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

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

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

Pour les employées des profils télétravail et travail mobile, toute exigence supplémentaire en matière de présence au bureau, au-delà de ce qui est décrit dans la politique actuelle MonBoulot de Bell, doit être justifiée objectivement, liée aux fonctions du poste et communiquée en avance de façon transparente. Ces justifications incluent, sans s'y limiter :

- des formations en présentiel ;
- des réunions en personne ;
- d'autres tâches ne pouvant être réalisées à distance.

Généralités

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

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

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

Bell s'engage à maintenir la politique MonBoulot de Bell, **en vigueur le 15 décembre 2025**, telle quelle pour le personnel de bureau pendant la durée de la présente convention collective. Pour plus de clarté, une employée qui respecte les termes de la politique MonBoulot de Bell demeurera sur son profil

MonBoulot de Bell pour la durée de la présente convention collective. Ce mémoire d'entente expirera à la fin de la présente convention collective qui expire le 30 novembre 2029.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

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

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

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

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

Il est entendu et convenu que ces reclassements ne constituent pas des postes vacants aux termes de la convention collective. Lorsque possible, selon la Compagnie, tout reclassement en application du présent mémoire d'entente se fera au poste et au lieu de travail actuel de l'employée.

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

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

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

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

RENCONTRES DE VALIDATION DES FAITS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

- Lorsqu'un représentant de la Compagnie dirige une rencontre de validation des faits avec une employée concernant la violation présumée du Code de conduite pouvant vraisemblablement mener à une mesure disciplinaire, le représentant de la Compagnie doit :
 - Aviser l'employée et la représentante du Syndicat de la nature de l'entrevue en termes généraux (ex. malversation, conflits d'intérêts, abus de confiance, etc.) avant la rencontre, et;
 - Inviter la représentante du Syndicat à la rencontre, à moins que l'employée ne s'y oppose.
- Lors de ces entrevues, les représentants de la Compagnie et du Syndicat se comporteront de façon professionnelle et courtoise dans l'exécution de leurs fonctions, en démontrant du respect mutuel pour leurs vis-à-vis.

Il est entendu que les représentantes du Syndicat, bien que n'étant pas des participantes actives, auront la possibilité de poser des questions de clarification mais ne doivent en aucun cas perturber le processus d'enquête.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

RÉPARTITION DES HEURES MAXIMALES DE TRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Le présent mémoire confirme l'entente conclue au sujet de la répartition des heures maximales de travail pour les employés du Personnel de bureau et groupe connexe.

Les modalités relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires seront celles contenues dans la convention collective actuellement en vigueur entre les parties, sauf dans le cas où ces modalités sont régies par les dispositions du présent mémoire d'entente.

La répartition des heures maximales de travail décrite dans la présente entente s'applique à tous les établissements industriels ou lieux d'affaires de la Compagnie et à toutes les employées visées par la présente convention collective, peu importe leur lieu de travail.

La répartition des heures maximales de travail décrite dans la présente entente permettra à la Compagnie d'optimiser l'attribution des ressources afin de répondre efficacement aux fluctuations, tant imprévues que régulières, de la charge de travail et, ainsi, de mieux répondre aux exigences de l'exploitation et aux besoins d'affaires, ainsi qu'aux besoins des clients et des employées.

Les parties conviennent que la répartition des heures maximales de travail sera fondée sur une période de 13 semaines. Le nombre maximum d'heures de travail d'une employée ne peut dépasser 624 heures durant une période de 13 semaines.

Dans des circonstances autres que celles comportant une répartition telle que décrite ci-dessus, les dispositions pertinentes du Code canadien du travail continueront de s'appliquer.

Cette entente demeurera en vigueur pendant la durée de la convention collective.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

RESTRICTIONS CONCERNANT LES CONTRACTEURS CO-LOCALISÉS

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES

DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La Compagnie ne doit pas co-localiser des contracteurs qui effectuent du travail de l'unité de négociation au côté d'employées du Personnel de bureau et groupe connexe dans les bureaux de Bell.

Circonstances imprévues

2. Nonobstant les provisions du paragraphe 1, la co-localisation de contracteurs qui effectuent du travail de l'unité de négociation au côté d'employées du Personnel de bureau et groupe connexe dans un bureau de Bell ne sera possible que :
 - (a) Pour moins de quatre-vingt-dix (90) jours lorsque la Compagnie est dans l'impossibilité de faire le travail, ou ;
 - (b) Par entente réciproque entre les parties.

Il est convenu que l'exception incluse au sous-paragraphe 2 (a) n'a pas pour but de contourner l'intention du présent Mémoire d'entente mais bien de répondre à des circonstances imprévues.

Processus de révision

3. Dans les douze (12) mois suivant la signature du présent Mémoire d'entente, et pour chaque contracteur co-localisé identifié comme effectuant du travail de l'unité de négociation au côté d'employées du Personnel de bureau et groupe connexe dans un bureau de Bell, la Compagnie devra déterminer ses options telles que, nonobstant les provisions de l'article 33, d'offrir un poste temporaire à temps partiel à condition que le contractuel rencontre les conditions d'embauches de Bell incluant la vérification pré-emploi.

4. La Compagnie fournira des mises à jour lors des rencontres du Comité conjoint des relations du travail.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

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

En septembre 2010, Bell Cause pour la cause a amorcé une nouvelle conversation à propos de la santé mentale au Canada. À ce moment-là, la plupart des gens ne parlaient pas de la maladie mentale. Mais les chiffres étaient là pour nous convaincre du besoin urgent d'agir. Des millions de Canadiens, incluant des personnalités publiques, se sont engagés dans une discussion ouverte sur la maladie mentale, offrant ainsi de nouvelles avenues et de l'espoir pour ceux qui en souffrent et dont le nombre s'accroît chaque année. S'appuyant sur plus de dix ans de sensibilisation et d'acceptation accrues en matière de santé mentale, l'initiative Bell Cause pour la cause vise à encourager les Canadiens à agir pour créer un changement positif en matière de santé mentale.

Compte tenu du leadership de Bell Canada en ce qui a trait à la santé mentale au travail, Bell Canada et Unifor reconnaissent l'importance de contribuer à une culture au travail promouvant et améliorant la santé mentale en milieu de travail. Bell Canada et Unifor ont un intérêt commun à promouvoir et à améliorer une relation en lien avec les principes de l'initiative de Bell Cause pour la cause.

En fonction de ce qui précède, Bell Canada et Unifor encouragent les présidents des sections locales à avoir des discussions ouvertes avec les directeurs (cadres CC4) concernant tout enjeu de santé mentale et les défis auxquels leurs membres peuvent être confrontés. À leur tour, les directeurs interviendront concernant les préoccupations soulevées par le Syndicat, continueront d'éduquer et de s'impliquer avec les gestionnaires, pour soutenir davantage les employées par le biais de nos politiques et pratiques en milieu de travail, en les dirigeant vers les ressources interactives et avantages sociaux offerts par la Compagnie pour soutenir leur santé mentale et celle des membres de leur famille immédiate.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES

DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Le présent mémoire confirme l'entente conclue au sujet de l'établissement d'horaires de semaine de travail comprimée et de la répartition correspondante des heures de travail pour les employées à plein temps visées par la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Période d'application

Sous réserve du droit de la Compagnie de mettre fin à l'horaire de semaine de travail comprimée et à la répartition correspondante des heures de travail, le présent mémoire entrera en vigueur le 22 janvier 2026 et demeurera en vigueur pendant la durée de la convention collective.

Le présent mémoire s'appliquera à tous les établissements industriels ou lieux d'affaires de Bell Canada où des employées à plein temps exercent leurs activités, conformément à l'annexe B de la convention collective.

Approbation

Compte tenu des directives du service concerné établies en fonction des besoins d'exploitation de la Compagnie et des besoins de la clientèle, c'est le personnel dirigeant local qui approuvera l'établissement de la semaine de travail comprimée dans quelque groupe que ce soit de la Compagnie. Il est entendu que la semaine de travail comprimée doit procurer des avantages et bénéfices à la Compagnie et aux employées afin d'être implantée et maintenue dans un groupe donné. La participation des employées est volontaire.

Horaires de la semaine de travail comprimée et nombre de semaines dans la période de répartition

Lorsque l'établissement de la semaine de travail comprimée a été approuvé, chaque district, secteur ou groupe de travail naturel doit s'entendre sur un horaire pour l'appliquer à l'ensemble des employées participantes du groupe. Le groupe développera l'horaire comprimé qui répond le mieux à ses besoins, sous réserve de l'utilisation :

- a) d'une période de répartition de deux (2) semaines totalisant 75 heures; ou
- b) d'une période de répartition de quatre (4) semaines totalisant 150 heures.

L'implantation d'horaires de semaine de travail comprimée et de la répartition correspondante des heures de travail permet à la Compagnie d'optimiser l'attribution des ressources et, ainsi, de répondre efficacement aux fluctuations, tant imprévues que régulières, des besoins de la clientèle.

Les nombres de semaines indiqués ci-dessus pour les périodes de répartition applicables à la semaine de travail comprimée sont utilisés parce qu'ils répondent le mieux aux exigences de l'exploitation, aux besoins d'affaires et aux besoins de la clientèle de la Compagnie, ainsi qu'aux besoins des employées.

Conditions de travail

Les conditions de travail visant les employées qui adopteront la semaine de travail comprimée sont contenues dans la convention collective actuellement en vigueur entre les parties, sauf dans le cas où ces conditions sont régies par les dispositions du présent mémoire d'entente. Il est entendu que la ou les journées non travaillées durant la période de deux (2) semaines ou de quatre (4) semaines peuvent être prévue(s) n'importe quelle journée de la semaine, selon la charge de travail du groupe et les besoins de l'exploitation.

Durée

La durée de l'horaire de la semaine de travail comprimée sera déterminée par une entente mutuelle entre les parties.

Droit de mettre fin à l'entente

La Compagnie peut, à sa discrétion et en tout temps, mettre fin à tout horaire de semaine de travail comprimée établi conformément aux dispositions du présent mémoire d'entente. Avant de mettre fin à l'horaire de semaine de travail comprimée, la représentante de la section locale sera avisée des motifs de la décision par le cadre CC4.

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les modifications suivantes apportées aux dispositions de la convention collective actuellement en vigueur s'appliquent exclusivement aux employées à plein temps qui travaillent une semaine de travail comprimée.

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>DÉFINITIONS - ARTICLE 3</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 3.01 (l) Le terme "période de jour" désigne l'intervalle entre 6 h et 19 h, tous les jours de la semaine. • 3.01 (m) Le terme "période irrégulière" désigne l'intervalle entre 19 h une journée et 6 h le lendemain, tous les jours de la semaine.	<p>Le terme "période de jour" désigne l'intervalle entre 6 h et 21 h, tous les jours de la semaine.</p> <p>Le terme "période irrégulière" désigne l'intervalle entre 21 h une journée et 6 h le lendemain, tous les jours de la semaine.</p>

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRENTIELLES ET PRIMES - ARTICLE 22</u></p> <p>Prime de changement de tour de service</p> <ul style="list-style-type: none">• 22.03 (a) <p>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 22.05 et 22.06, 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.</p>	<p>Aucun changement.</p>

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRENTIELLES ET PRIMES - ARTICLE 22</u> (suite)</p> <p>Prime des samedis consécutifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • 22.07 <p>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 (3³/₄ heures) deux (2) samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section 22.08, 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.</p>	<p>L'employée dont l'horaire de travail comprimé prévoit au moins une demi-journée 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.</p> <p>Nota : Une demi-journée équivaut à la moitié des heures prévues pour cette journée selon l'horaire choisi.</p>

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>HEURES DE TRAVAIL – ARTICLE 24</u></p> <p>Employée à plein temps</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>Le nombre d'heures de travail de base par jour d'une employée à plein temps est établi selon l'horaire choisi.</p> <p>Le nombre d'heures de travail de base par période de deux (2) semaines d'une employée à plein temps est de 75 heures, sur la base de moins de dix (10) jours pour une période de deux (2) semaines ou de 150 heures sur la base de moins de 20 jours pour une période de quatre (4) semaines.</p>

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>HEURES SUPPLÉMENTAIRES - ARTICLE 25</u></p> <p>Rémunération des heures supplémentaires des employées à plein temps et à temps partiel</p> <ul style="list-style-type: none">• 25.01 <p>Pour l'employée à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">(a) en sus de 7½ heures de travail quel que soit le jour, ou (b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue de l'employée	<p>Pour l'employée à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">(a) en sus des heures de travail de base qu'on lui a assignées cette journée selon l'horaire de travail établi, dépendant de l'horaire choisi, ou (b) un jour en dehors des semaines de travail prévues de l'employée.

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>JOURS FÉRIÉS – ARTICLE 26</u></p> <p>Rémunération des heures de travail un jour férié</p> <ul style="list-style-type: none"> • 26.08 <p>(a) Lorsque l'employée à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire,</p> <ul style="list-style-type: none"> (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. 	<p>(a) Lorsque l'employée à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire,</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) elle doit être rémunérée à son taux de salaire de base pour cette journée, jusqu'à un maximum de 7,5 heures, ou (ii) un congé payé de 7,5 heures 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.

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<u>JOURS FÉRIÉS – ARTICLE 26</u> (suite)	<p>Il est entendu que dans l'éventualité où il n'y aurait plus de valeur maximum de 7,5 heures pour les jours fériés et les jours chômés payés en raison des lois du travail, le nombre de jours de congé personnels payés en vertu des sections 27.04 – 27.06 sera ajusté pour assurer que les employées sur la semaine de travail comprimée ne bénéficient pas d'un plus grand nombre d'heures de congé que les employées sur la semaine de travail ordinaire.</p>

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p>Rémunération d'un jour férié chômé</p> <ul style="list-style-type: none">• 26.11 <p>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.</p>	<p>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 de 7,5 heures.</p>
<p><u>JOURS CHÔMÉS PAYÉS - ARTICLE 27</u></p> <ul style="list-style-type: none">• 27.01 <p>En sus des congés prévus à la section 26.01, toute employée au service de la Compagnie le 1^{er} 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.</p>	<p>En sus des congés prévus à la section 26.01, toute employée au service de la Compagnie le 1^{er} décembre a droit à deux (2) jours chômés payés de 7,5 heures chacun, à des dates déterminées par la Compagnie, au taux de salaire de base pour la journée.</p>

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p>Jours de congé personnels payés</p> <ul style="list-style-type: none">• 27.04 - 27.06	<p>En vertu de ces sections, les employées se verront accorder 30 heures de congé personnels payés pour raisons personnelles, dont la moitié pourra être utilisée pour des urgences, par période applicable.</p> <p>Il est entendu que dans l'éventualité où il n'y aurait plus de valeur maximum de 7,5 heures pour les jours fériés et les jours chômés payés en raison des lois du travail, le nombre de jours de congé personnels payés sera ajusté pour assurer que les employées sur la semaine de travail comprimée ne bénéficient pas d'un plus grand nombre d'heures de congé que les employées sur la semaine de travail ordinaire.</p>

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE ET RÉPARTITION DES HEURES DE TRAVAIL
PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE (suite)

DISPOSITION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE MODALITÉS D'APPLICATION
<p><u>VACANCES - ARTICLE 28</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="191 556 300 583">• 28.03 <li data-bbox="191 863 300 890">• 28.07 <p data-bbox="240 926 797 1041">Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances annuelles, l'employée a droit à un jour chômé payé, à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie.</p>	<p data-bbox="824 585 1419 762">Le droit aux vacances sera converti en heures. Les heures de vacances sont déduites selon le nombre d'heures de l'option choisie pour chaque jour de vacances pris durant la période au cours de laquelle l'employée est sur la semaine de travail comprimée.</p> <p data-bbox="824 900 1419 1016">Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances annuelles, l'employée a droit à un jour chômé payé de 7,5 heures, à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie.</p>

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 l'établissement de la semaine de travail comprimée est conditionnel au respect de toute obligation légale en vertu de toute loi applicable.

Les parties conviennent que les dispositions des articles 16 et 17 de la convention collective actuellement en vigueur entre elles, doivent servir à traiter tout différend lié à l'interprétation et à l'administration des modalités applicables aux employées qui ont adopté la semaine de travail comprimée. Les parties conviennent également que tout différend de ce genre doit être fondé sur les modalités énoncées dans le présent mémoire d'entente, le cas échéant.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

SYSTÈME D'AFFECTATION À PARTIR DU DOMICILE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Le présent mémoire confirme l'entente conclue au sujet du système d'affectation à partir du domicile. L'implantation et l'application de ce mémoire d'entente sont déterminées selon les besoins de chaque unité d'affaires. Il est entendu que le système d'affectation à partir du domicile doit procurer des avantages et bénéfices à la Compagnie et aux employées afin d'être implanté et maintenu dans un groupe donné.

Admissibilité

La durée et les endroits des affectations à partir du domicile seront déterminés par la Compagnie.

Les employées, dans un groupe où l'affectation à partir du domicile est offerte, peuvent se porter volontaires pour y participer. L'employée qui se porte volontaire doit conclure une entente avec son cadre immédiat concernant l'affectation de son travail, compte tenu des exigences de la Compagnie en matière d'exploitation. Toute entente est assujettie aux dispositions du présent mémoire d'entente. Il est convenu que la participation à une affectation à partir du domicile peut être annulée par l'unité d'affaires ou par l'employée, moyennant un avis de deux (2) semaines.

Système d'affectation à partir du domicile

Il est expressément entendu que toute employée participante doit toujours disposer, à son lieu de résidence, d'un emplacement sécuritaire pour garer le véhicule de la Compagnie. Toutefois, le véhicule peut être garé à un endroit sécuritaire qui ne se trouve pas nécessairement sur la propriété où réside l'employée, à condition d'avoir obtenu l'approbation de la Compagnie.

L'employée participante est autorisée à utiliser le véhicule de la Compagnie qui lui est attribué seulement pour effectuer son travail, et pour se déplacer entre son travail et son lieu de résidence.

Les frais d'exploitation et d'entretien du véhicule seront assumés par la Compagnie. La Compagnie prendra des dispositions concernant l'entretien du véhicule; cependant, il incombe à l'employée participante de s'assurer que le véhicule est convenablement entretenu.

L'assurance du véhicule continuera d'être fournie par la Compagnie aussi longtemps que l'employée respecte les pratiques de la Compagnie, le présent mémoire d'entente et l'entente prise avec son cadre immédiat.

Conditions de travail

L'article 31 de la convention collective est remplacé par ce qui suit :

ARTICLE 31 DÉPLACEMENTS ET DÉPENSES

31.01 Le temps de déplacement, au début d'un tour de service et à partir du lieu de résidence de l'employée, est compris dans les heures de travail de base de la journée.

31.02 (a) Le temps de déplacement, à la fin d'un tour de service, de l'endroit où l'employée termine sa dernière affectation jusqu'à son lieu de résidence, n'est pas inclus dans les heures de travail de base de la journée et n'est pas rémunéré.

(b) Si l'employée doit retourner à son centre de travail habituel à la fin de chaque jour, le centre de travail est l'endroit où elle termine son affectation.

(c) Si le centre de travail est changé par la Compagnie de façon temporaire à l'intérieur ou à l'extérieur de son centre de rattachement habituel et que l'employée doit s'y rendre selon la sous-section 31.02 (b), la portion du temps de déplacement qui excède de 15 minutes ou plus le temps normalement consacré à se déplacer de son centre de travail à son lieu de résidence, sera rémunérée au taux horaire régulier nonobstant la sous-section 31.02 (a).

(d) Si le centre de travail est changé de façon permanente à l'intérieur du centre de rattachement et que l'employée doit s'y rendre selon la sous-section 31.02 (b), les dispositions de la sous-section 31.02 (c) s'appliquent pour les jours travaillés durant les 60 premiers jours suivant immédiatement le changement de centre de travail.

31.03 Lorsqu'une employée doit s'absenter de sa résidence pour une nuit, elle doit être remboursée de ses frais de repas et de logement approuvés.

31.04 L'employée qui tombe malade ou est victime d'un accident lorsque les repas et le logement sont payés par la Compagnie peut être ramenée à son lieu de résidence aux frais de la Compagnie.

Aux fins de la responsabilité, l'employée qui conduit un véhicule de la Compagnie dans les circonstances décrites à la section 31.02 doit être considérée comme étant au travail le temps pendant lequel elle doit être nécessairement responsable du véhicule et qu'elle est dans l'exercice de ses fonctions.

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 ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

TERMINAL À ÉCRAN DE VISUALISATION
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Les parties précitées conviennent de ce qui suit :

1. Une employée permanente à plein temps ou à temps partiel qui est enceinte, qui travaille régulièrement à un terminal à écran de visualisation (T.E.V.) et qui ne désire pas continuer ce travail pendant le reste de sa grossesse peut, sous réserve des conditions exposées dans le présent mémoire, choisir l'une des deux (2) options suivantes :
 - a) être affectée à d'autres tâches au sein de l'unité de négociation conformément au paragraphe 2 du présent mémoire d'entente, ou
 - b) obtenir un congé autorisé non payé jusqu'au moment où elle devient admissible au congé de maternité prévu par l'article 14 de la convention collective entre les parties, en date du 22 janvier 2026, ci-après appelée la convention collective.

Affectation à d'autres tâches

2. L'employée qui choisit l'option a) peut être affectée à un poste vacant lorsqu'il en existe un au sein de l'unité de négociation, de la manière et dans l'ordre suivants :
 - Premièrement, à un poste vacant de son propre lieu de travail, à un niveau de salaire comparable.
 - Deuxièmement, à un poste vacant d'un autre lieu de travail, à un niveau de salaire comparable.
 - Troisièmement, à un poste vacant où que ce soit, à un niveau de salaire inférieur, auquel cas elle reçoit dès sa réaffectation le taux salarial du nouveau poste.

L'affectation des employées qui choisissent l'option a) a préséance sur les demandes de mutation en instance.

Si, après avoir fait le cheminement décrit plus haut, l'employée ne peut être réaffectée, elle peut choisir l'option b).

3. L'employée qui choisit l'option a) doit, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, se voir proposer un autre travail au sein de l'unité de négociation.
4. L'employée qui choisit l'option a) et qui est affectée à un autre poste :
 - a) renonce, pour la durée de sa réaffectation, aux droits qui lui sont reconnus aux articles 23 et

31 de la convention collective entre les parties, et

- b) doit choisir ses vacances dans son ancien bureau, comme si elle occupait toujours son ancien emploi dans ce bureau.
5. L'employée qui a choisi l'option a), qui est affectée à un nouveau poste et qui ne veut plus continuer à travailler à ce nouveau poste peut alors choisir soit de demeurer à son poste original, soit d'exercer l'option b). Si elle choisit l'option b) avant de s'être présentée à son nouveau poste, elle demeure à son propre poste jusqu'à ce que l'option b) prenne effet.
6. L'employée qui, après avoir choisi l'option a), désire reprendre son emploi à la fin de son congé de maternité doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait immédiatement avant sa réaffectation.

Congé autorisé (non payé)

7. a) Pour être admissible au congé mentionné au paragraphe 1 b), l'employée doit présenter une demande, accompagnée d'un certificat établissant la grossesse et précisant la date prévue de l'accouchement. La Compagnie accepte de faire tout en son pouvoir pour accélérer l'octroi du congé autorisé et, de toute manière, la prise d'effet de ce congé autorisé ne sera pas fixée à plus de cinq (5) jours après la date de la demande de congé autorisé, à moins que l'employée n'ait donné son accord à un délai plus long.
- b) L'employée en congé autorisé en vertu du paragraphe 1 b) et dont la grossesse est terminée doit être réintégrée au poste qu'elle occupait au moment où elle a choisi en premier, une option en vertu du paragraphe 1. Cette réintégration doit avoir lieu dans les cinq (5) jours qui suivent la demande de l'employée.
8. En plus du paragraphe 7, les employées admissibles qui désirent faire une demande de congé de maternité en vertu de l'article 14 de la convention collective doivent respecter les dispositions dudit article. (Plus clairement, cela signifie que l'employée doit faire la demande stipulée par l'article 14 de la convention collective au moment approprié au cours du congé mentionné au paragraphe 1 b).)

Généralités

Les parties conviennent que tout différend concernant l'interprétation ou l'application des termes et conditions prévus ci-dessus peut être traité conformément aux dispositions des articles 16 et 17 de la convention collective.

La Compagnie et le Syndicat doivent agir de manière juste et raisonnable dans l'exécution des dispositions du présent mémoire d'entente.

Signé ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

TOURS DE SERVICE FRACTIONNÉS LORS DE TÉLÉTRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉES
DU PERSONNEL DE BUREAU ET GROUPE CONNEXE

Ce mémoire confirme notre entente concernant les tours de service fractionnés lors de télétravail pour le personnel de bureau et groupe connexe. L'implantation et la participation à ce programme seront déterminées par chaque unité d'affaires selon les besoins d'affaires.

Admissibilité

Les tours de service fractionnés s'appliquent seulement aux employées de l'unité du Personnel de bureau et groupe connexe qui sont en télétravail.

Les participantes seront choisies parmi les employées permanentes qui sont admissibles au télétravail et qui se portent volontaires pour travailler des tours de service fractionnés.

Il est convenu que la participation à des tours de service fractionnés lors de télétravail peut être annulée par l'unité d'affaires ou l'employée moyennant un avis de deux (2) semaines.

Conditions de travail

Les sections 24.08 et 24.09 de la convention collective ne s'appliqueront pas aux employées travaillant des tours de service fractionnés.

Les horaires de tours de service fractionnés lors de télétravail ainsi que les intervalles entre les tours fractionnés seront déterminés par les comités conjoints Bell-Unifor. Toutefois, la durée de l'intervalle entre les deux (2) demi-tours ne doit pas excéder cinq (5) heures. Chaque comité aura la flexibilité d'offrir aux employées en télétravail des horaires alternant les tours de services fractionnés et les horaires réguliers.

Gestion du programme tours de service fractionnés lors de télétravail

Des lignes directrices relatives à la gestion du programme seront établies par les cadres après consultation avec la (les) responsable(s) de la section locale du Unifor dans chaque groupe qui aura décidé d'établir un tel programme.

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 ce 22^e jour d'avril 2026.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Nena Bogdanovich

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

INDEX ALPHABÉTIQUE

LETTRES D'ENTENTE

Comité d'entreprise chargé de la santé et de la sécurité	109
Comités de vacances	110
Diversité de l'effectif et équité en matière d'emploi	112
Entrevues sur la Prévention de la violence en milieu de travail	114
Le Fonds humanitaire Unifor	116
Formation et opportunités d'apprentissage	117
Initiatives d'impartition	119
Perfectionnement et formation des employées	120
Périodes d'éligibilité pour les jours de congé personnel payés (sections 27.04 à 27.06)	121
Planification des jours de congé payés	122
Principes ergonomiques	124
Programme de prime de rémunération variable	125
Utilisation de ressources humaines extérieures	126

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 3^e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Comité d'entreprise chargé de la santé et de la sécurité

Madame Bogdanovich,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Le Syndicat sera représenté par deux (2) représentante nationale au sein du comité d'entreprise chargé de la santé et de la sécurité.

La représentante nationale additionnelle du Syndicat aura un rôle de participante dans les procédures du comité mais n'aura pas de droit de vote formel dans le processus décisionnel sauf si la Compagnie ajoute un représentant à une rencontre donnée.

La présente Lettre d'entente est en vigueur à compter de la date de signature jusqu'à l'expiration de la convention collective.

Cordialement,

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Comités de vacances

Madame Bogdanovich,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Des comités de vacances devraient être mis sur pied afin de faciliter la participation des employées et du syndicat dans la préparation des calendriers de vacances et des lignes directrices touchant l'établissement de ceux-ci.

Les comités doivent être formés de représentants de la direction, du Syndicat et des employées. Ces comités devraient normalement commencer à se rencontrer 2 ou 3 mois avant la fin de l'année.

Le mandat des comités est, d'abord et avant tout, de favoriser la participation des employées et du Syndicat dans l'établissement des calendriers de vacances, et de discuter et de faire des recommandations au besoin sur :

- (a) l'établissement du calendrier de vacances pour les groupes en cause (soit par cadre CC2, par cadre CC3, par fonction, par groupe salarial, etc.) tel que déterminé par la Compagnie, et;
- (b) le nombre d'ouvertures de semaines de vacances durant la période estivale et/ou durant les périodes en demande, et;
- (c) les ratios de semaines disponibles, et;
- (d) les exclusions et/ou les restrictions.

La Compagnie doit justifier toute exclusion ou restriction incluse au calendrier de vacances en cause et ne devrait avoir recours à des embargos que dans des cas extrêmes.

Quoique les calendriers de vacances soient, en définitive, établis par la Compagnie en fonction des besoins d'affaires et du service, la Compagnie doit considérer les intérêts, les commentaires et les suggestions des membres des comités de vacances avant de transmettre les calendriers de vacances aux employées.

Il est entendu que tout différend concernant cette lettre d'entente peut être apporté au comité conjoint des relations du travail pour discussions et résolution.

Cordialement,

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

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

Madame Bogdanovich,

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

Vision

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

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

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

Rôle des unités d'affaires

Les deux parties conviennent que les cadres ont un rôle clé à jouer pour ce qui est de promouvoir la diversité en milieu de travail et de s'assurer que les employées comprennent les politiques de la Compagnie concernant la diversité de l'effectif et l'équité en matière d'emploi. Les cadres CC4 sont invités, avec l'aide des conseillers en Ressources humaines et en Relations du travail, à élaborer et à appuyer des initiatives visant à sensibiliser davantage leur personnel et à susciter des changements positifs au sein de leur district. S'il y a lieu, ces initiatives comprendront, sans toutefois s'y limiter, celles qui suivent :

- s'assurer que les pratiques d'embauche à l'interne et à l'externe facilitent le recrutement de candidats des quatre groupes désignés (c.-à-d., les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles) et du groupe d'affinité LGBT;
- s'assurer que les nouvelles employées aient la possibilité de remplir le questionnaire d'identification volontaire au moment de l'embauche, ainsi qu'au moment de leur reclassement comme employées permanentes;

- sensibiliser les employées aux politiques de la Compagnie par divers moyens de communications et à l'occasion des réunions du personnel;
- promouvoir le site Web de la Compagnie sur la diversité;
- ateliers de Sensibilisation à la diversité et/ou Respect au travail;
- appuyer et élargir le réseau de facilitateurs chargés d'animer les ateliers de Sensibilisation à la diversité;
- appuyer les événements locaux visant à promouvoir la diversité et le multiculturalisme.

La présente lettre d'entente ou d'autres sujets liés à la diversité de l'effectif et l'équité en matière d'emploi peuvent être apportés aux rencontres du comité conjoint des relations du travail pour discussion.

Cordialement,

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 3^e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Entrevues sur la Prévention de la violence en milieu de travail

Madame Bogdanovich,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

1. Lorsqu'une employée est tenue de se présenter, en tant que répondante, à une entrevue portant sur la présumée violation de la politique de la Compagnie sur la Prévention de la violence en milieu de travail, l'employée doit être avisée de la nature de l'entrevue en termes généraux (par exemple la présomption d'harcèlement) et ce, avant l'entretien prévu au paragraphe 2 de la présente Lettre d'entente.
2. Une représentante locale du Syndicat se verra accorder, immédiatement avant la tenue d'une entrevue, une période maximum de 15 minutes afin de s'entretenir avec l'employée qu'il représente.
3. Le représentante locale 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, en tant que plaignante ou répondante, avec un représentant du service des Ressources humaines de la Compagnie.
4. Il est entendu que la représentante locale du Syndicat assiste à l'entrevue à titre d'observateur et non pas à titre de participante. Elle peut poser des questions de clarification à la fin de la rencontre, mais ne doit en aucun cas perturber le processus d'enquête. 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.

Durée

5. La présente Lettre d'entente est en vigueur à compter de la date de signature jusqu'à l'expiration de la convention collective. Toutefois, dans l'éventualité où, de l'avis de la Compagnie, le processus d'enquête est perturbé, la présente Lettre d'entente peut être révoquée par la Compagnie suivant un avis de 30 jours au Comité conjoint de Relations du travail.

Cordialement,

Gabriel Coutu

Directeur, relations du travail

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 3^e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Le Fonds humanitaire Unifor

Madame Bogdanovich,

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

Le Fonds humanitaire d'Unifor sera ajouté à la liste des charités qui font partie du programme de dons des employées.

Cordialement,

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 3^e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Formation et opportunités d'apprentissage

Madame Bogdanovich,

La présente confirme l'entente relative à l'évolution de la formation et des opportunités d'apprentissage pour les employées 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 employées à améliorer leur employabilité.

Pour ce faire, la Compagnie s'assurera :

- que des profils de compétence existent pour les employées;
- 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.

Cordialement,

Gabriel Coutu

Directeur, relations du travail

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 3^e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Initiatives d'impartition

Madame Bogdanovich,

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

La Compagnie convient que, si elle décide de procéder à l'impartition des activités de travail s'inscrivant dans le cadre de la convention collective, elle amorcera des discussions avec le Syndicat afin de tenter d'établir un processus de transition visant à limiter le plus possible l'impact de l'impartition sur les employées mutées et sur l'exploitation de la Compagnie. Dans l'éventualité où des employées permanentes seraient déclarées excédentaires par la Compagnie par suite d'une initiative d'impartition, le Mémoire d'entente sur le Plan de rajustement de l'effectif s'appliquera.

Il est entendu que la Compagnie ne s'opposera à aucune demande d'accréditation formulée par le Syndicat en regard des activités imparties, sous réserve des lois applicables.

Cordialement,

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 3^e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Perfectionnement et formation des employées

Madame Bogdanovich,

La présente confirme l'entente relative au perfectionnement et à la formation des employées résultant de la participation aux projets et aux activités mentionnés ci-après conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Les employées participent de plus en plus aux projets de la réorganisation du travail et à d'autres projets semblables. Elles participent également aux activités des comités mixtes formés pour examiner les questions concernant le service, les revenus, les coûts et les employées.

La Compagnie reconnaît la précieuse contribution qu'une employée peut apporter à ces activités et aussi les compétences, la formation et l'expérience qu'elle peut acquérir par sa participation. Dans le processus de planification et de perfectionnement personnels, le cadre et l'employée devraient s'assurer que la formation et les compétences acquises par l'employée ainsi que la contribution de celle-ci à ces activités sont notées à juste titre.

Cordialement,

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 3^e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Périodes d'éligibilité pour les jours de congé personnel payés (sections 27.04 à 27.06)

Madame Bogdanovich,

La présente confirme l'entente intervenue lors des négociations relative aux périodes d'éligibilité relatives aux jours de congé personnel payés prévus aux sections 27.04 à 27.06.

Jusqu'au 31 mai 2026

- Les dispositions de la précédente convention collective continueront de s'appliquer.

Période du 1^{er} juin 2026 au 31 décembre 2026

- Toute employée à plein temps ayant trois (3) mois ou plus de durée reconnue du service aura droit à trois (3) jours de congé personnels payés pour raisons personnelles.
- Ces trois (3) des jours de congé personnels payés pourront être utilisés, si nécessaire, pour des urgences personnelles.

À compter du 1^{er} janvier 2027

- Les changements négociés tels qu'ils apparaissent aux sections susmentionnées s'appliqueront.

Cordialement,

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Planification des jours de congé payés

Madame Bogdanovich,

La présente confirme l'entente relative à un processus de planification et d'établissement du calendrier de temps de congé payé des employées visées par la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Mise en œuvre du processus

Quand il en a été décidé ainsi localement au moyen d'une entente conjointe entre le cadre CC4 et la représentante de la section locale d'Unifor, un processus sera mis en œuvre en vue de la planification et de l'établissement du calendrier des jours de congé tout au long de l'année.

Les jours disponibles pour fin de planification et d'inscription au calendrier sont ceux auxquels les employées ont droit en vertu des dispositions de la convention collective, ex. : jours de congé personnels payés, vacances en jours, jours de congé compensatoires, jours chômés payés et temps compensatoire.

Admissibilité

Les employées à plein temps et les employées à temps partiel qui ont droit à des jours de congé payés et/ou qui ont du temps compensatoire accumulé avant la période d'attribution en cause.

Directives relatives à l'établissement du calendrier

Au cours d'une année civile, pour un minimum de dix (10) mois, les employées admissibles auront la possibilité de choisir des jours de congé aux fins de leurs besoins personnels. Les employées à plein temps auront la possibilité de choisir un minimum de dix (10) jours de congé par année. Au moment de l'établissement du calendrier des jours de congé, les employées indiqueront à leur cadre le type de congé choisi, ex. : jour de congé personnel payé, jour de vacances individuel, jour de congé compensatoire, etc.

Chaque unité d'affaires qui décide de mettre en œuvre ce processus déterminera, compte tenu des besoins de l'exploitation et des clients, les mois à l'intérieur desquels les employées pourront effectuer leur choix. Ceci ne change en rien les dispositions normales visant la planification et l'établissement du calendrier des vacances tout au long de l'année. Les périodes d'attribution ou les restrictions quant aux

mois ou aux jours disponibles peuvent varier d'une unité d'affaires à une autre en raison de l'effectif requis par la charge de travail et des attentes des clients.

Processus de sélection

Le processus de sélection des jours de congé doit être déterminé localement, conformément aux pratiques courantes d'établissement de calendriers. Chaque unité d'affaires déterminera le nombre maximum de congés disponibles par jour et en fera part aux employées au moyen des procédures existantes de gestion de calendriers.

Il est entendu que les représentants désignés de la Compagnie et d'Unifor doivent se consulter lorsque cela est approprié, afin d'examiner la répartition des jours disponibles.

Cordialement,

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 3^e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Principes ergonomiques

Madame Bogdanovich,

La présente confirme l'entente relative aux principes ergonomiques pour les employées qui utilisent des terminaux avec écran de visualisation conclue au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective du Personnel de bureau et groupe connexe.

Le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité a développé un programme de sensibilisation qui a été conçu afin d'accroître la connaissance et promouvoir l'adhésion aux principes ergonomiques. Ce programme fait maintenant partie du programme de prévention des accidents (PPA) de Bell.

Les unités d'affaires s'assureront que toutes les nouvelles employées soient formées à l'intérieur des deux (2) mois suivants leur embauche et que la formation soit consignée au registre PPA de l'employée.

Les comités de négociation appuient le travail effectué par le Comité de l'entreprise chargé de la santé et de la sécurité à cet égard.

Les employées et les cadres continuent de partager la responsabilité d'adhérer aux principes ergonomiques et d'encourager leur application sur les lieux de travail.

Cordialement,

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 3^e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet: Programme de prime de rémunération variable

Madame Bogdanovich,

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.

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 à l'évolution du Programme.

Le gain potentiel au niveau cible représente 12 % pour le mois de décembre 2025 et 10,50 % du salaire de base à compter du mois de janvier 2026, 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.

Cordialement,

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Bell Canada
1 Carrefour Alexander Graham Bell
Édifice A, 3^e étage
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail
E: gabriel.coutu@bell.ca

Le 22 avril 2026

Nena Bogdanovich
Représentante nationale
Unifor

Objet : Utilisation de ressources humaines extérieures

Madame Bogdanovich,

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

Les parties ont convenu de se rencontrer périodiquement pour échanger de l'information et pour favoriser la consultation entre la direction et les représentantes du Syndicat sur les enjeux reliés à l'utilisation de ressources humaines extérieures et à ses implications potentielles sur les fonctions couvertes par l'unité de négociation.

La Compagnie a pour politique, chaque fois qu'il y a un besoin :

- de compétences techniques spécialisées, d'équipement ou de compétences professionnelles dont la Compagnie ne dispose pas normalement ou qu'elle ne peut offrir dans les délais requis;
- de travaux qui occasionneraient une utilisation non économique d'employées spécialisées;
- de suppléer temporairement aux travaux ou services normalement fournis par les employées existantes ou de remplacer celles-ci;
- de recourir à l'utilisation de ressources humaines extérieures afin d'exécuter le travail ou de fournir des services requis dans le but de respecter ses engagements et ses responsabilités envers ses clients et le public.

La Compagnie et le Syndicat travailleront ensemble de façon à trouver le juste équilibre entre les intérêts des clients, de la Compagnie et des employées, en ce qui concerne l'utilisation de ressources humaines extérieures.

Pour y parvenir, tous les trimestres, ou plus ou moins fréquemment si les parties en conviennent, chaque cadre CC4 qui utilise ou prévoit utiliser des ressources humaines extérieures rencontrera la représentante de la section locale pour examiner et passer en revue les activités et les préoccupations pouvant exister en regard d'une telle utilisation au sein de son organisation.

Les discussions entre le cadre CC4 et la représentante de la section locale (ou leurs délégués) devraient porter notamment, mais non exclusivement, sur les aspects suivants :

- situation actuelle et les prévisions de volume de travail ainsi que les projets à venir;
- solutions de rechange possibles telles que le recours à des employées temporaires ou à temps partiel, utilisation plus efficace des employées disponibles, etc. avant l'attribution de travail à des ressources humaines extérieures;
- travail que le cadre CC4 prévoit confier à des ressources humaines extérieures. La direction devrait donner le plus long préavis possible au Syndicat de son intention de recourir à des ressources humaines extérieures;
- utilisation de ressources humaines extérieures dans l'organisation du cadre CC4 depuis la dernière réunion;
- rétroaction sur le travail qui a été donné à des ressources humaines extérieures afin d'identifier les améliorations possibles ou suggérer des solutions de rechange.

En plus, une rencontre aura lieu entre le cadre CC3 et/ou CC2 et la représentante d'Unifor avant l'embauche d'une ressource humaine extérieure pour discuter des raisons, des alternatives et de la durée prévue de l'embauche.

Enfin, tel qu'indiqué précédemment, les comités de négociation reverront l'utilisation de ressources humaines extérieures lors de réunions consultatives.

Cordialement,

Gabriel Coutu

Directeur, relations du travail