



Tentative Agreement Highlights / Points saillants de l'accord de principe

Bell Craft and Services Members / Membres techniciens et employés auxiliaires chez Bell

- 4 Year Agreement
- \$4.80 wage increase in all classifications-current annual salary will increase by approximately \$10,000 during the life of the CBA
- New avenues created to wage schedule A (company will maintain a minimum of 75% of the membership between wage schedule A and wage schedule 1)
- 25 members reclassified to wage schedule A immediately following ratification by seniority
- Post Retirement Benefits restored to coincide with 600 Retirement Incentive Offers
- Job Security- Article 11 protection to all employees (approximately 224 additional members)
- Standby- 7-day stints restored & 25 years opt out option
- 100% RPTs reclassified to RFT upon ratification
- New Alternate Mediation/Arbitration Process
- Safety boots/shoes increased to \$225
- Updated Home Dispatch Policy to reflect existing CBA
- 70 new hires throughout term of the CBA
- Bell mass market Business Call-out procedure secured
- Shift Differentials increased by 10%
- Elimination of Wage Schedule C
- Disciplinary action must be issued withing thirty (30) calendar days, from the time management knew of the events leading to disciplinary action
- Bank time increased from 120 to 160 hours and members are now guaranteed at minimum 3 days of TGP in a two month period if they choose
- Per-diem for travel increased from \$55 to \$69
- Any disciplinary letter in an employee's file will now be removed after 18 months, reduced from the previous period of 24 months
- Restructured Grievance Process
- NO CONCESSIONS!

Your bargaining committee unanimously endorses the tentative agreement.

-
- Accord de 4 ans
 - Augmentation salariale de 4,80 \$ dans toutes les classifications – le salaire annuel actuel augmentera d'environ 10 000 \$ au cours de la durée de la convention collective (CCT).
 - Nouvelle structure d'accès à l'échelle salariale A (l'entreprise maintiendra un minimum de 75 % des membres entre l'échelle salariale A et l'échelle salariale 1).
 - 25 membres reclassés à l'échelle salariale A immédiatement après la ratification, selon l'ancienneté. 100 nouvelles embauches dans l'accréditation
 - Ajout d'un programme d'assurance collective à la retraite liées pour coïncider avec les 600 offres d'incitation à la retraite.
 - Sécurité d'emploi : Protection de l'Article 11 pour tous les employés (environ 224 membres supplémentaires).
 - TDA : restauration des périodes de garde de 7 jours et option de retrait après 25 ans.
 - Tous les RPT (temps partiel régulier) reclassés en RFT (temps plein régulier) après la ratification.
 - Nouveau processus alternatif de médiation/arbitrage en ajout au processus actuel.
 - Augmentation de l'allocation pour bottes/chaussures de sécurité à 225 \$.
 - Politique de dépêche à domicile mise à jour pour refléter la (convention collective) CC existante.
 - 70 nouvelles embauches pendant la durée de la CC.
 - Maintien de l'entente de règlement - Procédure d'appel d'affaires de masse de Bell sécurisée pour les marchés de masse (produit de vente directe).
 - Augmentation des primes différentiels de quart de 10 %.
 - Élimination de l'échelle salariale C.
 - Les mesures disciplinaires doivent être émises dans les 30 jours calendaires, à partir du moment où la direction a eu connaissance des événements menant à ces mesures
 - Temps banké augmenté de 120 à 160 heures, avec garantie d'un minimum de 3 jours de TGP (temps garanti payé) sur une période de deux mois si les membres le choisissent.
 - Per diem pour les déplacements augmenté de 55 \$ à 69 \$.
 - Tout avis disciplinaire dans le dossier d'un employé sera supprimé après 18 mois, au lieu de la période précédente de 24 mois.
 - Processus de grief restructuré.
 - AUCUNE CONCESSION !

Votre comité de négociation approuve à l'unanimité l'entente de princip

Ex. 1

JOINT LABOUR RELATIONS COMMITTEE
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

The parties agree as follows:

1. The parties agree to establish one (1) Joint Labour Relations Committee consisting of five (5) Company representatives (including the Chief Negotiator or his delegate), six (6) Union representatives and two (2) National Representatives. It is understood that the Union's bargaining committee members shall be representatives on the Joint Labour Relations Committee.
2. The mandate of the Committee is to, first and foremost, foster and improve relationships between the Company and the Union, and to discuss and make recommendations as it deems necessary on:
 - (a) the administration of Articles 22 and 24, and succession planning;
 - (b) the various methods and standardized questionnaires used in determining the potential, the aptitude and the attitude of an employee wishing to be considered for a job posting;
 - (c) review trends of grievances or issues that may arise from time to time; without authority over grievances that are currently in the grievance process;
 - (d) the means of increasing the flexibility available to the Company in order to allow it to better face fluctuations of work volumes on a daily, weekly and monthly basis,
 - (e) scheduling and operational areas of improvement,
 - (f) questions related to the contracting out of work, and;
 - (g) discuss enhancements which could be made to the administrative processes surrounding benefits requests (such as Short Term Disability or medical reimbursements) and the administration of benefits as it pertains to employees on short term disability (STD) or long term disability (LTD).
3. Other topics may be brought forth for discussion by mutual agreement of the parties.

4. The Committee does not have the mandate or the authority to make or recommend changes to the collective agreement or to deal with issues that are more properly addressed through collective bargaining.
5. The Joint Labour Relations Committee shall set its own schedule of meetings but shall meet at least quarterly. **Two (2) of these meetings shall be conducted in person on an annual basis.**
6. It is understood that should the agenda include discussions related to paragraph 2 (g), the Company may invite a member of the Mental Health, Workplace Practices and Disability Management team and a representative from the insurance provider.
7. Reasonable expenses incurred by the employee representatives, which are necessary for their work on the Committee, shall be reimbursed by the Company, according to its practices.

Signed in Montreal and Toronto this XXth day of XXXXXXXX 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 2

VISUAL DISPLAY TERMINAL
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

1. The parties agree that any Regular Full-Time or Regular Part-Time employee who is pregnant, who is regularly scheduled to work at a visual display terminal (V.D.T.) and who does not wish to work at a V.D.T. during the remainder of her pregnancy may, subject to the conditions expressed in this Memorandum, elect either of the following two options:
 - A) Receive a leave of absence without pay to cover the period prior to which she is or would be entitled to a maternity leave of absence pursuant to Article 31 of the Collective Agreement ~~between the parties dated May 15, 1999 hereinafter designated as the Collective Agreement~~, or
 - B) be assigned other work in the bargaining unit.

Unpaid Leave of Absence

2.
 - A) In order to be eligible to receive the leave of absence referred to in paragraph 1 A) the employee must complete and submit an application, with acceptable documentation certifying the pregnancy, and specifying the estimated date of delivery. The Company agrees that every effort will be made to expedite the granting of the leave of absence and in any case, the implementation of such a leave of absence will not be delayed for more than five days following the date of application for the leave of absence, unless a longer period is agreed to by the employee.
 - B) An employee who is on a leave of absence referred to in paragraph 1 A) and whose pregnancy is terminated shall be reinstated in the position occupied by her at the time such leave commenced, or in the position occupied by her at the time she first exercised an option under paragraph 1, whichever is the earlier. Such reinstatement shall be made within five days of a request by the employee.
3. In addition to paragraph 2, employees who are eligible to, and wish to apply for, a maternity leave of absence pursuant to Article 31 of the Collective Agreement must do so in accordance with the provisions of that Article. (This means that an employee must make the application required in Article 31 of the Collective Agreement at the appropriate time during the leave of absence referred to in paragraph 1 A).

Other Work Assignment

4. Employees who elect option B) shall be assigned other work in the bargaining unit in the following manner and sequence:
- First, to an existing job, at a comparable wage level in her own reporting centre which does not require the employee to work with a V.D.T.
 - Second, to an existing job, at a comparable wage level at any other work location within the Headquarters which does not require the employee to work with a V.D.T.
 - Third, to an existing job at a comparable wage level at any other work location which does not require the employee to work with a V.D.T.
 - Fourth, to an existing job, at a lower wage level at any work location. In such a case, the employee shall assume the rate of the job for the period of the reassignment.

For the purpose of assigning other work in the bargaining unit as outlined above, the employee being reassigned and any employee affected by that reassignment shall not be able to exercise their seniority rights to prevent the reassignment of the pregnant employee. Where it becomes necessary to displace an employee who is not pregnant, the Company agrees to seek volunteers in the affected location. But where there are no such volunteers, the junior employee on a non-V.D.T. job in the affected location will be so displaced. The volunteer, or the junior employee so displaced will, notwithstanding any provision of the Collective Agreement, have priority over the normal job filling procedures to return to the location from which she was moved.

If, after following the sequence referred to above, an employee cannot be reassigned she may elect option A).

5. An employee who elects option B) shall be offered other work in the bargaining unit within five working days of her election. Her status of Full-Time or Part-Time shall be maintained.
6. An employee who elects option B) and who is assigned to another job
- A) foregoes her right for the duration of the temporary assignment to the provisions of section 17.03 and Articles 22 and 23 of the Collective Agreement, and
 - B) shall choose her vacation in her former work location as if she still occupied her former position in that location.

If, however, while on the reassigned position, the employee is obliged by the Company to report to other work locations, she will retain her right to Articles 22 and 23 for such

reporting assignments. In such cases, the "reporting centre" shall be considered to be the temporarily reassigned reporting centre.

7. The provisions of Article 16 (Technological Change) of the Collective Agreement shall not be applied to an employee who has elected option B) and has been moved to another reporting centre where the Technological Change occurs at the reporting centre to which the employee has been temporarily assigned. They will apply, however, where the Technological Change occurs at the reporting centre from which she has been temporarily assigned.
8. An employee who elects option B) and who is assigned to a new position and who is unwilling to commence or to continue work in her new position, may then elect either to stay in her original position or to exercise option A). If she elects option A) before reporting to her new position, she will stay in her original position until option A) takes effect.
9. An employee who elects option B) who wishes to resume her employment on expiration of her maternity leave shall be reinstated in the position occupied by her immediately prior to her reassignment ~~rather than the "position occupied by her at the time such leave commenced" as specified in subsection 31.01 (d) of the Collective Agreement.~~

General

10. The parties agree that any contestations concerning the interpretation, administration or operation of this Memorandum shall be resolved by reference to the grievance and arbitration procedures set forth in the Collective Agreement.
11. The Company and the Union shall act in a fair and reasonable manner when carrying out the provisions of this Memorandum.
12. This Memorandum shall replace the Memorandum of Agreement signed on ~~January 29th 1996~~ **November 17, 2021**, and shall remain in full force and effect during the term of the Collective Agreement.

Signed in Montreal and Toronto this **XXth** day of **XXXXXXXX** 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 3

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A3
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Director, Labour Relations
E: gabriel.coutu@bell.ca

XXXXXXXX XX, 2024

Mr. Clayton Nunn
National Representative
Unifor

Subject: **Home Dispatch**

Dear Mr. Nunn,

This is to outline our understanding reached during bargaining applicable to the Craft and Services bargaining unit regarding Home Dispatch.

GENERAL

Implementation of Home Dispatch (including special circumstances) shall not proceed in a location without the approval of the National Representative.

The Company agrees that any costs directly associated with the Home Dispatch (e.g., provisioning of facsimile service, the incremental cost of insurance coverage which may be required, etc.), which are approved by the employee's manager, will be paid for by the Company. Where these costs are not approved by the Company, the employee will not be considered as a volunteer for the Home Dispatch. It is further agreed that this approval will not be unreasonably withheld.

Material will be stored and handled in the usual manner.

The vehicle, its contents, and all such other equipment or services provided by the Company are to be used for Bell Canada business-related purposes only.

The departure from home, and return to home, will be a factor of both the time it would normally take to drive to the work centre / dispatch location, and the time required to perform any typical job functions, in addition to any safety circle check requirements, time required to log in and receive/retrieve work.

An employee will leave their work vehicle at their assigned reporting centre if required by their manager and the employee is accountable for arranging their own transportation back home. In

exceptional situations, if an employee faces difficulties with their return home, the employee and their manager may discuss options.

SELECTION OF EMPLOYEES FOR THE HOME DISPATCH

Participation is strictly voluntary, limited to Regular employees, and based upon the mutual consent of the employee and his manager.

It is agreed that there will be no changes made to the occupational titles of the participants, due to their participation in Home Dispatch.

Volunteers will be chosen by the Company in order of seniority from among volunteers residing in the locations, within the occupational groups, districts, and localities selected by the Company.

Furthermore, employees within 40 airline kilometres from their garage/dispatch location will be considered eligible for home dispatch. Participation will not be unreasonably denied.

In instances where an employee is located more than 40 airline kilometers from their designated garage or dispatch location, local management will conduct a review to assess the feasibility of the employee participating in Home Dispatch. Additionally, it is acknowledged that if the company determines such arrangements to be viable, they cannot be implemented without the approval of the union.

Those beyond 40 airline kilometres, and on Home Dispatch prior to COVID (approximately March 2020), will remain on Home Dispatch. The exception to this would be for cases where an employee is now further from their report centre / dispatch location (and more than 40 airline kilometres) than they were before the start of COVID – in these cases their Home Dispatch will be reviewed for continued approval on a case-by case basis and discussed with the National Representative.

A manager will inform each employee on Home Dispatch that their personal home address will be used for dispatch purposes.

Participation may be terminated by either the Company, the National Representative of the Union, or by the Employee upon 14 days' notice.

When an individual's participation is ended, the employee shall be reintegrated in his permanent occupation at his normal report centre.

APPLICABILITY OF COLLECTIVE AGREEMENT PROVISIONS

An employee, during the period of his participation in Home Dispatch, will be entitled to all the provisions of the Collective Agreement with the exception of the following:

- Home Dispatch will be considered a temporary "special project" with regard to Article 22.
- During the period of the employee's participation, he shall not be entitled to travel allowance as provided under Article 23.
- Sections 18.24 and 18.25 shall not apply to the time spent travelling in the Company vehicle from the employee's home to his first job and from the last job to his home (this time shall be unpaid).

INSURANCE & WSIB/CNESST

The employee will be reminded that it may be advisable to inform his insurers of the fact that Company vehicle and equipment will be located on his premises and under his care.

With respect to damages either caused by or to the vehicle or equipment, except where the vehicle or equipment is used without authorization or in cases of willful damages, the liability will be assumed by the Company except as otherwise covered by the Société de l'Assurance Automobile du Québec or the Ontario Insurance Commission.

Employee basic life and employee basic accident insurances will apply. Employee optional life and employee optional accident insurances will also apply to the extent that the employee has selected and been approved for these options.

In terms of WSIB/CNESST, an employee injured while driving the Company vehicle, will be deemed to be at work, except when a distinct departure on a personal errand takes place enroute.

NOTIFICATION

The Company agrees to supply to the appropriate Local and National offices of the Union, the name, the reporting centre, the organization code and the home address of each employee involved.

None of what is contained in this Letter of Intent shall be construed to mean there is any additional compensation beyond a normally scheduled work day (e.g. for a full-time employee the tour would still reflect 8 hours of pay).

Regards,



Gabriel Coutu

Director, Labour Relations

Ex. 4

ALTERNATE ARBITRATION PROCESS
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

The Parties agree to schedule four (4) arbitration dates annually to address National Policy Grievances, and any other grievances that both Parties deem appropriate for consideration. This procedure will be conducted in accordance with Article 15 of the collective agreement. It is important to note that the selected dates and grievances will be exclusively managed by the Joint Labour Relations Committee.

Signed this XXth day of XXXXXXXX 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

CONTRACT CLAUSE PROPOSAL 2024

CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

ARTICLE 4

UNION REPRESENTATION

PRESENT

PROPOSED

4.01 The number of Local Union representatives, including Local Officers, Chief Stewards and Stewards shall not exceed 300. No change

4.02 (a) The Union agrees to notify the Company, by e-mail at the address provided by the Company, of the names of Local Officers, Chief Stewards and Stewards, and identify the Company operating unit each represents, and to inform the Company in the same manner of any changes or substitutions. A Local Officer, Chief Steward or Steward shall not act as such during working hours until the Company has been notified of his appointment. No change

(b) Where a Steward is unable to represent the employees in his local, another Steward in that local may be substituted in his place and the Company shall be so informed. (b) Where a **Union** Steward is unable to represent the employees in **their** local, another **Union** Steward may be substituted in **their** place and the Company shall be so informed. **Time will not be abused.**

4.03 (a) Before changing the status of any Local Officer, Chief Steward or Steward, who is to continue in the Company's employ, so as to render him ineligible to represent his voting unit, such Local Officer, Chief Steward or Steward shall be allowed reasonable time to transfer his duties as a Local Officer, Chief Steward or Steward to his successor. No change

(b) Except where the provisions of Article 11 or Article 16 apply, where a Steward or a Local Officer is selected for a relocation which would render him ineligible to No change

represent his voting unit and there is another employee in the same functional group, within the same reporting centre and who possesses the same qualifications, the Steward or Local Officer shall be given the option of accepting or rejecting the relocation providing the remaining employees at the reporting centre from which the relocation is to be made are qualified to perform the work remaining.

4.04 The Company agrees that permission for representatives of the Union to enter the Company's premises will not be unreasonably withheld. No change

4.05 The Company shall grant a leave of absence of between three months and one year, without pay, to an employee requesting such leave to assume full-time employment with the Union. No change

4.06 (a) Such leave of absence shall be renewed by the Company at the request of the Union. No change

(b) An employee on such a leave of absence shall continue to accumulate net credited service to a maximum of three years. No change

4.07 Leaves of absence without pay of up to two weeks duration shall be granted to employees, at the request of the Union subject to the following conditions: No change

(a) the total of such leaves in a calendar year shall not exceed 325 weeks; No change

(b) the granting of such leaves shall be subject to service requirements; No change

(c) the leave of absence shall not be used for the solicitation of members for the purpose of certification; No change

(d) a written request for such leave must be submitted to the Company at least two weeks prior to the commencement of the leave, and a No change

copy forwarded to the Director of Industrial Relations.

4.08 The Company will pay an employee who is on leave of absence pursuant to section 4.07, on behalf of the Union, at his basic rate of pay for the duration of the leave of absence. Any amount so paid by the Company will be billed to the National Union monthly and the Union shall remit that amount to the Company within 30 days of receipt of the bill. No change

Ex. 6

CONTRACT CLAUSE PROPOSAL 2024

CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

ARTICLE 5

TIME ALLOWANCE

PRESENT

PROPOSED

5.01 (a) An employee having a grievance or complaint, or a potential grievance or complaint, may confer with his Union Steward or with Management during his scheduled working hours, and

No change

(b) Union Stewards, Chief Stewards or Local Officers may handle grievances, or attend meetings with the Company, during their scheduled working hours, without deduction of the time so occupied in the computation of the time worked for the Company, and without deduction of wages in respect thereof provided, however, that each employee, Union Steward, Chief Steward or Local Officer must arrange with his immediate supervisor, subject to service requirements, for all time off the job required for the above purposes.

No change

(c) Any grievance related activities other than those referred to in this section are to be considered as other union business and the provisions of section 5.03 shall apply.

No change

5.02 An authorized Bargaining Representative of the Union may have time off for purposes of bargaining without deduction of the time worked for the Company, and without deduction of wages in respect thereof provided that such time is actually devoted to collective bargaining, but only until the expiry date of the Collective Agreement, or the date that conciliation assistance is requested, whichever

No change

is later. All time off required after the expiry date of the Collective Agreement or the date that conciliation is requested will be without pay and subsection 5.03 (e) shall apply.

5.03 (a) A Union Steward, may attend up to a maximum of five working days for each absence, to other business of the Union without deduction of the time so occupied in the computation of time worked for the Company, provided that it is the business of the bargaining unit covered by this Agreement. No change

(b) Chief Stewards or Local Officers may attend, up to a maximum of five working days for each absence, to other business of the Union without deduction of the time so occupied in the computation of time worked for the Company, provided it is the business of the bargaining unit covered by this Agreement. No change

(c) A Local Union President or his delegated representative may attend, up to a maximum of five working days for each absence, to other business of the Union without deduction of the time so occupied in the computation of time worked for the Company. No change

(d) All time off required pursuant to subsections 5.03 (a), 5.03 (b) or 5.03 (c) will be granted without pay; however, No change

(e) The Company will pay the Union Steward, Chief Steward or Local Officer, on behalf of the Union, at his basic rate of pay for all time off to attend to other business of the Union. Any amount so paid by the Company will be billed to the National Union monthly with an accompanying statement of account and the Union shall remit that amount to the Company within 30 days of receipt of the bill. No change

5.04 (a) Time off pursuant to this Article shall be granted only following a formal request to management, on a form supplied by the Company. Such request shall contain the No change

reason the time off is required, the name of the grievor requesting the meeting and the name of the grievor's foreman (if appropriate), a telephone number where the person requesting the time off can be reached and the estimated duration of the time off the job requested. Such request will not unreasonably be denied, but it is recognized that service requirements make it impractical at times to grant the request; in such cases, the Union Steward, Chief Steward or Local Officer requesting the time off may be replaced by the nearest available Union Steward, Chief Steward or Local Officer from amongst those designated by the Union as a replacement.

(b) Where a portion of an employee's scheduled vacation falls at the same time as a National Convention or the Bargaining Caucus of the Union to which he is elected to attend, that portion of the employee's vacation may be rescheduled for an available time on the vacation schedule.

5.05 (a) It is understood that Union Representatives have work to perform for the Company and any time spent on Union matters during working hours will be devoted only to Union business as provided for in this Agreement. In keeping with that understanding it is also agreed that Union Representatives have a legal obligation to provide proper representation, and time off for Union business will not unreasonably be withheld. Both the Union and the Company agree that the granting and use of time off the job will not be abused.

(b) The Director of Labour Relations and the appropriate Directors – Labour Relations will meet, quarterly if required, with the President

No change

5.05 (a) It is understood that Union Representatives have work to perform for the Company and any time spent on Union matters during working hours will be devoted only to Union business as provided for in this Agreement. In keeping with that understanding it is also agreed that Union Representatives have a legal obligation to provide proper representation, and time off for Union business will not unreasonably be withheld. Both the Union and the Company agree that the granting and use of time off the job will not be abused.

Union activities shall be conducted at a location designated by the Union Representatives, provided that such activities do not incur any additional travels and/or costs to the Company and are not in conflict with corporate policies.

(b) The **appropriate Director of Labour Relations** will meet, quarterly if required, with the President and Vice-Presidents of the Union

and Vice-Presidents of the Union to review alleged abuses regarding the granting or use of time off the job notwithstanding that a matter to be reviewed is, or may be, the subject of a grievance.

to review alleged abuses regarding the granting or use of time off the job notwithstanding that a matter to be reviewed is, or may be, the subject of a grievance.

5.06 One representative of each of the Locals may attend the Bargaining Caucus of the Union without deduction of the time so occupied in the computation of the time worked for the Company, and without deduction of wages in respect thereof, to a maximum of five days; provided however that the Company is given the names of the delegates two weeks prior to the meeting.

No change

(b) The Director of Labour Relations and the appropriate Directors – Labour Relations will meet, quarterly if required, with the President and Vice-Presidents of the Union to review alleged abuses regarding the granting or use of time off the job notwithstanding that a matter to be reviewed is, or may be, the subject of a grievance.

No change

Ex. 7

CONTRACT CLAUSE PROPOSAL 2024

CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

ARTICLE 12

SAFETY AND HEALTH

PRESENT

PROPOSED

12.01 Both parties to the present Agreement recognize the need to ensure the safety and protect the health of all employees. No change

12.02 It is the Company's responsibility to adopt and introduce, as circumstances may require, reasonable procedures and techniques to provide for the safety and health of employees while at work. The Union may make suggestions regarding safety for consideration by the Company. No change

12.03 It is the employee's responsibility to take, in accordance with the Company rules and procedures, all reasonable and necessary precautions for his own safety, including the use of all appropriate safety clothing and equipment when required by those procedures. No employee shall be required to work in an unsafe manner or to use unsafe tools, vehicles or equipment. No change

12.04 An invitation shall be given to a local Safety and Health representative to attend any accident investigation meeting involving an employee whom he represents. The local Safety and Health representative may delegate a Steward from the same local to replace him at the meeting. An invitation shall also be extended to the Local Officer where, in the opinion of Management, the Local Officer may contribute to the development of recommendations that will prevent similar accidents in the future. The Local Officer may No change

delegate another Local Officer from the same local to replace him at the meeting.

12.05 The Company shall pay for all safety equipment that employees are required to wear except for safety footwear. No change

Where employees are required by the Company to wear safety footwear the Company agrees to pay for each employee

Where employees are required by the Company to wear safety footwear the Company agrees to pay for each employee **the full cost up to a maximum of \$225 per calendar year for any of safety boots, safety shoes, overshoes to fit safety boots or overshoes to fit safety shoes.**

(a) The full cost up to a maximum of \$180.00 per calendar year for one pair of safety boots and/or one pair of overshoes to fit safety boots, or **Delete**

(b) The full cost up to a maximum of \$130.00 per calendar year for one pair of safety shoes and/or one pair of overshoes to fit safety shoes. **Delete**

12.06 (a) The Corporate Safety and Health Committee is composed of two members who are employees in the Craft and Services bargaining unit and two representatives of the Company. Additionally, two Officers of the Union, or their designates and two other representatives of the Company may attend the deliberations of the Committee as "ex officio" members. No change

(b) The Corporate Safety and Health Committee shall meet at least quarterly and is responsible for establishing its own rules and procedures as well as the rules and procedures of the local Safety and Health Committees (Craft and Services), their scope of responsibility, frequency of meetings and any other similar matter. No change

(c) Except for the number of Committees and the frequency of meetings, the rules for both the Corporate and local Safety and Health No change

Committees, as referred to in subsection 12.06 (b), shall mean the powers and obligations of joint Safety and Health Committees found in Part II of the Canada Labour Code.

(d) Notwithstanding the provisions of Article 14, any contestations relating to the interpretation, administration or operation of the procedures agreed to by the parties for both the Corporate and local Safety and Health Committees shall not be submitted to the grievance procedure. This subsection does not apply to the provisions contained in Attachments A and B of the agreed procedures relative to both the Corporate and local Safety and Health Committees. No change

(e) It is clearly understood that relevant safety and health issues that have implications that transcend local concerns will be referred to the Corporate Safety and Health Committee together with any notes dealing with that issue. No change

12.07 The number of local Safety and Health Committees (Craft and Services) shall be as mutually agreed to by the parties, but in any event shall not exceed 20. These Committees are composed, in equal numbers, of employees and representatives of the Company. No change

Ex.8

CONTRACT CLAUSE PROPOSAL 2024

CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

ARTICLE 13

DISCIPLINARY AND NON-DISCIPLINARY ACTION

PRESENT

PROPOSED

13.01 No employee shall, for disciplinary or non-disciplinary reasons, receive a written reprimand or a written warning, be suspended, demoted or dismissed, except for just cause.

13.01 No employee shall, for disciplinary or non-disciplinary reasons, receive a written reprimand or a written warning, be suspended, demoted or dismissed, except for just cause. **Such disciplinary action must be issued within thirty (30) calendar days, from the time management knew of the events leading to the disciplinary action.**

13.02 (a) The Steward or Chief Steward shall, unless the employee objects, be invited by the Manager to be present at any meeting between a representative of the Company and that employee called for the explicit purpose of announcing any measure referred to in section 13.01. Where the Steward or Chief Steward invited by the Manager to attend is not scheduled to work at the time the meeting is to be held he may be replaced by the nearest available Steward representing the bargaining unit, from amongst those designated by the Union as a replacement.

No change

(b) Where circumstances require the spontaneous imposition of discipline, the Company undertakes to advise the employee's Steward or Chief Steward as soon after as possible.

No change

13.03 The Company agrees to provide the employee and his Steward with written notification of the imposition of any measure referred to in section 13.01, and the reasons

No change

for such measure, at the time it is taken or as soon thereafter as possible.

13.04 An employee may grieve, in accordance with Article 14, the imposition of any measure referred to in section 13.01 which he feels was imposed without just cause. No change

13.05 In the case of a dismissal, the matter may be referred directly to the second step of the grievance procedure as provided in Article 14. No change

13.06 All measures referred to in section 13.01 which are imposed for a breach of discipline shall form and become part of the disciplinary record of that employee. No change

13.07 An employee shall have the right to inspect his disciplinary record annually after making suitable arrangements with his Manager. The employee and/or his Union Representative shall also have the right under the same conditions to inspect the disciplinary record, where the employee grieves the imposition of discipline or a dismissal at the first step of the grievance procedure and at the third step if so requested by the Union. For grievances taken up at the second step pursuant to section 13.05 the second step shall be treated as the first step in the grievance procedure for purposes of inspecting the disciplinary record. No change

13.08 The period accorded to an employee in which to effect improvement shall not exceed six months. No change

13.09 The record of all measures referred to in section 13.01, which were imposed for a breach of discipline, shall be removed from an employee's disciplinary record after two years. **13.09** The record of all measures referred to in section 13.01, which were imposed for a breach of discipline, shall be removed from an employee's disciplinary record after **eighteen months**.

Security Interviews

Security Interviews

13.10 When an employee is required to attend a security interview, the employee shall be advised, in general terms (for example: misappropriation, conflict of interest, breach of trust, etc.), of the nature of the interview, prior to the meeting provided in section 13.11. No change

13.11 A Union Representative shall be granted, immediately prior to a security interview, a maximum of 15 minutes to confer with the employee whom he represents. No change

13.12 The Union Representative shall, unless the employee objects, be invited by management to attend a security interview whenever an employee is interviewed by a representative of the Company's Security Department. No change

13.13 It is understood that local management and Union representatives shall attend the interview as observers to the process and not as participants. They shall be able to ask clarifying questions during the meeting, but shall, in no way, disrupt the investigation process. During these interviews, Company and Union representatives will perform their respective responsibilities in a professional and courteous manner with mutual respect for their counterparts. The main purpose of the interview is to identify the facts pertaining to the matter being investigated.

13.13 It is understood that local management and Union representatives shall attend the interview as observers to the process and not as participants. They shall be able to ask clarifying questions during the meeting, but shall, in no way, disrupt the investigation process. During these interviews, Company and Union representatives will perform their respective responsibilities in a professional and courteous manner with mutual respect for their counterparts. The main purpose of the interview is to identify the facts pertaining to the matter being investigated. **In addition, a National Representative may attend, as long as it does not delay said interview.**

CONTRACT CLAUSE PROPOSAL 2024

CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

ARTICLE 14

GRIEVANCES

PRESENT

The Company and Union agree that it is in the best interest of all parties to promptly and effectively resolve differences that may arise related to the interpretation, application or administration of this Agreement.

PROPOSED

The parties to this Agreement are committed to promptly resolving any differences between the Union and the employees it represents and the immediate manager. The parties agree that the employee's representative, or a representative designated by the Union, and the manager of the employee should try to resolve the differences prior to a grievance being filed in accordance with the provisions of this Article. The employee concerned may attend this meeting, if they so desire.

Definitions

"Grievance" shall mean a statement that is submitted by a grievor in accordance with the applicable procedure contained in this Article and which sets out any dispute pertaining to the interpretation, application, administration or alleged violation of any provision of this Agreement.

No change

Definitions

In the case of a "Group Grievance", the signatures of the employees involved must be attached to the grievance submission form.

No change

"Complaint" shall mean an issue relating to matters not regulated by this Agreement which a grievor seeks to have adjusted under the provisions of this Article.

No change

"Day", for purposes of this Article, shall mean any day that is not Saturday, Sunday or one of those holidays described in Article 20 of

No change

this Agreement.

"Grievor" shall mean the employee concerned or a group of employees concerned reporting to the same Tier D manager who are directly involved in a similar situation, a local of the Union, the Union or the Company.

No change

Grievance Procedure

Step 1

14.01 A grievance shall be submitted within 30 days from the time the grievor knew or could reasonably be expected to have known of the event allegedly giving rise to the grievance,

(a) to his second level of management by:

- (1) the grievor alone,
- (2) the grievor accompanied by the Steward, or,
- (3) The Steward alone,

provided the grievance is signed by the grievor. The Tier C manager, receiving a grievance submitted in accordance with the above, shall acknowledge its receipt by signing it and recording the date the grievance was submitted,

or

(b) in the case of a grievance which alleges sexual harassment, the matter may be referred directly to Step 2 of the Grievance Procedure.

14.02 The Tier C manager shall convene a meeting within 10 days of receipt of the grievance and render their decision in writing within 10 days of hearing the grievance. He shall sign and date the grievance form.

Grievance Procedure

Step 1

No change

(a) to **their CP3 manager and the Labour Relations Consultant** by:

No change

No change

(3) The Steward alone, provided the grievance is signed by the grievor. The **CP3** manager, receiving a grievance submitted in accordance with the above, shall acknowledge its receipt by signing it and recording the date the grievance was submitted,

No change

The **CP3 manager and the Labour Relations Consultant** shall convene a meeting within **15** days of receipt of the grievance and render their decision in writing within **15** days of hearing the grievance. **The CP3 manager** shall sign and date the grievance form.

Step 2

14.03 When the grievance has not been settled at Step 1, it may be submitted by a representative of the Local, to the third level of management within 10 days of the disposition of the matter at Step 1.

14.04 The Tier B manager shall meet with two representatives to be designated by the Union and, if deemed necessary by either party, the grievor, within 10 days of receipt of the grievance and shall render his decision within 10 days of hearing the grievance. A written statement of position shall be entered by the Tier B manager on the grievance form.

Step 3

14.05 When the grievance has not been settled at Step 2, it may be submitted to the Company Grievance Committee within 30 days of the disposition of the matter at Step 2.

14.06 A notice of intention to appeal to the Company Grievance Committee shall be forwarded to the Director - Labour Relations. The notice, signed and dated by an Officer or employee of the Union, shall state the matter at issue and shall state in what respect the Agreement has been violated or misinterpreted by reference to the Article or Articles relied upon, or state in what respect the application or administration of the Agreement is being contested. The notice shall also stipulate the nature of the relief or the remedy sought. A copy of this statement shall be attached to a copy of the grievance form.

Step 2

14.03 When the grievance has not been settled at Step 1, it may be submitted by a representative of the Local, to the **CP4 manager** within 10 days of the disposition of the matter at Step 1.

14.04 The **CP4** manager shall meet with **no more than** two representatives to be designated by the Union and, if deemed necessary by either party, the grievor, within 10 days of receipt of the grievance and shall render his decision within **15** days of hearing the grievance. A written statement of position shall be entered by the CP4 manager on the grievance form.

Delete

Delete

Delete

14.07 The Company Grievance Committee shall *meet within 30 days* with Union Representatives in an attempt to resolve the grievance. *Within 30 days following the grievance presentation the Company will provide the Union* with a written statement of the resultant grievance settlement, or, if no settlement has been achieved, of the Company's final position. **Delete**

14.08 The Company Grievance Committee shall consist of not more than four people. Union representation at meetings with the Company Grievance Committee shall be limited to four people of which not more than two shall be employees of the Company. In addition, if deemed necessary by either party, the grievor may attend. **Delete**

Company or Union Grievances

Company or Union Grievances

14.09 Either party may submit to the other, grievances relating to the interpretation, application, administration or alleged violation of any provision of this Agreement, and which are general in nature and for which a general remedy is sought, within 30 days of the action or circumstances allegedly giving rise to the grievance, or within 30 days from the date on which the grievor knew, or reasonably ought to have known of such event. **No change**

14.10 This procedure shall not be used for processing individual and/or group grievances. **No change**

14.11 A Company or a Union grievance shall be processed in accordance with the intent of the provisions of the Grievance Procedure and within the applicable time limits, provided always that: **No change**

(1) in the case of a grievance concerning a practice, procedure, event or circumstance having less than Company-wide application, the parties may mutually agree to waive the meeting and decision at a particular step and submit the grievance within three days of such a decision to the next subsequent step.

No change

(2) in the case of a grievance concerning a practice, policy, event, or circumstance which has Company-wide application, it shall be submitted directly by the President of the Union, or an Officer of the Union, to the Director - Labour Relations, or if a Company grievance, by the latter to the former. The submission and the processing of such a grievance shall be in accordance with the intent of Step 3 of the Grievance Procedure.

(2) in the case of a grievance concerning a practice, policy, event, or circumstance which has Company-wide application, it shall be submitted directly by the President of the Union, or an Officer of the Union, to the Director - Labour Relations, or if a Company grievance, by the latter to the former. The submission and the processing of such a grievance shall be in accordance with the intent of **Step 1** of the Grievance Procedure.

Time Limits

Time limits

14.12 It is the mutual desire of the parties hereto that grievances be resolved as quickly as practicable. Time limits are prescribed for this purpose.

No change

14.13 Any grievance not submitted in conformity with the mandatory time limits prescribed in this Article shall be deemed to have been abandoned and cannot be continued or re-opened. If the Company fails to respond, (or, in the case of a grievance by the Company, where the Union fails to respond), or if a grievance is not settled at Steps 1 or 2 within the prescribed time limits, the grievor may proceed immediately to the next Step. Time limits may be extended only by mutual agreement in writing.

14.13 Any grievance not submitted in conformity with the mandatory time limits prescribed in this Article shall be deemed to have been abandoned and cannot be continued or re-opened. If the Company fails to respond, (or, in the case of a grievance by the Company, where the Union fails to respond), or if a grievance is not settled at **Step 1** within the prescribed time limits, the grievor may proceed immediately to **Step 2**. Time limits may be extended only by mutual agreement in writing.

General

General

14.14 A grievance shall be in writing, on a standard form approved by the Company, and shall include: No change

(a) the grievor's name and occupation No change

(b) the date of the event giving rise to the grievance No change

(c) the nature of the grievance, including loss or detriment alleged to have been suffered No change

(d) the remedy sought from the Company No change

(e) the Article(s) alleged to have been violated No change

14.15 A grievance shall not be deemed to be invalid prior to Step 2 by reason only of the fact that the grievance form was not properly completed with respect to the information stipulated in section 14.14. No change

14.16 When a grievance or complaint is being handled by a representative of the Union, the Company will not endeavour to settle the grievance or complaint with the grievor involved without prior notice to the representative. Where, after such notice, an interview between the grievor and management is to take place, the grievor shall have the right to be accompanied by a representative. No such grievance or complaint will be deemed to have been settled without the concurrence of the grievor's Union representative. No change

CONTRACT CLAUSE PROPOSAL 2024

CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

ARTICLE 15

ARBITRATION

PRESENT

PROPOSED

15.01

No change

15.02 It being agreed that the right to arbitration does not extend to any matters other than those expressly mentioned in section 15.01 of this Article, either party may, within 30 calendar days of the expiry of the disposition of the matter at Step 3 of the grievance procedure, but not later, institute arbitration proceedings by written notice to the other party. The notice shall state the matter at issue and shall state in what respect the Agreement has been violated or misinterpreted by reference to the Article or Articles relied upon, or state in what respect the application or administration of the Agreement is being contested. The notice shall also stipulate the nature of the relief or the remedy sought.

15.02 It being agreed that the right to arbitration does not extend to any matters other than those expressly mentioned in section 15.01 of this Article, either party may, within 30 calendar days of the expiry of the disposition of the matter at **Step 2** of the grievance procedure, but not later, institute arbitration proceedings by written notice to the other party. The notice shall state the matter at issue and shall state in what respect the Agreement has been violated or misinterpreted by reference to the Article or Articles relied upon, or state in what respect the application or administration of the Agreement is being contested. The notice shall also stipulate the nature of the relief or the remedy sought.

15.03 to 15.10

No change

15.11 If at Step 3 of the grievance procedure the parties are unable to agree as to whether the matter at issue is one relating to an alleged violation of section 13.01, the procedure described in section 15.06 shall not apply.

15.11 If at **Step 2** of the grievance procedure the parties are unable to agree as to whether the matter at issue is one relating to an alleged violation of section 13.01, the procedure described in section 15.06 shall not apply.

15.12 to 15.14

No change

CONTRACT CLAUSE PROPOSAL 2024

CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

ARTICLE 18

HOURS OF WORK

PRESENT

PROPOSED

18.01 to 18.03

No change

18.04 An employee may elect to bank half an hour basic hours worked per day, on a ratio of one for one (1:1); and, Except for overtime compensated under the provisions of sections 19.09 and 19.10, an employee may request to be compensated for overtime hours worked by time off in lieu of overtime payment on the basis of one hour and a half (1 ½) for each hour of overtime worked.

No change

(a) An employee's request to bank such time off in lieu of payment must be made known to his manager when his work on the day is coded for payroll. Time banked by an individual employee for purposes of time off in lieu of payment shall never exceed 120 hours, at any one time.

(a) An employee's request to bank such time off in lieu of payment must be made known to his manager when his work on the day is coded for payroll. Time banked by an individual employee for purposes of time off in lieu of payment shall never exceed **160** hours, at any one time.

(b) An employee may request to be compensated by time off in lieu of payment of the premium provided under section 18.21 in accordance with the provisions of this section.

No change

(c) Any such time off shall be subject to service requirements and scheduled at a time mutually agreed to by the employee and the Company and, when taken, shall be paid at the employee's basic rate of pay. The minimum amount of time off which may be granted under this section shall be one (1) hour.

No change

(d) An employee with banked time owing shall, if he requests it, be scheduled at least two (2) days off in each two month

(d) An employee with banked time owing shall, if he requests it, be scheduled at least **three (3)** days off in each two month

period, except for July and August where one day off will be granted for the two month period, beginning January

1st of each year, at a time mutually agreed to by the employee and the Company.

(e)-(f)-(g)

period, except for July and August where one day off will be granted for the two month period, beginning January 1st of

each year, at a time mutually agreed to by the employee and the Company.

No change

CONTRACT CLAUSE PROPOSAL 2024

CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

ARTICLE 23

TRAVEL ALLOWANCE

PRESENT

PROPOSED

23.01 to 23.07

No change

23.08 Where an employee is required to travel on Company business and to remain away from home overnight, he shall receive living expenses as follows:

No change

(a) Reasonable and actual expenses for satisfactory, single occupancy room where it is available, and

(b) a per diem allowance of

(b) a per diem allowance of

(i) \$55.00 per calendar day,

(i) **\$69.00** per calendar day,

if the employee is away for a full calendar day, or

if the employee is away for a full calendar day, or

(ii) \$12.00 if away over the breakfast period, \$20.00 if away over the lunch period, and \$23.00 if away over the dinner period if the employee is away for less than a full calendar day.

(ii) **\$15.00** if away over the breakfast period, **\$25.00** if away over the lunch period, and **\$29.00** if away over the dinner period if the employee is away for less than a full calendar day.

(c) the per diem allowance referred to in subsection 23.08 (b) shall cover all expenses incurred by an employee who is required to travel on Company business except for local transportation and as otherwise specifically provided in this Article.

No change

(d) when an employee is assigned outside the country, to take courses, attend training programs or perform work, the provisions of the Collective Agreement shall continue to apply. It is agreed, however, that per diem allowances will consider the expected reasonable cost of living outside the country. Employees will be reimbursed in Canadian currency at the exchange rate in place at the time the expense

No change

statement is processed.

If the circumstances are such that the employer can not apply the provisions of section 23.12 of the Collective Agreement, the assignment will be on a voluntary basis unless the parties conclude a letter of agreement relating to the conditions applicable during this assignment, in which case all employees assigned will be covered by the conditions of this agreement.

No change

In all cases, the employee will have thirty (30) days (as defined in section 14.01 of the Collective Agreement) from the date of his return to his own country, to file a complaint or a grievance in virtue of the provisions of the Collective Agreement or, as the case may be, in virtue of the provisions of the agreement referred to in the previous paragraph.

No change

23.09 to 23.18

No change

Ex. 13

CONTRACT CLAUSE PROPOSAL 2024

CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

ARTICLE 27

EMPLOYEE AND UNION INFORMATION

PRESENT

PROPOSED

27.01 The Company agrees to supply each employee with a copy of this Agreement.

27.01 The Company agrees **to supply the Union with five-hundred (500) copies** of this Agreement.

27.02 to 27.05

No change

Ex. 14

STANDBY PROGRAM
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

This is to confirm the following:

In order to maintain a quality service that meets customer expectations, the Company may introduce a standby program for employees in headquarters where it considers this necessary to meet business requirements.

- 1) As part of the standby program, the Company may assign a certain number of employees by reporting centre (or group of reporting centres) and by seniority unit, who must be available beyond basic hours of work. The total number of employees assigned and the duration of assignments may vary from one reporting centre (or group of reporting centres) to another or seniority unit to another.
- 2) The Company will grant priority to employees who volunteer and possess the required qualifications to meet the needs identified within a given reporting centre (or group of reporting centres) and seniority unit in order of seniority.
- 3) (a) If there are no volunteers, a rotation-based approach will be implemented by the Company to distribute assignment periods among all employees with the required qualifications to meet the needs identified in each reporting centre (or group of reporting centres) and seniority unit where the standby program is in place, with the selection of assignment periods to be based on seniority.

(b) Notwithstanding the provisions of subsection 3 (a) and where possible according to the Company, given the number of employees available, their qualifications and their seniority, an employee with **25** years or more of service may not be assigned under a rotation approach except by consent.
- 4) (a) **The** assignment period under sections 2) and 3) herein **will be solely** seven (7) consecutive days.

(b) The Company may terminate an assignment period at any time.
- 5) An employee on standby will receive compensation at the rate of one and a quarter hours at his basic rate of pay for each day on which he is on standby with the exception of paid Holidays, Christmas Eve or New Year's Eve where he will receive compensation at the rate of two hours at his basic rate of pay. He will be entitled to choose to be paid or to be

compensated in the form of banked time in lieu of payment, in compliance with subsection 18.04 (a) of the collective agreement on a ratio of one for one (1:1).

- 6) Notwithstanding section 5 herein, an employee on standby who has accumulated the maximum allowable hours in banked time in lieu of payment under subsection 18.04 (a) of the collective agreement will be paid at the rate of one and a quarter hours at his basic rate of pay for each day on which he is on standby.
- 7) An employee on standby who is called in to work will be paid in accordance with the terms of payment for overtime stipulated in the collective agreement.

Signed this XXth day of XXXXXXXX 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 15

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A3
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Director, Labour Relations
E: gabriel.coutu@bell.ca

XXXXXXXX XX, 2024

Mr. Clayton Nunn
National Representative
Unifor

Subject: **Test Centres**

Dear Mr. Nunn,

During bargaining for the renewal of the Craft and Services Collective Agreement, the parties have discussed establishing a framework for conversations regarding improvements to the existing test centres.

Within ninety (90) days of the ratification of this Collective Agreement, the parties will virtually convene to discuss potential enhancements to the test centres. Either party will send their agenda items for said meeting at least seven (7) days in advance.

It is further understood that all relevant local presidents and/or their designates who represent members in the test centres will be included in these discussions.

While this letter is intended to establish a first meeting, the parties have discussed using the Joint Labour Relations Committee meetings as a forum for any subsequent discussions on the test centres.

Regards,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "G. Coutu".

Gabriel Coutu
Director, Labour Relations

Ex. 16

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A3
Verdun, Québec H3E 3B3



Gabriel Coutu
Director, Labour Relations
E: gabriel.coutu@bell.ca

XXXXXXXX XX, 2024

Mr. Clayton Nunn
National Representative
Unifor

Subject: **Grievance Preparation Time**

Dear Mr. Nunn,

This letter of Intent serves to formalize our understanding regarding preparation time allocated for local representatives in relation to grievance meetings as outlined in the collective agreement.

1. Standard Preparation Time

It is agreed that local representatives should typically require no more than **one** hour of preparation time for each grievance. This standard is intended to ensure efficiency and clarity in the handling of grievances.

2. Extended Preparation Time

Understanding this Letter of Intent encompasses both face-to-face and virtual meetings, in instances where preparation time is anticipated to exceed one hour, it is understood that the local representative will communicate the reasons for the extended time to their operations manager (CP2) in a timely manner. For clarity, requests for extra preparation time may include instances when travel is required.

3. Varied Grievance Times

The parties acknowledge that the time required for grievance preparation may vary based on the complexity of individual cases. However, it is mutually agreed that such time will not be abused by local representatives, nor will it be unreasonably denied by the company.

4. Quarterly Discussions

Should any issues arise concerning the allocation or utilization of preparation time, both parties agree to engage in discussions on this matter quarterly at the Joint Labour Relations Committee meetings, allowing for ongoing dialogue and adjustment as needed.

Regards,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Coutu', written in a cursive style.

Gabriel Coutu
Director, Labour Relations

Ex. 17

EMPLOYEE RECLASSIFICATIONS
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

It is understood that Regular Part-Time technicians will be offered a reclassification to Regular Full-Time status.

It is understood and agreed that these reclassifications do not constitute “job openings” as defined in the collective agreement. Where possible, according to the Company, all reclassifications done under this agreement shall take place in the employee’s current job and at his current work location.

To be reclassified under these provisions, the employee must meet job requirements for the reclassification and/or not be subject to a performance improvement plan.

Employee reclassifications must be completed no later than three months following the signature of the collective agreement, unless the employee is on leave in which case the employee will be reclassified upon their return.

This Memorandum of Agreement is not an integral part of the collective agreement.

IN WITNESS WHEREOF, we have signed on **XXXXXX XX**, 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

WAGE SCHEDULE RATIO
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

As part of the 2024 bargaining process, the parties agreed on a progression path for employees on Wage Schedule B to move to Wage Schedule A.

Therefore, the parties agree as follows:

1. The preamble is integral and forms part of this agreement.
2. The Company has agreed to maintain a minimum ratio of 75% of employees in the wage schedules A and Class 1. The calculation of this ratio will be made by the Company as of November 1st of each year, and following the rollout of a retirement incentive offer program (RIO) or targeted retirement incentive offer program (TRIO). Any necessary reclassification will be made no later than January 31 of the following year, or no later than sixty (60) days following said RIO/TRIO. Employees at the top step of wage schedule B will be moved to the next higher step of wage schedule A.
3. This Memorandum of Agreement applies to employees who are Regular status on [**date of ratification**] and who have maintained their employment in the Craft and Services bargaining unit on a continuous basis since that date.
4. All reclassifications will be made by seniority which shall be determined in accordance with article 10.01 of the **Date of ratification** Craft and Services collective Agreement.

Signed this **XXth** day of **XXXXX 2024**.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 19

BUSINES CALL-OUT PROCEDURE
MEMORANDUM OF SETTLEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

WHEREAS the parties agreed during the 2024 bargaining process to renew the Minutes of Settlement pertaining to the Business Call-Out procedure signed on June 21, 2023;

Therefore, the parties agree as follows:

5. The preamble is integral and forms part of this agreement.
6. When there is Mass Market Business work in jeopardy of missing same day customer due dates, due to insufficient scheduled capacity, the following process will be followed to arrange for continuous overtime and Call-Outs:
 - I. Bell canvass for continuous overtime
 - i. Control Centre to canvass Bell technicians for extended shifts before end-of-shifts
 - II. Bell Technical Solutions (BTS) canvass for continuous overtime
 - i. Control Centre to canvass BTS technicians for extended shifts before end-of-shifts
 - III. Bell Call-Outs
 - i. Control Centre will first call out Bell technicians for overtime by following provided list of available technicians
 - IV. BTS Call-Outs
 - i. Control Center to call out BTS technicians to address any outstanding work

For clarity, BTS will not be utilized until we have made an attempt to contact those on the Bell Craft Call-Out list.

7. The parties understand and accept that there may be occasion for deviation from the foregoing as a result of unforeseen events. These instances, if any, should be rare and isolated.

8. This agreement and the process outlined in paragraph 2 will remain in effect up to and including November 30, 2028.

Signed this XXth day of XXXXX 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 20

ELIMINATION OF WAGE SCHEDULE C
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

WHEREAS the parties discussed the wage schedule classifications during the 2024 negotiations process;

WHEREAS the parties agreed to the Letter of Agreement “Assignment of Work” which refers the outstanding issues in dispute pertaining to the assignment of work and the application of the appropriate wage schedule to arbitration;

Therefore, the parties agree on the following:

1. The preamble is integral and forms part of this agreement.
2. The Company agrees to remove Wage Schedule C and reclassify all associated positions/functions to Wage Schedule B.
3. The reclassifications outlined in paragraph 2 of this agreement shall come into effect effective on the date of signature of this collective agreement.

Signed this **XXth** day of **XXXXX 2024**.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 21

ASSIGNMENT OF WORK
LETTER OF AGREEMENT
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICE EMPLOYEES

This is to confirm our discussions during bargaining for the renewal of the Craft and Services Employees Collective Agreement regarding the assignment of work to any employees and the application of the appropriate wage schedule when employees paid according to Wage Schedule B are performing some duties associated to Wage Schedule A, or are performing multiple duties all associated to Wage Schedule B.

It is understood and agreed that:

The parties will refer to Arbitration all grievances currently filed on these matters and will ask the Arbitrator to address the issues raised by the Company on the assignment of work and the issues raised by the Union on the application of the appropriated wage schedule.

The parties agree to appoint Arbitrator Christine Schmidt to hear this matter and will make every effort to proceed in a reasonable timeline.

Signed this **XXth** day of **XXXXX 2024**.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 22

MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

Re: Potential Sale of Business involving the transfer of Craft and Services employees

As reviewed with the union during bargaining for the renewal of the Craft and Services Employees Collective Agreement, the Company does not have any plans regarding a sale of business involving the transfer of Craft and Services employees as of the date of signing of the Collective Agreement.

Article 11 - Force Adjustment provides protection for Regular employees from lay-off in cases where bargaining unit work has been contracted out.

In the case of a sale of business, even inter-jurisdictional, where a portion of Bell Canada is sold as a going concern and which involves the transfer of Craft and Services employees, the Company will include in the terms of the sale the requirement for the purchaser to recognize Unifor as bargaining agent for the transferred employees and the terms of this collective agreement. Where, as a result of the sale of business, Craft and Services employees will be intermingled with the purchaser's employees, the criteria for determining successor rights outlined in the appropriate statute will be used.

Signed on this XXth day of December 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 23

TECHNICIAN HIRING
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

The parties agree that the Company will hire seventy (70) new employees during the term of the Collective Agreement. The new hires will be in the Regular Full-Time and Regular Part-Time status.

These positions will be filled through any combination of transfers from an affiliated or subsidiary company, and bargaining unit, and through Article 24 of the Collective Agreement. Signed on this XXth day of December 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

CONTRACT CLAUSE PROPOSAL 2024

CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

ARTICLE 31

LEAVE FOR EMPLOYEES

WITH FAMILY RESPONSIBILITIES

PRESENT

31.01 An employee who has completed six (6) consecutive months of continuous employment with the Company shall be granted a maternity leave without pay of up to seventeen (17) weeks, which leave may begin not earlier than eleven (11) weeks prior to the estimated date of delivery and end not later than seventeen (17) weeks from the date of commencement of the leave of absence.

31.02 to 31.12

PROPOSED

31.01 An employee shall be granted child care or adoption leave, without pay, under the conditions of eligibility set forth in the applicable Company practices and legislation currently in effect, or as amended from time to time following consultation with the Union.

In addition, a Regular employee who has completed six (6) consecutive months of continuous employment with the Company and who meets the conditions of eligibility contained in the applicable Company practices, shall receive an allowance under the Supplemental Allowance Plan in accordance with these same practices.

Delete

Note: Also delete Attachment E (Supplemental Allowance Plan chart)

Ex. 25

WAGE SCHEDULE UPGRADE
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

The Company will upgrade 25 employees from wage schedule B to wage schedule A, retroactive to the date of ratification of the current collective agreement.

These upgrades will be done on the basis of net credited service as shown on Company records and as posted on the seniority lists.

Signed on this XXth day of December 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

RETIREMENT INCENTIVE OFFER
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

This is to confirm the following:

1. The Company may present Retirement Incentive Offer programs to Regular Craft and Services employees who are Eligible (as defined below) for retirement.
2. The Company will approve a total of up to three hundred and fifty (350) applicants, by seniority, for any Retirement Incentive Offer programs that may be launched between ratification date and November 30, 2028.
3. The Company shall launch a Retirement Incentive Offer program for a minimum of one hundred fifty (150) applicants within sixty (60) days following ratification date.
4. All other terms and conditions of a Retirement Incentive Offer program associated with this agreement will include, but are not limited to the following:
 - a) A termination allowance equal to 0.5 months pay per completed year of service up to a maximum of twelve (12) months of base salary, less statutory deductions, and payable within sixty (60) days of retirement.
 - b) To qualify for a Retirement Incentive Offer, an employee must be at least fifty-five (55) years of age. Retirement Incentive Offers are voluntary.
 - c) Employees leaving the Company through a Retirement Incentive Offer program will be eligible to receive a total value of sixteen thousand dollars (\$16,000) in credits for the purchase of insurance and/or benefits after retirement. For clarity, the above-mentioned credits cannot be converted into any other form of compensation. Additional details will be provided to employees when a Retirement Incentive Offer program is launched.
 - d) An applicant approved by the Company for an incentive must retire at the end of the month in which they turn fifty-five (55) years of age. The table below illustrates possible retirement dates depending on when an employee becomes eligible:

Eligible for Retirement	Retirement Date
Eligible on or before March 31 st , 2025	Must retire on March 31, 2025
Eligible between April 1 st and December 31 st , 2025	Must retire at the end of the month of eligibility in 2025
Eligible in 2026	Must retire at the end of the month of eligibility in 2026
Eligible in 2027	Must retire at the end of the month of eligibility in 2027
Eligible in 2028	Must retire at the end of the month of eligibility in 2028

General

5. This Memorandum of Agreement is not an integral part of the Collective Agreement, is not arbitrable, and may not be used as a precedent in any other file involving the parties hereto.
6. Any disagreement under the terms of this Memorandum of Agreement may be brought to the Joint Labour Relations Committee for discussion.

Signed on this XXth day of December 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

EX. 27

REGULAR EMPLOYEES HIRED BEFORE [INSERT DATE OF RATIFICATION]

(FORCE ADJUSTMENT)

MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN

BELL CANADA

AND

UNIFOR

REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

The parties agree as follows:

Any Regular employee hired before [Date of ratification] will remain covered by the current provisions of Article 11 for as long as he remains an employee of the Company.

Signed this XXth day of XXXXX 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 28

PROPOSAL 2024
CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES
SUMMARY OF DEFINITIONS IN THE COLLECTIVE AGREEMENT

PRESENT

The following is a summary of definitions in the Collective Agreement. This consolidation is solely for convenience and shall not be construed as forming, or giving any additional meaning to, any part of this Collective Agreement.

PROPOSED

Delete introduction and all sections of the summary.

FORCE ADJUSTMENT
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

Whereas this Memorandum of Agreement applies to all Regular employees hired, rehired, reclassified to a Regular status or placed into the bargaining unit on or after **Date of ratification**;

Whereas the parties recognize and accept that the Company's ability to manage its workforce is an essential element to the success of the Company and that this is part of its management rights;

Whereas the parties recognize and accept that the Company has complete discretion to determine when reduction in the number of Regular employees is advised;

Notwithstanding the provisions of Article 11, Article 16 and subsection 27.05 (b) of the Collective Agreement, the parties have agreed as follows:

Force Adjustment

1. When any condition arises which reduces the work load to the extent that, in the Company's opinion, force adjustment is warranted, the following shall apply:
 - (1) The Company shall notify the Union of its intention to surplus Regular employees and identify the affected position within a family and district and headquarters, and the number of Regular employee reductions to be made.
 - (2) The Company and the Union shall meet within ten (10) days of the notification to surplus Regular employees to discuss alternatives to force adjustment such as part-timing, surplus declarations, repatriation of work, or a combination of alternatives. In the event that an alternate force adjustment plan cannot be reached to the satisfaction of both parties, the Company will proceed with any necessary reductions of Regular employees in its complete discretion.

Surplus Declaration

2. The Company shall terminate the employment of Regular Term and Temporary employee(s) of the affected position(s) within a family and district and headquarters where a force adjustment is warranted prior to the termination or lay-off of any Regular employee(s).

3. The most junior Regular employee(s) of the affected position (e.g. CO frame, Cable Air Desk Analyst and Design, DMS translation, etc.) within a family and district and headquarters will be identified as surplus provided those to be retained on the basis of seniority are qualified to perform the work remaining.
4. A Regular employee identified as surplus may elect to accept:
 - (a) lay-off with recall rights and lay-off allowance for a period of up to 52 weeks in accordance with the provisions of paragraphs 6 to 16 inclusive of this Memorandum of Agreement, on the condition that the employee has one (1) or more completed years of net credited service;
 - (b) termination of employment with lump sum calculated in accordance with the provisions of paragraph 18 of this Memorandum of Agreement, or:
 - (c) displacement of the most junior Regular employee in the affected family and district and headquarters in accordance with the provisions of paragraphs 19 to 21 inclusive of this Memorandum of Agreement.
5. (a) A Regular employee identified as surplus shall inform the Company of his choice as outlined in paragraphs 4 of this Memorandum of Agreement within ten (10) days of the surplus notification.
 - (b) A Regular employee who fails to respond within ten (10) days of the surplus notification shall be deemed to have accepted termination of employment with lump sum calculated in accordance with the provisions of paragraph 18 of this Memorandum of Agreement.

Lay-Off Allowance

6. A Regular employee identified as surplus and electing to accept a lay-off with recall rights and lay-off allowance for a period of up to 52 weeks pursuant to paragraphs 4 (a) of this Memorandum of Agreement shall be entitled to the following total lay-off allowance:

Net Credited Service on Date of Lay-Off	Total Lay-Off Allowance
1 year but less than 2 years	3 weeks
2 years but less than 3 years	4 weeks
3 years but less than 4 years	5 weeks
4 years but less than 5 years	6 weeks
5 years but less than 6 years	7 weeks
6 years but less than 7 years	8 weeks
7 years but less than 8 years	9 weeks
8 years but less than 9 years	10 weeks
9 years but less than 10 years	11 weeks
10 years but less than 11 years	13 weeks

11 years but less than 12 years	14 weeks
12 years but less than 13 years	15 weeks
13 years but less than 14 years	16 weeks
14 years but less than 15 years	17 weeks

Three (3) weeks additional pay for each full year of service as of 15 years of net credited service.

7. Lay-off allowance payments shall be based on the employee's weekly basic rate of pay in effect on the date of lay-off and made on a biweekly basis.
8. (a) The lay-off allowance plan becomes operative at the time the employee applies and qualifies for Employment Insurance benefits and upon receipt of proof that he receives such benefits.

(b) Each week's benefit shall be equivalent to 90% of the employee's basic rate of pay on the date of the lay-off in the case of a Regular Full-Time employee, and to 90% of the average basic rate of pay in the four pay periods preceding the date of the lay-off in the case of a Regular Part-Time employee, less Employment Insurance benefits entitlement, any earnings from other employment and statutory deductions and, subject to the maximum weekly earnings provided for under the Employment Insurance Act and Regulations.
9. Entitlement to the lay-off allowance and the recall procedure as described in paragraphs 12 to 16 of the Memorandum of Agreement will cease as follows:
 - (a) when the lay-off allowance entitlement is used up, or;
 - (b) when the employee reports for work subsequent to recall, or;
 - (c) when the employee fails to report for work after recall, or;
 - (d) when the employee has not been recalled to work within 52 weeks of the date of lay-off, or;
 - (e) when the employee is disentitled or disqualified from Employment Insurance benefits, or;
 - (f) when the employee obtains other employment, or;
 - (g) if the employee resigns.
10. An employee who has been recalled following a period of lay-off and is again laid-off prior to completing 52 weeks of continuous service after the date of return to work shall be granted a lay-off allowance pursuant to paragraph 6 of this Memorandum of Agreement based on his overall net credited service after deducting the lay-off allowance he received during his previous lay-off.
11. The Company agrees to treat the first 30 days of a lay-off as a leave of absence and to maintain the eligibility of a laid-off employee during that period to:

- (a) credit for service;
- (b) participation in the Comprehensive Medical Expense, Vision Care and Dental Plans;
- (c) participation in the optional life and accident insurance plans, providing the employee prepays the applicable premiums prior to the commencement of a lay-off.

Recall Procedure

- 12. (a) A Regular employee identified as surplus and electing to accept a lay-off with recall rights and lay-off allowance for a period of up to 52 weeks pursuant to paragraphs 4 (a) of this Memorandum of Agreement shall be listed on a recall list within the affected district and headquarters.
 - (b) Notwithstanding the provisions of Article 24 of the Collective Agreement, where a job posting is to be made within the affected district and headquarters and a recall is warranted, eligible qualified employees, as determined by the Company, shall be recalled in inverse order of lay-off provided they are immediately able to perform the work available.
 - (c) When an employee accepts a recall, he shall not be eligible to travel time and expenses as provided under Article 23 of the Collective Agreement.
- 13. It is the responsibility of a laid-off employee who desires to be recalled to keep the Company informed of his correct home and email addresses, and to advise the Company within ten (10) days of the date of recall as to his acceptance.
- 14. The Company may assume that failure on the part of any laid-off employee to notify the Company within ten (10) days of the date of the offer of recall concerning his acceptance of the offer, or to report for duty within 15 days from the date of the offer or such other date as mutually agreed upon by the employee and the Company, shall constitute a rejection and the employee shall be deemed to have resigned.
- 15. The date of mailing of a registered letter to the employee's last address as shown on Company record shall be the date of offer of recall.
- 16. (a) A laid-off employee who has not been recalled to work within 52 weeks of the date he was laid-off shall be deemed terminated from the employ of the Company.
 - (b) In the determination of the period of lay-off in paragraph 6 of this Memorandum of Agreement, an employee who has been recalled following a period of lay-off and is again laid-off prior to completing 52 weeks of continuous service after the date of return to work shall not be considered to have interrupted the continuity of the lay-off, however, the period of re-employment shall not be included as forming part of the period of lay-off. It is understood that, until he has completed 52 weeks of continuous service after the date of return to work, a recalled employee is subject to direct lay-off and shall not have access to a separation package set out in paragraph 4 (b) of this Memorandum of Agreement.

Information Lists

17. The Company agrees to provide the Union with lists of laid-off employees by position within an occupation in a district and headquarters indicating, for each employee, the date of lay-off, the net credited service date, and his original reporting centre.

Termination Lump Sum

18. A Regular employee identified as surplus and who elects to accept termination of employment with lump sum pursuant to paragraphs 4 (b) of this Memorandum of Agreement shall be paid 0.5 months' pay per completed year of service at his basic monthly rate for a minimum of three (3) months up to a maximum of twelve (12) months.

Displacement Procedure

19. (a) A Regular employee identified as surplus and who elects to displace pursuant to paragraph 4 (c) of this Memorandum of Agreement may attempt to displace the most junior Regular employee of the affected family and district and headquarters provided he, according to the Company, is qualified to perform the required work within such period of time as may be reasonably required, but in any event not more than fourteen (14) days refresher training, in the following order:
 - (i) By displacing the most junior employee in the same occupation in the same family and district and headquarters, or;
 - (ii) By displacing the most junior employee in another occupation in the same family and district and headquarters.
 - (b) When a displacement occurs following the application of paragraph 19 (a) of this Memorandum of Agreement, the displacing employee shall assume the status and working conditions of the displaced employee and shall not be eligible to travel time and expenses as provided under Article 23 of the Collective Agreement.
20. A Regular employee identified as surplus who is unsuccessful in displacing a more junior Regular employee pursuant to paragraph 19 of this Memorandum of Agreement must select one of the remaining options outlined in paragraph 4 (a) or (b).
 21. A displaced employee following the application of paragraph 19 of this Memorandum of Agreement shall become surplus and must select one of the options outlined in paragraph 4 (a), (b) or (c).

General

22. This Memorandum of Agreement applies to all Regular employees hired, rehired, reclassified to a Regular status or placed into the bargaining unit on or after **Date of ratification.**

23. For purposes of subsections 4.03 (b), 9.01 (b), 22.04 and 22.14 (b) of the Collective Agreement, the expression « Article 11 » must be understood to refer to this Memorandum of Agreement, when applicable.

Signed this XXth day of XXXXX 2024.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

TARGETED RETIREMENT INCENTIVE OFFERS
MEMORANDUM OF AGREEMENT BETWEEN
BELL CANADA
AND
UNIFOR
REPRESENTING CRAFT AND SERVICES EMPLOYEES

WHEREAS the Company agrees to modify the Memorandum of Agreement "Force Adjustment" to cease to apply to *"Regular employees hired, re-hired, reclassified to a Regular status or placed into the bargaining unit on or before Date of ratification"* (Protected Employees);

WHEREAS the parties recognize and accept that the Protected Employees will keep the same titles as identified in Attachment A of the Collective Agreement under Wage Schedules A or B and will remain subject to all conditions of Wage Schedules A or B outlined in the Collective agreement;

WHEREAS in consideration of the Union's request to extend job protection to all employees in the bargaining unit, the Company agrees to protect all Regular employees hired, re-hired, reclassified to a Regular status or placed into the bargaining unit on or before the date of ratification of this Collective Agreement. In return, the Union agrees that the Company will proceed with allowing up to two hundred and sixty-six (266) technicians to retire through Targeted Retirement Incentive Offers (Targeted RIOs). The parties acknowledge that it is possible some of the two hundred and sixty-six (266) Targeted RIOs may have to be utilized in years beyond this Collective agreement period.

The parties have reached an agreement as follows:

1. When any condition arises to the extent that, in the Company's opinion, force adjustment is warranted, the Company will proceed with Targeted RIOs to adjust its workforce.
2. The Company shall notify the Union ten (10) days prior to presenting Targeted RIOs and will share the list of functional groups by district and headquarters, as well as the number of required reductions.
3. The Company will present Targeted RIOs to Craft and Services retirement eligible employees in functional groups by district, within the selected headquarters identified by the Company, with seniority being the guiding factor.
4. To qualify for Targeted RIOs, an employee must be at least 55 years old at the date force adjustment is required. RIOs are voluntary.
5. The Targeted RIO for an employee eligible for retirement is payable within 60 days of retirement.
6. All Targeted RIOs will be sent at the same time to eligible employees. Eligible employees will have thirty (30) days to submit their completed Targeted RIO application form. An employee who fails to respond within thirty (30) days, shall be deemed to have rejected the Targeted RIO.
7. Once the Company has received the Targeted RIO application forms, the Company will review the number of applicants and compare it to the number of reductions required.
8. The Company will have up to twenty-one (21) days to inform the employees if they have been granted the Targeted RIO. Selected employees will retire from the Company on the

last day of the following month or at a later date decided by the Company, based on business needs.

9. The most senior applicants up to the number of required reductions will retire. In no case will there be more departures than the number of reductions required, unless otherwise agreed by the parties.
10. Employees leaving the Company through a Retirement Incentive Offer program will be eligible to receive a total value of sixteen thousand dollars (\$16,000) in credits for the purchase of insurance and/or benefits after retirement. For clarity, the above-mentioned credits cannot be converted into any other form of compensation. Additional details will be provided to employees when a Retirement Incentive Offer program is launched.
11. The Collective Agreement will apply if there are less applicants than the number of reductions required.

Working principles of the two hundred and sixty-six (266) retirements

12. The Company may proceed with allowing up to two hundred and sixty-six (266) to retire through Targeted RIOs.
13. The Targeted RIO process will begin only after the first general RIO has been launched.
14. The company has made it clear during the bargaining process that protection under the Force Adjustment MOA for those hired, re-hired, reclassified to a Regular status or placed into the bargaining unit on or before the date of ratification of this Collective Agreement was in exchange of two hundred and sixty-six (266) Targeted RIOs. The company will have the right to continue offering Targeted RIOs for as long as it takes to utilize the two hundred and sixty-six (266) Targeted RIOs.
15. The Company agrees that it will not introduce a request for any additional targeted RIOs in the next round of negotiations should any of the two hundred and sixty-six (266) Targeted RIOs remain unused.
16. It is clearly understood by the parties that the modification made to the Force Adjustment MOA will become permanent upon ratification of this Agreement, and the Protected Employees will have the same job security as employees who were Regular on November 30, 2012.
17. It is intended and irrevocably agreed by the parties that this Memorandum of Agreement shall remain in effect and shall be automatically renewed in any subsequent rounds of collective bargaining without any changes until the two hundred and sixty-six (266) Targeted RIOs have been utilized.

Remaining or unused Retirements

18. The Company will have until September 30th, 2028, to notify the Union of the number of Targeted RIOs which remain unused, and which will be allocated beyond the expiration date of the current collective agreement.

19. The Company will provide information on unused Targeted RIOs and plans to present Targeted RIOs by functional groups and district and headquarters during Joint Labour Relations Committee meetings.
20. In any case, Targeted RIOs initiatives will be communicated to the Union's bargaining committee at least ten (10) days prior to presenting them to employees.

General

21. Any disagreement under the terms of this Memorandum of Agreement may be brought to the Joint Labour Relations Committee for discussion.

Signed this **XXth** day of **XXXXX 2024**.

FOR THE
COMPANY

FOR THE
UNION

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 1

COMITÉ CONJOINT DES RELATIONS DU TRAVAIL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les parties conviennent d'établir un (1) Comité conjoint des Relations du travail composé de cinq (5) représentants de la Compagnie (dont le Chef négociateur ou son délégué), de six (6) représentants du Syndicat et de deux (2) Représentants nationaux. Il est entendu que les membres du comité de négociation syndical agiront en tant que représentants du Syndicat sur le Comité conjoint des relations du travail.
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 des Articles 22 et 24, et des plans de successions;
 - (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) les moyens d'augmenter la flexibilité dont dispose la Compagnie afin de lui permettre de mieux faire face aux fluctuations du volume de travail sur une base journalière, hebdomadaire et mensuelle,
 - (e) des opportunités d'améliorations sur des enjeux opérationnels et entourant la gestion des effectifs;
 - (f) les questions liées à la sous-traitance du travail, et;
 - (g) 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 employés en invalidité de courte durée (ICD) ou en invalidité de longue durée (ILD).

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 conjoint des Relations du travail établira son propre calendrier de réunions mais devra se rencontrer conjointement au moins à tous les trimestres. **Deux (2) de ces réunions auront lieu en personne chaque année.**
6. Il est convenu que la Compagnie pourra inviter 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 (g).
7. Les frais raisonnables engagés par les représentants des employés et nécessaires à leur travail au sein du Comité seront remboursés par la Compagnie selon ses pratiques.

Signé ce **XX^e** jour de **xxxxxxx** 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 2

TERMINAL A ÉCRAN DE VISUALISATION
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET
LES EMPLOYÉS AUXILIAIRES

1. Les parties conviennent qu'une employée permanente à plein temps ou une employée permanente à temps partiel qui est enceinte, qui travaille habituellement 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 protocole, choisir l'une des deux options suivantes:

- A) Obtenir un congé autorisé non payé jusqu'au moment où elle devient admissible au congé de maternité prévu par l'article 31 de la convention collective ~~entre les parties, en date du 15 mai 1999, ci-après appelée la Convention Collective~~, ou
- B) Être affectée à d'autres tâches au sein de l'unité de négociation.

Congé autorisé (non payé)

- 2. A) Pour être admissible au congé mentionné au paragraphe 1 A), 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 jours après la date de la demande, 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 A) et dont la grossesse est terminée doit être réintégrée au poste qu'elle occupait au moment où ce congé a commencé ou au poste qu'elle occupait au moment où elle a choisi une option en vertu du paragraphe 1, selon la première date. Cette réintégration doit avoir lieu dans les cinq jours qui suivent la demande de l'employée.
3. En plus du paragraphe 2, les employées admissibles qui désirent faire une demande de congé de maternité en vertu de l'article 31 de la convention collective doivent respecter les dispositions dudit article. (Cela signifie que l'employée doit faire la demande stipulée par l'article 31 de la convention collective au moment approprié au cours du congé mentionné au paragraphe 1 A).

Affectation à d'autres tâches

4. L'employée qui choisit l'option B) peut être affectée à d'autres tâches au sein de l'unité de négociation, de la manière et dans l'ordre suivant:
- Premièrement, à un poste existant de son propre centre d'affectation, à un niveau de salaire comparable et qui ne demande pas que l'employée utilise un terminal à écran de visualisation.
 - Deuxièmement, à un poste existant d'un autre centre d'affectation à l'intérieur de son centre de rattachement, à un niveau de salaire comparable et qui ne demande pas que l'employée utilise un terminal à écran de visualisation.
 - Troisièmement, à un poste existant à un autre endroit, à un niveau de salaire comparable et qui ne demande pas que l'employée utilise un terminal à écran de visualisation.
 - Quatrièmement, à un poste existant où que ce soit, à un niveau de salaire inférieur. En pareil cas l'employée recevra le salaire attaché à ce poste pendant la période de réaffectation.

Aux fins d'attribution d'autres tâches dans l'unité de négociation tel qu'il a été défini plus haut, l'employée réaffectée et toute autre employée touchée par cette réaffectation ne pourront faire état de leur droit d'ancienneté pour empêcher la réaffectation d'une employée enceinte. Lorsqu'il est nécessaire de muter une employée non enceinte, la Compagnie convient de chercher des volontaires à l'endroit concerné; mais lorsqu'elle n'en trouve pas, l'employée comptant le moins d'ancienneté à un poste qui ne demande pas d'utiliser un terminal à écran de visualisation à l'endroit concerné sera mutée. Nonobstant toute disposition de la convention collective, la volontaire ou l'employée ayant le moins d'ancienneté qui a été réaffectée a priorité sur la procédure habituelle pour combler les postes lorsqu'il s'agit de retourner à l'endroit d'où elle a été mutée.

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

5. L'employée qui choisit l'option B) doit, dans les cinq jours ouvrables qui suivent, se voir proposer un autre travail au sein de l'unité de négociation. Elle conserve son statut d'employée à plein temps ou d'employée à temps partiel.
6. L'employée qui choisit l'option B) et qui est affectée à un autre bureau
- A) renonce, pour la durée de sa réaffectation, aux droits qui lui sont reconnus à la section 17.03 et aux articles 22 et 23 de la convention collective, et
 - B) doit choisir ses vacances dans son ancien endroit, comme si elle y occupait toujours son ancien emploi.

Toutefois, si pendant la période de réaffectation temporaire de l'employée, la Compagnie oblige cette dernière à se présenter à d'autres centres de travail, l'employée conserve, pour la durée de telles affectations, les droits qui lui sont reconnus aux articles 22 et 23. En pareil cas, on entend par "centre d'affectation" le centre réaffecté temporaire de

l'employée.

7. Dans le cas de l'employée qui a choisi l'option B) et qui a été assignée à un autre centre d'affectation, les dispositions de l'article 16 (Changements Technologiques) de la convention collective doivent être appliquées en fonction de son ancien centre d'affectation et non pas du centre d'affectation auquel elle est affectée temporairement.
8. L'employée, qui après avoir choisi l'option B), est affectée à un nouveau poste et ne veut plus commencer ou continuer le travail à ce nouveau poste peut alors choisir de rester à son poste initial ou d'exercer l'option A). Si elle choisit l'option A) avant de s'être présentée à son nouveau poste, elle demeure à son poste initial jusqu'à ce que l'option A) prenne effet.
9. L'employée qui, après avoir choisi l'option B), 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 ~~plutôt que dans "les fonctions qu'elle occupait au moment où a commencé ce congé" comme le précise la sous-section 31.01 (d) de la convention collective.~~

Général

10. Les parties conviennent que les contestations relatives à l'interprétation, à l'administration ou à l'application du présent protocole doivent être réglées selon les procédures de grief et d'arbitrage de la convention collective.
11. La Compagnie et le Syndicat doivent agir d'une manière juste et raisonnable dans l'exécution des dispositions du présent protocole.
12. Ce protocole d'entente remplace le protocole d'entente signé le **17^e jour de novembre** ~~29^e jour de janvier 1996~~ et demeurera en vigueur pour la durée de la convention collective.

Signé ce **XX^e** jour de **xxxxxxx** 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 3

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A3
Verdun, Québec H3E 3B3



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

Le **XX XXXXXXXX** 2024

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Dépêche à partir du domicile**

Monsieur Nunn,

La présente fait état de notre entente, intervenue au cours des négociations applicable à l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires et concernant la dépêche à partir du domicile.

GÉNÉRALITÉS

La mise en œuvre de la dépêche à partir du domicile (y compris les circonstances spéciales) ne doit pas se faire dans un endroit sans l'approbation du représentant national.

La Compagnie accepte d'assumer tous les coûts directement associés à la dépêche à partir du domicile (prestation du service de télécopie, coût additionnel de la couverture d'assurance qui peut être nécessaire, etc.), qui sont approuvés par le supérieur de l'employé. Lorsque ces coûts ne seront pas approuvés par la Compagnie, l'employé ne sera pas considéré comme volontaire pour la dépêche à partir du domicile. Il est en outre convenu que l'approbation ne peut être refusée sans motif raisonnable.

Le matériel sera rangé et manipulé de la manière habituelle.

Le véhicule, son contenu ainsi que tous autres équipements ou services fournis par la Compagnie doivent être utilisés aux seules fins du travail effectué pour Bell Canada.

Le départ du domicile et le retour au domicile sont calculés en fonction du temps qu'il faut normalement pour se rendre au centre de travail ou au lieu de départ, et du temps nécessaire pour effectuer les tâches typiques du poste, en plus des vérifications

circulaires de sécurité, du temps nécessaire pour se connecter et recevoir / aller chercher ses tâches.

Un employé laissera son véhicule de travail au centre d'affectation qui lui a été assigné si son gestionnaire l'exige et l'employé est responsable de l'organisation de son propre transport de retour à la maison. Dans des situations exceptionnelles, si un employé rencontre des difficultés pour retourner à la maison, l'employé et son gestionnaire peuvent discuter des options possibles.

SÉLECTION DES EMPLOYÉS POUR LA DÉPÊCHE À PARTIR DU DOMICILE

La participation est strictement volontaire, limitée aux employés permanents et fondée sur le consentement mutuel de l'employé et de son supérieur.

Il est convenu qu'il ne sera apporté aucun changement à la désignation d'emploi des participants à cause de leur participation à la dépêche à partir du domicile.

Les volontaires seront choisis par la Compagnie, selon l'ancienneté, parmi les volontaires résidant aux endroits et appartenant aux catégories d'emploi, aux districts et aux localités retenus par la Compagnie.

De plus, les employés situés dans un rayon de 40 kilomètres à vol d'oiseau de leur garage / lieu de départ seront considérés comme admissibles à la dépêche à partir du domicile. La participation ne sera pas refusée sans raison valable.

Dans les cas où un employé se trouve à plus de 40 kilomètres à vol d'oiseau de son garage ou de son emplacement de dépêche désigné, la direction locale effectuera un examen pour évaluer la faisabilité de la participation de l'employé à la dépêche à partir du domicile. De plus, il est reconnu que si la Compagnie détermine que de tels arrangements sont faisables, ils ne peuvent pas être mis en œuvre sans l'approbation du syndicat.

Ceux qui se trouvent au-delà de 40 kilomètres à vol d'oiseau, et qui sont sur la dépêche à partir du domicile avant la COVID (environ mars 2020), resteront sur la dépêche à partir du domicile. L'exception étant les cas où un employé est maintenant plus éloigné de son centre d'affectation / lieu de départ (et plus de 40 kilomètres à vol d'oiseau) qu'il ne l'était avant le début de la COVID - dans ces cas, la dépêche à partir du domicile sera examinée pour une approbation pour pouvoir continuer au cas-par-cas.

Un gestionnaire informera chaque employé en Dépêche à partir du domicile que leur adresse personnelle sera utilisée à des fins de dépêche.

La participation peut être annulée par la Compagnie, le représentant national du Syndicat, ou par l'employé, moyennant réception d'un avis de 14 jours.

Lorsque la participation d'un individu prend fin, l'employé doit être réintégré à son emploi permanent, à son centre d'affectation habituel.

MODALITÉS D'APPLICATION DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Durant la participation d'un employé à la dépêche à partir du domicile, toutes les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer, à l'exception de ce qui suit:

- la dépêche à partir du domicile sera considérée comme une "tâche spéciale" temporaire aux fins de l'article 22;
- durant sa participation, l'employé n'a pas droit aux indemnités de déplacement prévues à l'article 23;
- les sections 18.24 et 18.25 ne s'appliquent pas au temps de déplacement de l'employé dans le véhicule de la Compagnie lorsqu'il quitte son domicile pour sa première tâche et qu'il revient chez lui après sa dernière tâche (ce temps ne sera pas rémunéré).

ASSURANCE et CNESST/WSIB

On rappellera à l'employé qu'il serait souhaitable d'informer son assureur personnel que le véhicule et l'équipement de la Compagnie doivent se trouver chez lui.

En cas de dommages causés par ou à un véhicule ou un équipement, à moins d'un usage non autorisé ou en cas de dommages délibérés, la Compagnie assume la responsabilité sauf stipulation contraire de la Société de l'Assurance Automobile du Québec ou de la Ontario Insurance Commission.

Les assurances vie et accident de base des employés s'appliqueront. Les assurances vie et accidents facultatives des employés s'appliqueront également dans la mesure où l'employé a choisi et a été approuvé pour ces options.

En ce qui concerne la CNESST/WSIB, un employé blessé alors qu'il conduit le véhicule de l'entreprise sera considéré comme étant au travail, sauf si un déplacement distinct pour une course personnelle a lieu en route.

NOTIFICATION

La Compagnie accepte de fournir au Syndicat national et à la section locale appropriée le nom, le centre d'affectation, le code de structuration et l'adresse du domicile de chaque employé participant.

Rien de ce qui est contenu à cette lettre d'entente ne doit être interprété comme signifiant qu'il y a une rémunération supplémentaire au-delà d'une journée de travail normalement prévue (par exemple, pour un employé à temps plein, le tour de service correspondrait toujours à 8 heures de paie).

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Coutu', written in a cursive style.

Gabriel Coutu

Directeur, relations du travail

Ex. 4

PROCÉDURE D'ARBITRAGE ALTERNATIVE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties acceptent de planifier quatre (4) jours d'arbitrage annuellement pour traiter des nationaux, ou tout autre grief que les parties considèrent approprié. Cette procédure sera menée conformément à l'article 15 de la convention collective. Il est important de noter que les dates et les griefs sélectionnés seront administrés exclusivement par le comité conjoint des relations du travail.

Signé ce **XX^e** jour de **XXXXXX** 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 5

PROPOSITION DE CLAUSE 2024

TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE 4

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

ACTUEL

PROJETÉ

4.01 Le nombre de représentants syndicaux locaux, y compris les dirigeants locaux, les délégués syndicaux en chef et les délégués syndicaux, ne doit pas excéder 300.

Aucun changement

4.02 (a) Le Syndicat convient de communiquer à la Compagnie, via l'adresse électronique fournie par la Compagnie, les noms des dirigeants locaux, des délégués syndicaux en chef et des délégués syndicaux et le groupe d'exploitation que chacun représente, et de communiquer les mêmes renseignements, de la même manière, lorsqu'il y a des remplaçants ou des suppléants. Un dirigeant local, un délégué syndical en chef ou un délégué syndical ne doivent pas agir à ce titre durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée de sa nomination.

Aucun changement

(b) Lorsqu'un délégué syndical ne peut pas représenter les employés de sa section locale, un autre délégué syndical de cette section locale peut le remplacer, et la Compagnie doit en être informée.

(b) Lorsqu'un délégué syndical ne peut pas représenter les employés de sa section locale, un autre délégué syndical peut le remplacer, et la Compagnie doit en être informée. **Le temps alloué pour affaires syndicales ne fera pas l'objet d'abus.**

4.03 (a) Avant que ne soit modifié le statut d'un dirigeant local, d'un délégué syndical en chef ou d'un délégué syndical qui demeure au service de la Compagnie, de manière à le rendre inadmissible à représenter son unité de votation, un délai raisonnable doit être accordé au dirigeant

Aucun changement

local, au délégué syndical en chef ou au

délégué syndical en cause pour lui permettre de transmettre sa charge à son successeur.

(b) À l'exception des cas où l'article 11 ou l'article 16 s'applique, lorsqu'un délégué syndical ou un dirigeant local est choisi pour une réaffectation à la suite de laquelle il n'aurait plus le droit de représenter son unité de votation et qu'il y a un autre employé, dans le même groupe fonctionnel, à l'intérieur du même centre d'affectation et qui possède les mêmes qualifications, le délégué syndical ou le dirigeant local doit pouvoir accepter ou refuser la réaffectation, pourvu que les autres employés du centre d'affectation à partir duquel doit s'effectuer la réaffectation aient la compétence voulue pour s'acquitter de la charge de travail.

Aucun changement

4.04 La Compagnie convient de ne pas refuser aux permanents syndicaux, sans motif valable, la permission d'entrer dans ses locaux.

Aucun changement

4.05 La Compagnie convient d'accorder un congé autorisé sans paie d'une durée de trois mois à un an à tout employé qui désire occuper, à plein temps, un emploi pour le Syndicat et qui en fait la demande.

Aucun changement

4.06 (a) Un tel congé autorisé doit être renouvelé par la Compagnie, à la demande du Syndicat.

Aucun changement

(b) Aux fins du calcul de la durée reconnue de service, l'employé bénéficiant d'un tel congé autorisé continue d'accumuler des années de service jusqu'à concurrence de trois années.

Aucun changement

4.07 Des congés autorisés sans paie d'une durée de deux semaines ou moins seront accordés aux employés lorsque le Syndicat en fait la demande, sous réserve des conditions suivantes:

Aucun changement

(a) le total de ces congés ne doit pas excéder 325 semaines au cours d'une année civile;

Aucun changement

(b) l'octroi de ces congés est assujetti aux exigences du service;

Aucun changement

(c) le congé autorisé ne doit pas être utilisé pour recruter des membres à des fins d'accréditation;

Aucun changement

(d) une demande écrite d'un tel congé doit être envoyée à la Compagnie au moins deux semaines avant le début du congé, avec copie au Chef divisionnaire aux relations du travail.

Aucun changement

4.08 La Compagnie rémunérera l'employé qui est en congé autorisé en vertu de la section 4.07, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour la durée du congé autorisé. Toute somme ainsi versée par la Compagnie sera facturée chaque mois au Syndicat national et le Syndicat devra rembourser cette somme à la Compagnie dans les 30 jours de la réception du compte.

Aucun changement

PROPOSITION DE CLAUSE 2024
TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE 5

TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

ACTUEL

PROJETÉ

5.01 (a) L'employé qui a un grief ou une plainte, ou un grief ou une plainte possible, à formuler peut conférer avec son délégué syndical ou avec la direction durant ses heures de travail prévues, et

Aucun changement

(b) Les délégués syndicaux, les délégués syndicaux en chef ou les dirigeants locaux peuvent s'occuper des griefs ou participer à des rencontres avec des représentants de la Compagnie, durant leurs heures de travail prévues, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que l'employé, le délégué syndical, le délégué syndical en chef ou le dirigeant local en cause s'entende avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence pour les fins précitées.

Aucun changement

(c) Toutes les activités ayant trait à un grief, autres que celles dont il est fait mention dans la présente section, doivent être considérées comme "autres activités syndicales" et sont régies par les dispositions de la section 5.03.

Aucun changement

5.02 Un représentant négociateur autorisé par le Syndicat peut se voir allouer du temps aux fins de la négociation, sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que ce temps soit effectivement consacré à la négociation de la convention collective

Aucun changement

mais ce, uniquement jusqu'à la date d'expiration de la convention ou jusqu'à la

date d'une requête en conciliation, soit la dernière de ces deux dates. Tout temps alloué après la date d'expiration de la convention collective ou la date à laquelle la conciliation est demandée n'est pas rémunéré et, en pareil cas, les dispositions de la sous-section 5.03 (e) s'appliquent.

5.03 (a) Un délégué syndical peut participer, jusqu'à concurrence de cinq jours de travail pour chaque absence, à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie, à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention.

Aucun changement

(b) Les délégués syndicaux en chef ou les dirigeants locaux peuvent participer, jusqu'à concurrence de cinq jours de travail pour chaque absence, à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie, à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention.

Aucun changement

(c) Un président local du Syndicat ou son représentant délégué peut participer, jusqu'à concurrence de cinq jours de travail pour chaque absence, à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie.

Aucun changement

(d) Le temps alloué en vertu des sous-sections 5.03 (a), 5.03 (b) ou 5.03 (c) ne sera pas rémunéré; toutefois,

Aucun changement

(e) La Compagnie rémunérera le délégué syndical, le délégué syndical en chef ou le dirigeant local, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour tout le temps consacré à d'autres activités syndicales. Toute somme ainsi versée sera facturée chaque mois

Aucun changement

au Syndicat national par la Compagnie qui fournira également un relevé de compte, et le Syndicat devra rembourser cette somme à la Compagnie dans les 30 jours de la réception du compte.

5.04 (a) Le temps alloué en vertu du présent article ne doit l'être qu'à la suite d'une demande formelle présentée à la direction au moyen d'un formulaire fourni par la Compagnie. La demande doit indiquer la raison pour laquelle le temps est demandé, le nom du plaignant qui demande la rencontre et le nom du contremaître de qui relève le plaignant (s'il y a lieu), un numéro de téléphone où il est possible de joindre la personne qui fait la demande et la quantité estimative de temps demandée. Les demandes ne seront pas refusées inconsidérément, mais l'on sait que les exigences du service ne permettent pas toujours de souscrire aux demandes; dans de tels cas, le délégué syndical, le délégué syndical en chef ou le dirigeant local qui a fait la demande peut se faire remplacer par un délégué syndical, délégué syndical en chef ou dirigeant local qui peut être libéré parmi ceux désignés par le Syndicat pour le remplacer.

Aucun changement

(b) Lorsqu'une partie des vacances prévues d'un employé coïncide avec un congrès national ou le colloque de négociation du Syndicat auquel l'employé a le mandat d'assister, cette partie des vacances de l'employé peut être reportée à une autre période disponible du calendrier des vacances.

Aucun changement

5.05 (a) Il est entendu que les représentants syndicaux ont du travail à faire pour la Compagnie et que tout temps passé à des affaires syndicales durant les heures de travail doit être consacré exclusivement à des activités syndicales prévues à la présente convention. Compte tenu de ce qui précède, il est aussi convenu que les représentants syndicaux ont une

5.05 (a) Il est entendu que les représentants syndicaux ont du travail à faire pour la Compagnie et que tout temps passé à des affaires syndicales durant les heures de travail doit être consacré exclusivement à des activités syndicales prévues à la présente convention. Compte tenu de ce qui précède, il est aussi convenu que les représentants syndicaux ont une obligation

obligation légale de s'acquitter de leur devoir de représentant et les demandes d'allocation 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.

(b) Le Chef divisionnaire aux relations du travail et les Chefs divisionnaires - relations du travail concernés rencontrent, chaque trimestre si nécessaire, le président et les vice-présidents du Syndicat en vue d'examiner les abus présumés relatifs à l'octroi ou à l'utilisation de temps pour affaires syndicales, peu importe que la question à examiner fasse, ou puisse faire, l'objet d'un grief.

5.06 Un représentant de chacune des sections locales peut participer au colloque de négociation du Syndicat pour une durée maximum de cinq jours sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu toutefois que le nom des participants ait été donné à la Compagnie deux semaines avant la réunion.

légale de s'acquitter de leur devoir de représentant et les demandes d'allocation 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.

Les activités syndicales auront lieu à un emplacement déterminé par les

représentants syndicaux, pourvu que ces activités n'occasionnent pas de voyage et/ou coûts supplémentaires pour l'employeur et ne contreviennent pas aux politiques de la Compagnie.

(b) Le **Directeur**, relations du travail concerné rencontre, chaque trimestre si nécessaire, le président et les vice-présidents du Syndicat en vue d'examiner les abus présumés relatifs à l'octroi ou à l'utilisation de temps pour affaires syndicales, peu importe que la question à examiner fasse, ou puisse faire, l'objet d'un grief.

Aucun changement

PROPOSITION DE CLAUSE 2024
TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES
ARTICLE 12
SÉCURITÉ ET SANTÉ

ACTUEL

PROJETÉ

12.01 Les deux parties à la présente convention reconnaissent la nécessité d'assurer la sécurité et de protéger la santé de tous les employés.

Aucun changement

12.02 Il incombe à la Compagnie d'adopter et de mettre en application, dans la mesure où les circonstances l'exigent, des pratiques et des méthodes raisonnables visant à assurer la sécurité et à protéger la santé des employés au travail. Le Syndicat peut faire à la Compagnie, des suggestions concernant la sécurité au travail qu'elle prendra en considération.

Aucun changement

12.03 Il incombe à l'employé de prendre, en s'en tenant aux règlements et aux pratiques de la Compagnie, toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa sécurité, y compris le port de vêtements de protection et l'utilisation de l'équipement de sécurité exigés, le cas échéant, par ces pratiques. Aucun employé n'est tenu de travailler dans des conditions dangereuses ou d'utiliser des outils, des véhicules ou de l'équipement dangereux.

Aucun changement

12.04 Un représentant des employés du Comité local chargé de la sécurité et de la santé doit être invité à toute réunion d'enquête sur un accident mettant en cause un employé qu'il représente. Le représentant des employés du Comité local chargé de la sécurité et de la santé peut se faire remplacer à la réunion par un délégué syndical de la même section locale. Le

Aucun changement

dirigeant local doit également être invité quand, de l'avis de la direction, il peut

contribuer à la mise au point de recommandations qui permettront d'éviter des accidents semblables à l'avenir. Le dirigeant local peut se faire remplacer à la réunion par un autre dirigeant local de la même section locale.

12.05 La Compagnie doit payer tout l'équipement de sécurité que les employés sont tenus de porter, à l'exception des chaussures de sécurité.

Lorsque la Compagnie exige que les employés portent des chaussures de sécurité, elle s'engage à payer pour chaque employé.

- (a) le coût total d'une paire de bottes de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussure s'ajustant aux bottes de sécurité jusqu'à concurrence de 180 \$ par année civile, ou
- (b) le coût total d'une paire de souliers de sécurité et/ou d'une paire de couvre-chaussures s'ajustant aux souliers de sécurité jusqu'à concurrence de 130 \$ par année civile.

12.06 (a) Le Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé est composé de deux employés de l'unité de négociation des Techniciens et employés auxiliaires et de deux représentants de la Compagnie. De plus, deux officiers du Syndicat, ou leurs représentants désignés, et deux autres représentants de la Compagnie pourront assister aux

Aucun changement

Lorsque la Compagnie exige que les employés portent des chaussures de sécurité, elle s'engage à payer pour chaque employé **le coût total, jusqu'à un maximum de 225 \$ par année civile, pour l'ensemble des éléments suivants : paire de bottes de sécurité, souliers de sécurité, paire de couvre-chaussures s'ajustant aux bottes de sécurité ou paire de couvre-chaussures s'ajustant aux souliers de sécurité.**

Effacer

Effacer

Aucun changement

délibérations du Comité à titre de membres d'office.

(b) Le Comité de l'entreprise chargé de la sécurité et de la santé se réunit au moins une fois tous les trimestres et aura la responsabilité d'établir ses propres règlements et procédures ainsi que les

Aucun changement

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

(c) 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 sécurité et de la santé dont il est fait mention à la sous-section 12.06 (b) désignent les pouvoirs et obligations des comités de santé et sécurité énoncés à la Partie II du Code canadien du travail.

Aucun changement

(d) Nonobstant les dispositions de l'article 14, tout litige relatif à l'interprétation, à l'administration ou à l'application des procédures adoptées par les parties concernant le Comité de l'entreprise et les Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé ne doit pas être soumis à la procédure de règlement des griefs. La présente sous-section ne s'applique pas aux dispositions contenues aux Annexes A et B des procédures adoptées concernant le Comité de l'entreprise et les Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé.

Aucun changement

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

Aucun changement

12.07 Le nombre de Comités locaux chargés de la sécurité et de la santé (Techniciens et employés auxiliaires) sera tel que convenu d'un commun accord par les parties, mais en aucun cas supérieur à 20. Ces Comités comprennent, en nombre égal, des employés et des représentants de la Compagnie.

Aucun changement

Ex. 8

PROPOSITION DE CLAUSE 2024

TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

ACTUEL

13.01 Aucun employé ne doit, pour des raisons disciplinaires ou non disciplinaires, être réprimandé par écrit ou averti par écrit, être suspendu, rétrogradé ou congédié, sauf pour un motif valable.

13.02 (a) Le délégué syndical ou le délégué syndical en chef doit, à moins que l'employé ne s'y oppose, être invité par le directeur à assister à la rencontre chaque fois qu'un représentant de la Compagnie convoque un employé dans le but précis de lui annoncer une des mesures mentionnées à la section 13.01. Lorsque le délégué syndical ou le délégué syndical en chef invité par le directeur à assister à la rencontre n'est pas assigné pour travailler au moment où doit se tenir la rencontre, il peut être remplacé par le délégué syndical représentant l'unité de négociation, le plus rapproché et qui est disponible, parmi ceux que le Syndicat a désignés pour le remplacer.

(b) Lorsque les circonstances nécessitent la prise spontanée de mesures disciplinaires, la Compagnie s'engage à aviser le délégué syndical ou le délégué syndical en chef de l'employé le plus tôt possible par la suite.

13.03 La Compagnie convient d'aviser par écrit l'employé et son délégué syndical de la

PROJETÉ

13.01 Aucun employé ne doit, pour des raisons disciplinaires ou non disciplinaires, être réprimandé par écrit ou averti par écrit, être suspendu, rétrogradé ou congédié, sauf pour un motif valable. **Cette mesure disciplinaire doit être remise dans les trente (30) jours civils, à partir du moment où la direction a eu connaissance des événements ayant mené à la mesure disciplinaire.**

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

prise de toute mesure mentionnée à la section 13.01, et des raisons de ladite

mesure, au moment où elle est prise ou le plus tôt possible par la suite.

13.04 L'employé peut présenter un grief, conformément à l'article 14, au sujet de toute mesure mentionnée à la section 13.01 qui a été prise contre lui et qu'il juge sans motif valable.

Aucun changement

13.05 Les cas de congédiement peuvent être soumis directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs décrite à l'article 14.

Aucun changement

13.06 Toutes les mesures dont il est fait mention à la section 13.01 qui sont imposées dans les cas de faute disciplinaire doivent constituer le dossier disciplinaire de l'employé et en faire partie intégrante.

Aucun changement

13.07 Un employé a le droit d'examiner son dossier disciplinaire tous les ans, après avoir pris les dispositions appropriées avec son directeur. L'employé et/ou son représentant syndical ont également le droit, dans les mêmes conditions, d'examiner le dossier disciplinaire lorsque l'employé présente un grief concernant l'imposition d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement à la première étape de la procédure des griefs et à la troisième étape si le syndicat le demande. Dans le cas de griefs renvoyés à la deuxième étape en vertu de la section 13.05, la deuxième étape est considérée comme la première étape de la procédure de règlement des griefs pour ce qui est de l'examen du dossier disciplinaire.

Aucun changement

13.08 La période accordée à un employé pour qu'il s'amende ne doit pas excéder six mois.

Aucun changement

13.09 Toutes les mesures dont il est fait mention à la section 13.01, qui avaient été

13.09 Toutes les mesures dont il est fait mention à la section 13.01, qui avaient été

imposées pour une faute disciplinaire, doivent être supprimées du dossier disciplinaire de l'employé après une période de deux ans.

imposées pour une faute disciplinaire, doivent être supprimées du dossier disciplinaire de l'employé après une période de **dix-huit mois**.

Entrevues avec la Sûreté

13.10 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter à une entrevue de sûreté, l'employé doit être avisé de la nature de l'entrevue en termes généraux (ex. malversation, conflits d'intérêts, abus de confiance, etc.) et ce, avant l'entretien prévu à la section 13.11.

13.11 Un représentant 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'employé qu'il représente.

13.12 Le représentant du Syndicat doit, à moins que l'employé ne s'y oppose, être invité par la direction à assister à toute entrevue qu'un employé doit avoir avec un représentant du service de la Sûreté de la Compagnie.

13.13 Il est entendu que les représentants de la direction locale et du Syndicat assistent à l'entrevue à titre d'observateurs et non pas à titre de participants. Ils peuvent poser des questions de clarification pendant la rencontre, mais ne doivent 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.

Entrevues avec la Sûreté

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

13.13 Il est entendu que les représentants de la direction locale et du Syndicat assistent à l'entrevue à titre d'observateurs et non pas à titre de participants. Ils peuvent poser des questions de clarification pendant la rencontre, mais ne doivent 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. **De plus, un représentant national peut y assister à condition que cela ne retarde pas l'entrevue.**

PROPOSITION DE CLAUSE 2024
TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE 14

GRIEFS

ACTUEL

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il est dans l'intérêt des parties de résoudre le plus promptement et efficacement possible les différends portant sur l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention.

Définitions

Le terme "grief" désigne une déclaration faite par un plaignant, conformément à la procédure applicable contenue dans le présent article et qui expose tout différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention.

Dans le cas d'un "grief de groupe", les signatures des employés impliqués doivent être annexées à la formule de présentation des griefs.

Le terme "plainte" désigne l'expression d'un mécontentement relatif à des questions qui ne sont pas réglementées par la présente convention et que le plaignant cherche à faire corriger selon les dispositions du présent article.

Aux fins du présent article, le terme "jour"

PROJETÉ

Les parties à la présente convention sont déterminées à résoudre rapidement tout différend impliquant le Syndicat ou les employés qu'il représente et leur cadre immédiat. Les parties conviennent que le représentant de l'employé ou un représentant désigné par le Syndicat ainsi que le cadre de l'employé, doivent tenter de régler le différend avant qu'un grief ne soit soumis conformément aux dispositions pertinentes du présent article. L'employé concerné peut assister à la rencontre s'il le désire.

Définitions

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

désigne n'importe quel jour de la semaine, à l'exclusion du samedi, du

dimanche et des jours fériés prévus à l'article 20 de la présente convention.

Le terme "plaignant" désigne l'employé en cause ou un groupe d'employés en cause relevant d'un même cadre de palier D et impliqués dans une situation de nature similaire, une section locale du Syndicat, le

Syndicat ou la Compagnie.

Procédure de règlement des griefs

Étape 1

14.01 Un grief doit être soumis dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui en est la cause présumée,

(a) à son cadre de deuxième échelon par:

(1) le plaignant concerné seul,

(2) le plaignant accompagné du délégué syndical, ou

(3) le délégué syndical seul, pourvu que le grief soit signé par le plaignant. Le cadre de palier C doit, à la réception d'un grief soumis conformément à ce qui précède, accuser réception du grief en signant la formule de présentation et en indiquant la date à laquelle le grief a été soumis

ou

(c) dans le cas d'un grief qui allègue le harcèlement sexuel, la question peut être soumise directement à l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs.

Aucun changement

Procédure de règlement des griefs

Étape 1

Aucun changement

(a) à son cadre **CC3** et au **Conseiller, relations du travail** par:

Aucun changement

Aucun changement

(3) le délégué syndical seul, pourvu que le grief soit signé par le plaignant. Le cadre **CC3** doit, à la réception d'un grief soumis conformément à ce qui précède, accuser réception du grief en signant la formule de présentation et en indiquant la date à laquelle le grief a été soumis

Aucun changement

14.02 Le cadre de palier C doit convoquer une réunion dans les 10 jours qui suivent la réception du grief et rendre sa décision par écrit dans les 10 jours qui suivent l'audition du grief. Il doit signer et dater la formule de présentation de griefs.

Étape 2

14.03 Quand le grief n'a pas été réglé à la première étape, il peut être présenté par un représentant de la section locale à un cadre de troisième échelon dans les 10 jours qui suivent l'issue de la première étape.

14.04 Le cadre de palier B doit rencontrer deux représentants désignés par le Syndicat et, si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant, dans les 10 jours qui suivent la réception du grief et rendre sa décision dans les 10 jours qui suivent l'audition du grief. Il doit également exposer sa position sur la formule de présentation de griefs.

Étape 3

14.05 Quand le grief n'a pas été réglé à la deuxième étape, il peut être présenté au Comité des griefs de la Compagnie dans les 30 jours qui suivent l'issue de la deuxième étape.

14.02 Le cadre **CC3** et le **Conseiller, relations du travail** doivent convoquer une réunion dans les **15** jours qui suivent la réception du grief et rendre sa décision par écrit dans les **15** jours qui suivent l'audition du grief. **Le cadre CC3** doit signer et dater la formule de présentation de griefs.

Étape 2

14.03 Quand le grief n'a pas été réglé à la première étape, il peut être présenté par un représentant de la section locale à un cadre **CC4** dans les 10 jours qui suivent l'issue de la première étape.

14.04 Le cadre **CC4** doit rencontrer **au plus** deux représentants désignés par le Syndicat et, si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant, dans les 10 jours qui suivent la réception du grief et rendre sa décision dans les **15** jours qui suivent l'audition du grief. Il doit également exposer sa position sur la formule de présentation de griefs.

Effacer

Effacer

14.06 Un avis de l'intention d'en appeler au Comité des griefs de la Compagnie doit être envoyé au Chef divisionnaire - Relations du travail. L'avis, signé et daté par un dirigeant ou un employé du Syndicat, doit faire état du point en litige et préciser la nature de la fausse interprétation ou de la violation présumée de la convention en faisant référence à l'(aux) article(s) pertinent(s), ou énoncer sous quel rapport l'application ou l'administration de la convention est contestée. Il doit également préciser la nature du règlement ou de la mesure corrective attendue. Une copie de cet exposé doit être jointe à une copie de la formule de présentation de griefs.

Effacer

14.07 Le Comité des griefs de la Compagnie doit rencontrer les représentants du Syndicat ***dans les 30 jours*** pour tenter de régler le grief. ***Dans les 30 jours suivant la présentation du grief***, le Comité doit remettre au Syndicat un exposé du règlement intervenu, ou de la position finale de la Compagnie s'il n'y a pas eu règlement.

Effacer

14.08 Le Comité des griefs de la Compagnie se compose d'au plus quatre personnes. Le nombre des représentants du Syndicat aux réunions avec le Comité des griefs de la Compagnie est limité à quatre personnes, dont deux, au plus, sont des employés de la Compagnie. De plus, si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant peut être présent.

Effacer

Griefs de la Compagnie ou du Syndicat

Griefs de la Compagnie ou du Syndicat

14.09 L'une des deux parties peut présenter à l'autre des griefs de caractère général et pour lesquels on cherche une solution générale concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation d'une des dispositions de la présente convention, dans les 30 jours du fait ou des circonstances qui sont la cause présumée

Aucun changement

du grief, ou dans les 30 jours suivant la date à laquelle le plaignant a eu connaissance d'un tel fait ou celle où il aurait raisonnablement dû en avoir connaissance.

14.10 Cette procédure ne sera pas utilisée pour des griefs individuels et/ou de groupe.

Aucun changement

14.11 L'examen d'un grief de la Compagnie ou du Syndicat doit se faire conformément au sens des dispositions de la procédure de règlement des griefs et dans les délais prévus, à la condition toujours:

Aucun changement

(1) que dans le cas d'un grief relatif à une pratique, à une procédure, à un fait ou à des circonstances ne concernant pas l'ensemble de la Compagnie, les parties puissent, d'un commun accord, omettre la rencontre et la décision prévues à une étape donnée et passer à l'étape suivante dans les trois jours qui suivent une telle décision;

Aucun changement

(2) qu'un grief relatif à une pratique, à une politique, à un fait ou à des circonstances concernant l'ensemble de la Compagnie soit soumis directement au Chef divisionnaire - Relations du travail par le président du Syndicat ou un dirigeant du Syndicat, ou vice versa s'il s'agit d'un grief de la Compagnie. La présentation et l'examen d'un tel grief doivent se faire selon l'esprit de l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs.

(2) qu'un grief relatif à une pratique, à une politique, à un fait ou à des circonstances concernant l'ensemble de la Compagnie soit soumis directement au Chef divisionnaire - Relations du travail par le président du Syndicat ou un dirigeant du Syndicat, ou vice versa s'il s'agit d'un grief de la Compagnie. La présentation et l'examen d'un tel grief doivent se faire selon l'esprit de **l'étape 1** de la procédure de règlement des griefs.

Délais

Délais

14.12 Les parties en cause souhaitent que les griefs se règlent le plus rapidement possible; c'est pourquoi des délais de règlement sont prévus.

Aucun changement

14.13 Tout grief qui n'est pas présenté dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne pourra pas être poursuivi ou repris. Si la Compagnie omet

Aucun changement

de donner suite à un grief (ou si, dans le cas d'un grief présenté par la Compagnie, le Syndicat omet d'y donner suite) ou qu'aucun règlement n'intervient aux étapes 1 ou 2 dans les délais prévus, le plaignant peut passer immédiatement à l'étape suivante. Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les deux parties.

Généralités

14.14 Le grief doit être présenté par écrit sur une formule standard approuvée par la Compagnie et contenir les éléments suivants:

- (a) nom et fonction du plaignant
- (b) date du fait qui a donné lieu au grief
- (c) nature du grief, y compris toute perte d'avantages ou tout préjudice présumé subi
- (d) mesure corrective attendue de la Compagnie
- (e) article(s) présumément violé(s).

14.15 Un grief ne doit pas être jugé irrecevable avant la deuxième étape pour la seule raison que la formule de grief n'est pas remplie comme il se doit en ce qui concerne les renseignements prévus à la section 14.14.

Généralités

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

Aucun changement

14.16 Lorsqu'un représentant du Syndicat prend un grief ou une plainte en main, la Compagnie ne cherchera pas à régler le grief ou la plainte avec le plaignant en cause sans en aviser au préalable le représentant. Quand, à la suite d'un tel préavis, il doit y avoir rencontre entre la direction et le plaignant, ce dernier a le droit de se faire accompagner d'un représentant. Aucun grief ou plainte ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment du représentant syndical du plaignant.

Aucun changement

14.17 La présente convention ne restreint pas le droit d'un employé ou d'un groupe d'employés de soumettre ses plaintes ou ses griefs personnels à la direction, par la voie hiérarchique normale, sauf lorsque ce grief ou cette plainte, est ou a été pris(e) en main par le Syndicat.

Aucun changement

14.18 Une réunion pour entendre un grief ne portant pas sur des mesures disciplinaires peut avoir lieu en utilisant les fonctionnalités de téléconférence ou de vidéo conférence, avec le consentement des représentants de la Compagnie et de la section locale. Il est entendu que ce consentement ne pourra être refusé sans raison valable.

14.18 (a) Une réunion pour entendre un grief **aura** lieu en utilisant les fonctionnalités de téléconférence ou de vidéoconférence, **à moins que la réunion en personne n'entraîne pas de temps additionnel ou qu'elle n'ait été approuvée par la Compagnie au préalable.**

(b) Les réunions de présentation de griefs portant sur des mesures disciplinaires peuvent avoir lieu en personne. Pour de telles réunions, la Compagnie désignera au moins un représentant (cadre CC3) pour être présent avec un ou des représentant(s) du Syndicat, sauf entente mutuelle contraire.

14.19 Pour ce qui est de la présence des employés aux différentes étapes de la procédure de règlement d'un grief de groupe, le représentant de la section locale ou le représentant du Syndicat, le

Aucun changement

Cas échéant, et la Compagnie conviendront conjointement du nombre d'employés qui y participeront et qui sera considéré comme représentatif des employés impliqués. À défaut d'accord, le représentant de la section locale ou le

représentant du Syndicat, le cas échéant, pourra inviter un maximum de 10% des employés en cause, arrondi au chiffre le plus haut.

14.20 Un cadre qui convoque une réunion conformément aux sections 14.02 ou 14.04 peut demander à un autre membre de la direction d'y participer. Aucun changement

14.21 À toute étape de la procédure, un grief peut être réglé comme suit :

(a) maintien de la mesure prise par la Compagnie Aucun changement

(b) annulation de la mesure prise par la Compagnie Aucun changement

(c) tout autre arrangement acceptable par les parties en cause. Aucun changement

Si le grief n'est pas réglé par la procédure de règlement des griefs, il peut être soumis à un Conseil d'arbitrage selon les dispositions de l'article 15. Aucun changement

Procédure relative aux plaintes

Procédure relative aux plaintes

14.22 (a) Une plainte peut être adressée de vive voix; toutefois quand elle est présentée à un cadre de troisième échelon ou d'un échelon supérieur, elle doit être mise par écrit. Aucun changement

(b) Les réprimandes et les avertissements faits de vive voix ne peuvent faire l'objet d'une plainte ou d'un grief. Aucun changement

14.23 La présentation d'une plainte doit se faire selon les étapes et dans les délais prévus dans le présent article pour l'examen des griefs. Aucun changement

14.24 Sous réserve de la section 14.25, il est convenu qu'à l'étape 3, un exposé écrit de la solution à la plainte, ou en l'absence de solution, un exposé écrit de la position de la Compagnie constitue l'élément final

14.24 Sous réserve de la section 14.25, il est convenu qu'à l'**étape 2**, un exposé écrit de la solution à la plainte, ou en l'absence de solution, un exposé écrit de la position de la Compagnie constitue l'élément final

de la procédure relative aux plaintes.

14.25 Lorsque, avant la réunion de l'étape 2, le Syndicat prétend que l'objet d'une plainte est un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention, le Syndicat doit identifier la disposition de la convention qui est présumée avoir été violée et ce litige peut être suivi comme un grief.

de la procédure relative aux plaintes.

14.25 Lorsque, avant la réunion de l'étape 1, le Syndicat prétend que l'objet d'une plainte est un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention, le Syndicat doit identifier la disposition de la convention qui est présumée avoir été violée et ce litige peut être suivi comme un grief.

PROPOSITION DE CLAUSE 2024

TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE 15

AREBITRAGE

ACTUEL

PROJETÉ

15.01

Aucun changement

15.02 Comme il est convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles dont il est expressément fait mention à la section 15.01 du présent article, une partie peut, dans un délai d'au plus 30 jours civils suivant l'issue de la question à l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs, engager des procédures d'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie. L'avis doit faire état du point en litige et préciser la nature de la fausse interprétation ou de la violation présumée de la convention en faisant référence à l'(aux) article(s) pertinent(s), ou énoncer sous quel rapport l'application ou l'administration de la convention est contestée. Il doit également préciser la nature du règlement ou de la mesure corrective attendue.

15.02 Comme il est convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles dont il est expressément fait mention à la section 15.01 du présent article, une partie peut, dans un délai d'au plus 30 jours civils suivant l'issue de la question à **l'étape 2** de la procédure de règlement des griefs, engager des procédures d'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie. L'avis doit faire état du point en litige et préciser la nature de la fausse interprétation ou de la violation présumée de la convention en faisant référence à l'(aux) article(s) pertinent(s), ou énoncer sous quel rapport l'application ou l'administration de la convention est contestée. Il doit également préciser la nature du règlement ou de la mesure corrective attendue.

15.03 à 15.10

Aucun changement

15.11 Si à l'étape 3 de la procédure des griefs les parties ne parviennent pas à s'entendre lorsqu'il s'agit de déterminer si la cause en litige a trait à une présumée violation de la section 13.01, la procédure décrite à la section 15.06 ne s'applique pas.

15.11 Si à **l'étape 2** de la procédure des griefs les parties ne parviennent pas à s'entendre lorsqu'il s'agit de déterminer si la cause en litige a trait à une présumée violation de la section 13.01, la procédure décrite à la section 15.06 ne s'applique pas.

15.12 à 15.14

Aucun changement

PROPOSITION DE CLAUSE 2024
TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE 18

HEURES DE TRAVAIL

ACTUEL

PROJETÉ

18.01 à 18.03

Aucun changement

18.04 Un employé peut choisir de mettre en réserve une demi-heure de base travaillée par jour, selon un rapport d'un pour un (1 :1); et sauf en ce qui concerne les heures supplémentaires compensées en vertu des dispositions des sections 19.09 et 19.10, un employé peut demander d'être rémunéré pour des heures supplémentaires effectuées, par du temps compensatoires en remplacement de la rémunération, selon un rapport d'une heure et demie (1 ½) pour chaque heure travaillée.

Aucun changement

(a) La demande d'un employé visant à mettre en réserve ce temps compensatoire doit être faite à son supérieur au moment où ses heures de la journée sont codées pour la feuille de paie. Le temps mis en réserve par un employé à titre de temps compensatoire en remplacement de la rémunération ne doit en aucun temps dépasser 120 heures.

(a) La demande d'un employé visant à mettre en réserve ce temps compensatoire doit être faite à son supérieur au moment où ses heures de la journée sont codées pour la feuille de paie. Le temps mis en réserve par un employé à titre de temps compensatoire en remplacement de la rémunération ne doit en aucun temps dépasser **160** heures.

(b) Un employé peut demander d'être rémunéré par du temps compensatoire en remplacement du paiement de la prime prévue à la section 18.21, conformément aux dispositions de la présente section.

Aucun changement

(c) Le temps compensatoire est assujéti aux besoins du service et se prend à un moment convenu d'un commun accord entre l'employé et la

Aucun changement

Compagnie et lorsque pris, il doit être rémunéré à son taux de salaire de

base. Le temps compensatoire minimum pouvant être alloué en vertu de la présente section est d'une (1) heure.

(d) L'employé à qui il reste des heures en réserve devra, s'il en fait la demande, se voir attribuer au moins deux (2) jours de congé pendant chaque période de deux mois, à l'exception de juillet et août où une seule journée de congé sera attribuée pour

la période de deux mois, commençant le 1^{er} janvier de chaque année, à un moment convenu d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie.

(f) – (f) – (g)

18.05 à 18.28

(e) L'employé à qui il reste des heures en réserve devra, s'il en fait la demande, se voir attribuer au moins **trois (3) jours** de congé pendant chaque période de deux mois, à l'exception de juillet et août où une seule journée de congé sera attribuée pour

la période de deux mois, commençant le 1^{er} janvier de chaque année, à un moment convenu d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie.

Aucun changement

Aucun changement

PROPOSITION DE CLAUSE 2024
TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES
ARTICLE 23
INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT

ACTUEL

PROJETÉ

23.01 à 23.07

Aucun changement

23.08 Lorsqu'un employé doit se déplacer pour le compte de la Compagnie et s'absenter pour une nuit, il a droit aux frais de séjour suivants:

Aucun changement

(a) les frais raisonnables engagés pour la location d'une chambre satisfaisante, pour une personne, quand une telle chambre est disponible et,

(b) une indemnité journalière de

(b) une indemnité journalière de

(i) 55,00 \$ par jour civil,

(ii) **69,00 \$** par jour civil,

si l'employé est absent pendant un jour civil complet, ou

si l'employé est absent pendant un jour civil complet, ou

(ii) 12,00 \$ pour la période du déjeuner, 20,00 \$ pour la période du dîner et 23,00 \$ pour la période du souper, si l'employé est absent moins d'un jour civil complet.

(ii) **15,00 \$** pour la période du déjeuner, **25,00 \$** pour la période du dîner et **29,00 \$** pour la période du souper, si l'employé est absent moins d'un jour civil complet.

(c) l'indemnité journalière mentionnée à la sous-section 23.08 (b) doit couvrir toutes les dépenses engagées par l'employé qui doit se déplacer pour le compte de la Compagnie, à l'exclusion du transport local et de toutes dispositions contraires dans le présent article.

Aucun changement

(d) Lorsqu'un employé est affecté à l'extérieur du pays pour suivre des cours, participer à des programmes de formation ou pour exécuter du travail, les paramètres de la présente convention collective vont s'appliquer. Toutefois, il est convenu que les per diem seront calculés en

Aucun changement

considérant le coût de la vie dans le pays en question. L'employé sera remboursé au taux de change du jour auquel le compte

de dépense sera traité.

Dans les circonstances où la Compagnie ne peut appliquer l'article 23.12 de la présente convention collective, l'affectation devra être volontaire à moins que les parties signent une lettre d'entente portant sur les conditions relatives applicables durant ladite affectation, dans quel cas, tous les employés affectés seront couverts par les conditions de cette entente.

Aucun changement

Dans tous les cas, l'employé aura trente (30) jours (tel que défini à l'article 14.01 de la présente convention collective) à partir de la date de son retour au pays, pour soumettre une plainte ou un grief en vertu de la convention collective ou, le cas échéant, de l'entente mentionnée dans le paragraphe précédent.

Aucun changement

23.09 à 23.18

Aucun changement

Ex. 13

PROPOSITION DE CLAUSE 2024
TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE 23

INFORMATION DES EMPLOYÉS ET DU SYNDICAT

ACTUEL

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

27.02 à 27.05

PROJETÉ

27.01 La Compagnie convient de fournir **au Syndicat cinq-cents (500) exemplaires** de la présente convention.

Aucun changement

PROGRAMME DE MISE EN DISPONIBILITÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Afin de favoriser le maintien d'un service de qualité et conforme aux attentes du client, la Compagnie peut mettre en place un programme de mise en disponibilité des employés dans les centres de rattachement où elle le juge nécessaire en fonction des besoins d'affaires.

- 1) Dans le cadre du programme de mise en disponibilité, la Compagnie pourra assigner un certain nombre d'employés par centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) et par unité d'ancienneté, lesquels devront se rendre disponibles à l'extérieur des heures de travail de base. Le nombre total d'employés assignés et la durée des assignations peuvent varier d'un centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) à l'autre ou d'une unité d'ancienneté à l'autre.
- 2) La Compagnie accordera la priorité à l'employé qui se porte volontaire et qui a les qualifications requises en fonction des besoins identifiés au sein d'un centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) et d'une unité d'ancienneté donnés par ordre d'ancienneté.
- 3) a) À défaut de volontaire, une approche par rotation sera mise en place par la Compagnie afin de répartir les périodes d'assignation entre l'ensemble des employés ayant les qualifications requises, en fonction des besoins identifiés dans le centre d'affectation (ou regroupement de ces derniers) et l'unité d'ancienneté où le programme de mise en disponibilité est en place, la sélection des périodes d'affectation s'effectuant par ordre d'ancienneté.

b) Nonobstant les dispositions de la sous-section 3 a) et où cela est possible selon la Compagnie, compte tenu du nombre d'employés disponibles, de leurs qualifications et de leur ancienneté, un employé comptant **25** ans de service ou plus ne pourra être assigné dans le cadre d'une approche par rotation, à moins qu'il n'y consente.
- 4) a) **La** période d'assignation en application des sections 2) et 3) des présentes **peut uniquement être d'une durée de sept (7) journées consécutives.**

b) La Compagnie peut mettre fin à une période d'assignation en tout temps.
- 5) Un employé en disponibilité sera rémunéré à raison d'une heure et quart à son taux de salaire de base pour chaque journée en disponibilité à l'exception d'un jour férié,

la veille de Noël ou la veille du jour de l'An où il sera rémunéré à raison de deux heures à son taux de salaire de base. Il pourra choisir d'être payé ou d'être rémunéré sous forme de temps compensatoire mis en réserve conformément à la sous-section 18.04(a) de la convention collective selon un rapport de un pour un (1:1).

- 6) Nonobstant la section 5 des présentes, un employé en disponibilité ayant accumulé le maximum possible d'heures mises en réserve à titre de temps compensatoire en fonction de la sous-section 18.04(a) de la convention collective, sera rémunéré à raison d'une heure et quart de salaire à son taux de salaire de base pour chaque journée en disponibilité.
- 7) Un employé en disponibilité qui est appelé à se présenter au travail sera rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires prévues à la convention collective.

Signé ce **XX**^e jour de **XXXXXX** 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 15

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A3
Verdun, Québec H3E 3B3



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

Le **XX XXXXXXXX** 2024

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Centres de vérification**

Monsieur Nunn,

Lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires, les parties ont discuté de l'établissement d'un cadre pour des conversations concernant des améliorations à apporter aux centres de vérification.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification de cette convention collective, les parties se réuniront virtuellement pour discuter des améliorations pour les centres de vérification. L'une ou l'autre des parties enverra les éléments de son ordre du jour pour ladite réunion au moins sept (7) jours à l'avance.

Il est également entendu que tous les présidents des sections locales ou leurs désignés qui représentent les membres dans les centres de vérification seront inclus dans les discussions.

Bien que la présente lettre vise à établir une première réunion, les parties ont discuté de l'utilisation des réunions du Comité conjoint des relations du travail comme forum pour toute discussion ultérieure sur les centres de vérification.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "G. Coutu".

Gabriel Coutu
Directeur, relations du travail

Ex. 16

Bell Canada
1 Alexander Graham Bell A3
Verdun, Québec H3E 3B3



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

Le **XX XXXXXXXX** 2024

M. Clayton Nunn
Représentant national
Unifor

Objet: **Centres de vérification**

Monsieur Nunn,

La présente lettre d'entente sert à formaliser notre compréhension concernant le temps de préparation alloué aux représentants syndicaux locaux en ce qui concerne les réunions de griefs, comme stipulé à la convention collective.

1. Temps de préparation standard

Il est convenu que les représentants syndicaux locaux ne devraient généralement pas exiger plus d'une heure de préparation pour chaque grief. La présente norme vise à assurer l'efficacité et la transparence dans le traitement des griefs.

2. Temps de préparation prolongé

Considérant que la présente lettre d'entente englobe à la fois les réunions en personne et virtuelles, dans les cas où est anticipé que le temps de préparation dépasse une heure, il est entendu que le représentant syndical local communiquera les raisons de ce temps prolongé à son gestionnaire opérationnel (cadre CC2) en temps opportun. Pour plus de clarté, les demandes de temps de préparation additionnel peuvent inclure des cas où des déplacements sont requis.

3. Temps de préparation variable

Les parties reconnaissent que le temps requis pour la préparation des griefs peut varier en fonction de la complexité des cas individuels. Cependant, il est mutuellement convenu qu'un tel temps ne sera pas utilisé de façon abusive par les représentants syndicaux locaux, et qu'il ne sera pas refusé de façon déraisonnable par l'entreprise.

4. Discussions trimestrielles

Si des problèmes surviennent concernant l'attribution ou l'utilisation du temps de préparation, les deux parties conviennent d'engager des discussions trimestrielles sur cette question lors des

réunions du Comité conjoint des relations du travail, permettant un dialogue continu et des ajustements si nécessaire.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Coutu', written in a cursive style.

Gabriel Coutu

Directeur, relations du travail

Ex. 17

RECLASSEMENTS D'EMPLOYÉS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Il est entendu que les techniciens permanent temps partiel se verront offrir un reclassement au statut de permanent plein temps.

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 de la présente entente se fera au poste et lieu de travail actuels de l'employé.

Pour être reclassé en application des présentes, l'employé doit répondre aux attentes du poste pour le reclassement et/ou ne pas faire l'objet d'un programme d'amélioration du rendement.

Les reclassements doivent être complétés dans les trois mois suivant la signature de la convention collective, à moins que l'employé soit en congé, auquel cas l'employé sera reclassé à son retour.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le **XXe jour de XXXXXXX** 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

RATIO D'ÉCHELLES SALARIALES
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Dans le cadre des négociations de 2024, les parties ont convenu d'une voie de progression pour que les employés couverts par l'échelle de salaires B passent à l'échelle de salaires A.

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La Compagnie a accepté de maintenir un ratio minimum de 75 % des employés dans les échelles de salaires A et Classe I. Le calcul de ce ratio sera effectué par la Compagnie en date du 1^{er} novembre de chaque année, et après la mise en œuvre d'un programme d'offres d'incitation à la retraite (OIR) ou d'un programme d'offres d'incitation à la retraite ciblées (OIR ciblées). Tout reclassement nécessaire sera effectué au plus tard le 31 janvier de l'année suivante, ou au plus tard soixante (60) jours après ledit OIR/OIR ciblées. Les employés à l'échelon maximum de l'échelle de salaires B passeront à l'échelon supérieur suivant de l'échelle de salaires A.
3. Le présent mémoire d'entente s'applique aux employés qui ont un statut permanent le **[date de ratification]** et qui ont maintenu leur emploi dans l'unité de négociation des techniciens et employés auxiliaires de façon continue depuis cette date.
4. Tous les reclassements seront effectués par ancienneté, laquelle sera déterminée conformément à l'article 10.01 de la convention collective des techniciens et employés auxiliaires en vigueur le **Date de ratification**.

a) Signé ce **XX^e** jour de **XXXXXX 2024**.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

PROCÉDURE DE RAPPEL AU TRAVAIL – MARCHÉ AFFAIRES
MÉMOIRE DE RÈGLEMENT ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ATTENDU QUE les parties ont convenu, au cours des négociations de 2024, de renouveler l'entente de règlement relative à la procédure de rappel au travail – marché Affaires signées le 21 juin 2023;

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Lorsqu'un volume de travail auprès du marché de masse Affaires risque de ne pas être réalisé dans les délais prescrits par les clients en raison d'une capacité prévue insuffisante, le processus suivant sera suivi dans le but de planifier des heures supplémentaires continues et des rappels au travail :
 - I. Bell cherchera à établir des heures supplémentaires continues
 - i. Le centre de contrôle cherchera à faire appel aux techniciens de Bell pour des quarts de travail prolongés avant la fin des quarts de travail habituels.
 - II. Bell Solutions Techniques (BST) cherchera à établir des heures supplémentaires continues
 - i. Le centre de contrôle cherchera à faire appel aux techniciens de BST pour des quarts de travail prolongés avant la fin des quarts de travail habituels.
 - III. Rappels au travail de Bell
 - i. Le centre de contrôle fera d'abord appel aux techniciens de Bell pour des heures supplémentaires en suivant la liste des techniciens disponibles fournie.
 - IV. Rappels au travail de BST
 - i. Le centre de contrôle fera appel aux techniciens de BST pour effectuer tout travail qui n'est pas encore effectué.

Par souci de clarté, les techniciens de BST ne seront pas utilisés tant que nous n'aurons pas tenté de communiquer avec les personnes figurant sur la liste de rappel au travail des techniciens de Bell.

3. Les Parties comprennent et acceptent qu'il peut y avoir des circonstances où l'on dérogera à ce qui précède en raison d'événements imprévus. Ces circonstances, le cas échéant, devraient être rares et isolées.
4. La présente entente et le processus décrit au paragraphe 2 demeureront en vigueur jusqu'au 30 novembre 2028 inclusivement.

Signé ce XX^e jour de XXXXXX 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

Gabriel Coutu

POUR LE
SYNDICAT

Clayton Nunn

Ex. 20

ÉLIMINATION DE L'ÉCHELLE DE SALAIRES C
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ATTENDU QUE les parties ont discuté de la classification des échelles de salaires pendant les négociations de 2024;

ATTENDU QUE les parties ont convenu de la lettre d'entente « Attribution du travail » qui réfère à l'arbitrage les questions en suspens en litige relatives à l'attribution du travail et aux échelles salariales appropriées;

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La Compagnie accepte de retirer l'échelle de salaires C et de reclasser tous les postes et fonctions associés à l'échelle de salaires B.
3. Les reclassements décrits au paragraphe 2 de la présente entente entrent en vigueur à la date de signature de la présente convention collective.

Signé ce **XX^e** jour de **XXXXXX 2024**.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 21

ATTRIBUTION DU TRAVAIL
LETTRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente confirme les discussions que nous avons eues pendant les négociations pour le renouvellement de la convention collective des techniciens et employés auxiliaires concernant l'attribution du travail à tout employé, et l'application de l'échelle salariale appropriée lorsque les employés payés conformément à l'échelle de salaires B exécutent certaines tâches associées à l'échelle de salaires A ou exécutent plusieurs tâches toutes associées à l'échelle de salaires B.

Il est entendu et convenu que :

Les parties référeront à l'arbitrage tous les griefs actuellement déposés sur ces questions et demanderont à l'arbitre de traiter des enjeux soulevés par la Compagnie sur l'attribution du travail et ceux soulevés par le Syndicat sur l'application de l'échelle salariale appropriée.

Les parties conviennent de nommer l'arbitre Christine Schmidt pour entendre cette affaire et feront tout leur possible pour procéder dans un délai raisonnable.

Signé ce **XX^e** jour de **XXXXXX 2024**.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 22

MEMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRESENTANT LES TECHNICIENS ET
EMPLOYES AUXILIAIRES

Objet: Vente d'entreprise potentielle entraînant le transfert des Techniciens et employés auxiliaires

Tel que discute avec le Syndicat au cours des négociations en vue du renouvellement de la convention collective des Techniciens et employés auxiliaires, la Compagnie n'a aucun projet prévu concernant une vente d'entreprise qui entraînerait le transfert de Techniciens et employés auxiliaires à la date de la signature de la convention collective.

L'Article 11 - Remaniement du personnel, offre une protection aux employés permanents à l'égard des mises à pied dans les cas où du travail de l'unité de négociation a été confié à des sous-traitants.

Dans le cas d'une vente d'entreprise, même inter-juridictionnelle dans le cadre de laquelle une partie de Bell Canada est cédée à titre d'entité en exploitation et que cette vente entraîne le transfert Techniciens et employés auxiliaires, la Compagnie inclura dans les conditions de vente l'obligation pour l'acquéreur de reconnaître Unifor comme agent négociateur des employés transférés, ainsi que les conditions de la présente convention collective. Si, par suite d'une vente d'entreprise, les Techniciens et employés auxiliaires sont intégrés au personnel de l'acquéreur. Les critères servant à déterminer les droits de succession seront ceux énoncés dans la loi appropriée.

Signe ce **XX^e** jour de décembre 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

ClaytoNunn

Ex. 23

EMBAUCHE DE TECHNICIENS
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent que la compagnie embauchera soixante-dix (70) nouveaux employés pendant la durée de la convention collective. Les nouveaux employés auront soit le statut d'employé permanent à temps plein ou d'employé permanent à temps partiel.

Ces postes seront pourvus au moyen de toute combinaison de transferts d'une société affiliée ou d'une filiale, d'une unité de négociation, et de l'article 24 de la convention collective.

Signé ce **XX**e jour de décembre 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

Gabriel Coutu

POUR LE
SYNDICAT

Clayton Nunn

PROPOSITION DE CLAUSE 2024

TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ARTICLE 31

CONGÉ POUR LES EMPLOYÉS

AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

ACTUEL

31.01 L'employée qui compte six (6) mois complets de service ininterrompu à la Compagnie a droit à un congé de maternité non payé maximal de dix-sept (17) semaines commençant au plus tôt onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de début du congé.

31.02 à 31.12

PROJETÉ

31.01 Un employé 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 et la législation actuellement en vigueur à cet égard, ou selon les modifications qui y sont apportées de temps à autre après consultation avec le Syndicat.

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

Effacer

Note : Effacer aussi l'annexe E (tableau sur le Régime d'indemnité supplémentaire)

Ex. 25

PROMOTION SUR ÉCHELLE SALARIALE

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La Compagnie fera la promotion de 25 employés d'échelle salariale B à échelle salaire A, rétroactif à la date de ratification de la convention collective en vigueur.

Ces promotions seront effectuées sur la base durée reconnue du service figurant aux dossiers de la Compagnie et sur les listes d'ancienneté.

Signé ce XXe jour de décembre 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

OFFRE D'INCITATION À LA RETRAITE
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

La présente vise à confirmer ce qui suit :

1. La Compagnie peut présenter des programmes d'offres d'incitation à la retraite aux employés réguliers de convention collective des techniciens et employés auxiliaires qui sont Admissibles (comme défini ci-dessous) à la retraite.
2. La Compagnie approuve un total allant jusqu'à trois cent cinquante (350) candidats, par ancienneté, pour tout programme d'offres incitatives à la retraite lancé entre la date de ratification et le 30 novembre 2028.
3. La Compagnie lancera un programme d'offres d'incitation à la retraite pour un minimum de cent cinquante (150) candidats dans les soixante (60) jours suivant la date de ratification.
4. Toutes les autres modalités et conditions d'un programme d'offres d'incitation à la retraite associée à la présente entente, comprendront, sans s'y limiter :
 - a) Un paiement forfaitaire égal 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 retraite.
 - b) Pour être admissible à une offre d'incitation à la retraite, un employé doit être âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans. Les offres d'incitation à la retraite sont volontaires.
 - c) Les employés quittant l'entreprise par le biais d'une offre d'incitation à la retraite seront admissibles à recevoir un montant de seize mille dollars (16 000 \$) en crédits pour l'achat d'assurance 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 employés lorsqu'un programme d'offre d'incitation à la retraite sera lancé.
 - d) Un candidat approuvé par l'entreprise pour une offre d'incitation à la retraite doit prendre sa retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint cinquante-cinq (55) ans. Le tableau ci-dessous illustre les dates de retraite possibles selon le moment où un employé devient admissible :

Admissible à la retraite	Date de la retraite
Admissible avant ou le 31 mars 2025	Doit prendre sa retraite le 31 mars 2025
Admissible entre le 1 ^{er} avril et le 31 décembre 2025	Doit prendre sa retraite à la fin du mois où il devient admissible en 2025
Admissible en 2026	Doit prendre sa retraite à la fin du mois où il devient admissible à la retraite en 2026
Admissible en 2027	Doit prendre sa retraite à la fin du mois où il devient admissible à la retraite en 2027
Admissible en 2028	Doit prendre sa retraite à la fin du mois où il devient admissible à la retraite en 2028

Général

5. Le présent Mémoire d'entente ne fait partie intégrante de la Convention collective, n'est pas arbitral et ne peut être utilisé comme précédent dans n'importe quel dossier impliquant les parties susmentionnées.
6. Toute mésentente concernant les dispositions du présent Mémoire d'entente peut être transmise au Comité conjoint des relations du travail pour discussion.

Signé ce XXe jour de décembre 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

Ex. 27

**EMPLOYÉS PERMANENTS EMBAUCHÉS AVANT [INSÉRER LA DATE DE
RATIFICATION]**

(REMANIEMENT DU PERSONNEL)

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

BELL CANADA

ET

UNIFOR

REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Les parties conviennent de ce qui suit:

Tout employé permanent embauché avant la [Date de ratification] demeurera couvert par les dispositions actuelles de l'Article 11 tant et aussi longtemps qu'il demeurera à l'emploi de la Compagnie.

Signé ce XX^e jour de XXXXXX 2024.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

PROPOSITION 2024

TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

DÉFINITIONS CONTENUES DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

ACTUEL

Ce qui suit constitue un résumé des définitions contenues dans la convention collective. Ce regroupement est uniquement pour des raisons de commodité et ne doit pas être interprété comme constituant, ou attribuant un sens supplémentaire à une partie de la présente convention collective.

PROJETÉ

Supprimer l'introduction et toutes les sections du résumé

REMANIEMENT DU PERSONNEL
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

Attendu que le présent Mémoire d'entente s'applique à tous les employés permanents embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le **Date de ratification**;

Attendu que les parties reconnaissent et acceptent que la capacité de la Compagnie de gérer son personnel est un élément essentiel de la réussite de la Compagnie et que cela fait partie des droits de la direction;

Attendu que les parties reconnaissent et acceptent que la Compagnie dispose de toute la discrétion nécessaire pour déterminer à quel moment une réduction du nombre d'employés permanents est requise;

Nonobstant les dispositions de l'Article 11, de l'Article 16 et de la sous-section 27.05 (b) de la convention collective, les parties ont convenu de ce qui suit :

Remaniement du personnel

1. Si, pour une raison quelconque, le volume de travail baisse au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer un remaniement du personnel, les modalités suivantes s'appliquent :

(1) La Compagnie avisera le Syndicat de son intention de déclarer des employés permanents comme excédentaires et indiquera le poste affecté à l'intérieur d'une famille et d'un district et d'un centre de rattachement, et le nombre de réduction d'employés permanents à être effectué.

(2) La Compagnie et le Syndicat se rencontreront dans les dix (10) jours qui suivent la date de l'avis de déclarer des employés permanents excédentaires pour discuter de solutions alternatives au remaniement de personnel telles que l'établissement d'un régime de travail à temps partiel, des déclarations d'employés excédentaires, le rapatriement de travail ou une combinaison de solutions. S'il est impossible d'établir un plan alternatif de remaniement de personnel à la satisfaction des deux parties, la Compagnie procédera à toutes les réductions nécessaires d'employés permanents à son entière discrétion.

Déclaration d'employés excédentaires

2. La Compagnie doit licencier un (des) employé(s) permanent(s) auxiliaire(s) et temporaire(s) dans le(s) poste(s) affecté(s) à l'intérieur d'une famille et d'un district et d'un centre de rattachement où une réduction de personnel est requise avant de licencier ou de mettre à pied un employé permanent.
3. L'employé (les employés) permanent(s) ayant le moins d'ancienneté au poste affecté (p. ex. répartiteurs, analyste pression et élaboration des câbles, traduction DMS, etc.) à l'intérieur d'une famille et d'un district et d'un centre de rattachement sera (seront) désigné(s) comme excédentaire(s), pourvu que les employés qui ont plus d'ancienneté soient aptes à exécuter le travail qui reste.
4. Un employé permanent déclaré excédentaire peut choisir d'accepter :
 - (a) une mise à pied avec droits de rappel et indemnité de mise à pied pendant une période pouvant aller jusqu'à 52 semaines, conformément aux dispositions des paragraphes 6 à 16 inclusivement du présent Mémoire d'entente, à condition que l'employé ait une (1) année ou plus de durée reconnue du service complétée,
 - (b) une cessation d'emploi avec montant forfaitaire calculé conformément aux dispositions du paragraphe 18 du présent Mémoire d'entente, ou ;
 - (c) le déplacement de l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur d'une famille et d'un district et d'un centre de rattachement affectés conformément aux dispositions des paragraphes 19 à 21 inclusivement du présent Mémoire d'entente.
5. (a) Un employé permanent déclaré excédentaire doit informer la Compagnie de son choix en vertu du paragraphe 4 du présent Mémoire d'entente dans les dix (10) jours suivant la date où il a été avisé de sa désignation d'employé excédentaire.
 - (b) Un employé qui omet de répondre dans les dix (10) jours suivant la date où il a été avisé de sa désignation comme excédentaire sera réputé avoir accepté la cessation d'emploi avec montant forfaitaire calculé conformément aux dispositions du paragraphe 18 du présent Mémoire d'entente.

Indemnité de mise à pied

6. Un employé permanent déclaré excédentaire et choisissant d'accepter une mise à pied avec droits de rappel et indemnité de mise à pied pendant une période pouvant aller jusqu'à 52 semaines en vertu du paragraphe 4 (a) du présent Mémoire d'entente sera admissible à l'indemnité totale de mise à pied suivante :

Durée reconnue du service à la date de la mise à pied	Indemnité totale de mise à pied
1 année mais moins de 2 années	3 semaines
2 années mais moins de 3 années	4 semaines
3 années mais moins de 4 années	5 semaines
4 années mais moins de 5 années	6 semaines

5 années mais moins de 6 années	7 semaines
6 années mais moins de 7 années	8 semaines
7 années mais moins de 8 années	9 semaines
8 années mais moins de 9 années	10 semaines
9 années mais moins de 10 années	11 semaines
10 années mais moins de 11 années	13 semaines
11 années mais moins de 12 années	14 semaines
12 années mais moins de 13 années	15 semaines
13 années mais moins de 14 années	16 semaines
14 années mais moins de 15 années	17 semaines

Pour chaque année complète de service dès l'atteinte de 15 années de durée reconnue du service, trois (3) semaines additionnelles de salaire seront accordées.

7. Les paiements d'indemnité de mise à pied seront basés sur le taux de salaire de base hebdomadaire de l'employé en vigueur à la date de mise à pied et seront versés aux deux semaines.
8. (a) Le régime d'indemnisation en cas de mise à pied entre en vigueur lorsque l'employé fait une demande de prestations d'assurance-emploi et y est admissible, et une fois qu'il a fourni la preuve qu'il reçoit de telles prestations.

(b) L'indemnité versée chaque semaine doit être équivalente à 90% du taux de salaire de base de l'employé à la date de la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à plein temps, et à 90% du taux de salaire de base moyen au cours des quatre périodes de paie précédant la date de la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à temps partiel, moins les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé a droit, de toute rémunération provenant d'un autre emploi et des retenues obligatoires, et sous réserve du revenu hebdomadaire maximum prévu par la Loi sur l'assurance-emploi et ses règlements.
9. Le droit à l'indemnité de mise à pied et à la procédure de rappel telle que décrite aux paragraphes 12 à 16 du présent Mémoire d'entente prend fin :
 - (a) lorsque l'indemnité totale de mise à pied est écoulee, ou;
 - (b) lorsque l'employé se présente au travail par suite d'un rappel, ou;
 - (c) lorsque l'employé ne se présente pas au travail par suite d'un rappel, ou;
 - (d) lorsque l'employé n'a pas été rappelé dans les 52 semaines suivant la date de la mise à pied, ou;
 - (e) lorsque l'employé n'a plus droit ou perd le droit aux prestations d'assurance-emploi, ou;
 - (f) lorsque l'employé obtient un autre emploi, ou;
 - (g) lorsque l'employé démissionne.

10. Un employé qui est rappelé après une mise à pied et qui est de nouveau mis à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines de façon continue depuis son retour au travail a droit à une indemnité de mise à pied conformément au paragraphe 6 du présent Mémoire d'entente, fondée sur la durée reconnue de service globale après déduction de l'indemnité de mise à pied qu'il a reçue pendant la mise à pied précédente.
11. La Compagnie convient de traiter les 30 premiers jours d'une mise à pied comme un congé autorisé et de maintenir pendant cette période l'admissibilité de l'employé mis à pied aux avantages suivants :
- (a) la durée reconnue de son service;
 - (b) la participation aux Régimes de remboursement des frais médicaux, des frais d'optique et des frais dentaires;
 - (c) la participation aux régimes facultatifs d'assurance vie et accident, à condition que l'employé paie les primes applicables avant le début de la période de mise à pied.

Procédure de rappel

12. (a) Un employé permanent déclaré excédentaire et choisissant d'accepter une mise à pied avec droits de rappel et indemnité de mise à pied pendant une période pouvant aller jusqu'à 52 semaines en vertu du paragraphe 4 (a) du présent Mémoire d'entente sera inscrit sur une liste de rappel établie au sein du district et du centre de rattachement affectés.
- (b) Nonobstant les dispositions de l'Article 24 de la convention collective, si un affichage de poste doit être effectué dans le district et le centre de rattachement affectés et qu'un rappel est requis, les employés qualifiés éligibles, tels que déterminés par la Compagnie, seront rappelés dans l'ordre inverse de la mise à pied pourvu que les employés ainsi désignés soient immédiatement aptes à exécuter le travail en cause.
- (c) Lorsque l'employé accepte un rappel, il ne sera pas admissible au temps de déplacement et aux frais prévus par l'Article 23 de la convention collective.
13. Il appartient à l'employé mis à pied qui désire être rappelé de s'assurer que la Compagnie soit informée de sa bonne adresse au domicile et de son courriel et de signifier son acceptation de toute offre de rappel dans un délai de dix (10) jours.
14. La Compagnie peut considérer que l'omission d'un employé mis à pied de l'aviser de son acceptation de l'offre de rappel dans les dix (10) jours qui suivent la date de l'offre, ou de se présenter au travail dans les 15 jours qui suivent la date de l'offre de rappel ou toute autre date convenue entre l'employé et la Compagnie, constitue un refus, et l'employé sera réputé avoir démissionné.
15. La date de l'offre de rappel est la date d'oblitération de la lettre postée par courrier recommandé à l'employé à sa dernière adresse consignée aux dossiers de la Compagnie.

16. (a) Un employé mis à pied qui n'a pas été rappelé au travail dans un délai de 52 semaines après la date où il a été mis à pied sera réputé licencié de son emploi au sein de la Compagnie.
- (b) Pour déterminer la durée de la mise à pied selon le paragraphe 6 du présent Mémoire d'entente, un employé qui est rappelé après une mise à pied et qui est de nouveau mis à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines de façon continue après la

date de retour au travail est réputé 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'il n'a pas travaillé 52 semaines de façon continue après la date de retour au travail, un employé rappelé est assujéti directement à la mise à pied et il n'a pas accès aux prestations de départ prévues au paragraphe 4 (b) du présent Mémoire d'entente.

Listes de renseignements

17. La Compagnie convient de fournir au Syndicat des listes des employés mis à pied par poste dans un emploi à l'intérieur d'un district et d'un centre de rattachement indiquant, pour chaque employé, la date de mise à pied, la durée reconnue du service et le centre d'affectation original.

Montant forfaitaire de cessation d'emploi

18. Un employé permanent déclaré excédentaire qui choisit d'accepter une cessation d'emploi avec montant forfaitaire en vertu du paragraphe 4 (b) du présent Mémoire d'entente recevra un paiement de 0,5 mois de salaire par année de service complétée à son taux mensuel de base pour un minimum de trois (3) mois jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

Procédure de déplacement

19. (a) Un employé permanent déclaré excédentaire qui choisit de déplacer en vertu du paragraphe 4 (c) du présent Mémoire d'entente peut tenter de déplacer l'employé permanent ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur de la famille et du district et du centre de rattachement affectés, pourvu que celui-ci, selon la Compagnie, soit apte à accomplir les tâches requises dans des délais raisonnables ne dépassant pas, de toute manière, une période de formation de mise à jour de quatorze jours dans l'ordre suivant :
- (i) En déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le même emploi dans la même famille et le même district, ou;
 - (ii) En déplaçant l'employé ayant le moins d'ancienneté dans un autre emploi dans la même famille et le même district.

- (b) Si un déplacement survient par suite de l'application du paragraphe 19 (a) du présent Mémoire d'entente, l'employé effectuant le déplacement devra assumer le

statut et les conditions de travail de l'employé déplacé et ne sera pas admissible au temps de déplacement et aux frais prévus par l'Article 23 de la convention collective.

20. Un employé permanent déclaré excédentaire qui ne réussit pas à déplacer un employé permanent qui compte moins d'ancienneté en vertu du paragraphe 19 du présent Mémoire d'entente doit choisir l'une des options restantes énoncées au paragraphe 4 (a) ou (b).
21. Un employé déplacé par suite de l'application du paragraphe 19 du présent Mémoire d'entente sera considéré comme excédentaire et devra choisir l'une des options énoncées au paragraphe 4 (a), (b) ou (c).

Généralités

22. Le présent Mémoire d'entente s'applique à tous les employés permanents embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou après le **Date de ratification**.
23. Aux fins des sous-sections 4.03 (b), 9.01 (b), 22.04 et 22.14 (b) de la convention collective, l'expression « Article 11 » doit être compris comme référant à ce Mémoire d'entente lorsqu'applicable.

Signé ce **XX^e** jour de **XXXXXX 2024**.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn

OFFRES D'INCITATION À LA RETRAITE CIBLÉES
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
BELL CANADA
ET
UNIFOR
REPRÉSENTANT LES TECHNICIENS ET EMPLOYÉS AUXILIAIRES

ATTENDU QUE la Compagnie accepte de modifier le Mémoire d'entente « Remaniement du personnel » pour qu'il cesse de s'appliquer aux « *employés permanents embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou avant le Date de ratification* » (employés protégés);

ATTENDU QUE les parties reconnaissent et acceptent que les employés protégés conserveront les mêmes titres d'emploi que ceux identifiés à l'annexe A de la convention collective sous l'échelle A ou B et resteront couverts par toutes les conditions des échelles salariales A ou B décrites dans la convention collective;

ATTENDU QUE, considérant la demande du Syndicat d'étendre la protection d'emploi à tous les employés de l'unité de négociation, la Compagnie accepte de protéger les employés permanents embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou avant la date de ratification de la présente convention collective. En retour, le Syndicat convient que la Compagnie permettra à un maximum de deux cent cinquante (250) techniciens de prendre leur retraite au moyen d'offres d'incitation à la retraite ciblées (OIR ciblées). Les parties reconnaissent qu'il est possible que certaines des deux cent soixante-six (266) OIR ciblées doivent être proposées dans les années suivant la durée de la présente convention collective.

Les parties sont parvenues à une entente comme suit :

1. Si, pour une raison quelconque, où de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer un remaniement de personnel, la Compagnie proposera des OIR ciblées pour rajuster ses effectifs.
2. La Compagnie informera le Syndicat dix (10) jours avant de présenter des OIR ciblées et lui communiquera la liste des groupes fonctionnels par districts et centres de rattachement ainsi que le nombre de réductions requises.
3. La Compagnie présentera les OIR ciblées aux techniciens et employés auxiliaires qui sont admissibles à la retraite par groupes fonctionnels et districts dans les centres de rattachement identifiés par la Compagnie, l'ancienneté étant le facteur déterminant.
4. Pour être admissible aux OIR ciblées, un employé doit avoir au moins 55 ans au moment où le remaniement du personnel est requis. Les OIR ciblées sont volontaires.
5. L'OIR ciblée d'un employé admissible à la retraite est payable dans les 60 jours de la retraite.

6. Toutes les OIR ciblées seront envoyées en même temps aux employés admissibles. Les employés admissibles auront trente (30) jours pour soumettre leur formulaire de demande d'OIR ciblée dûment rempli. L'employé qui ne répond pas l'intérieur de trente (30) jours sera réputé avoir rejeté l'OIRC.
7. Une fois que la Compagnie aura reçu les demandes d'OIR ciblée, elle examinera le nombre de demandes de volontaires et le comparera au nombre de réductions requises.
8. La Compagnie aura vingt-et-un (21) jours pour informer l'employé si l'OIR ciblée lui est accordée. Les employés sélectionnés prendront leur retraite de la Compagnie le dernier jour du mois suivant ou à une date ultérieure fixée par la Compagnie, selon les besoins de l'entreprise.
9. Les candidats les plus anciens jusqu'au nombre de réductions requises quitteront à la retraite. En aucun cas, il n'y aura plus de départs que le nombre de réductions requises, sauf accord contraire entre les parties.
10. Les employés quittant l'entreprise par le biais d'une offre d'incitation à la retraite seront admissibles à recevoir un montant de seize mille dollars (16 000 \$) en crédits pour l'achat d'assurance 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 employés lorsqu'un programme d'offre d'incitation à la retraite sera lancé.
11. La convention collective s'appliquera s'il y a moins de volontaires que le nombre de réductions requises.

Principes de fonctionnement des deux cent soixante-six (266) OIR ciblées

12. La Compagnie peut permettre à deux cent soixante-six (266) techniciens de prendre leur retraite au moyen d'OIR ciblées.
13. Le processus d'OIR ciblées ne commencera qu'après le lancement du premier processus de sélection de l'OIR général.
14. La Compagnie a clairement indiqué au cours des négociations que la protection en vertu du Mémoire d'entente « Remaniement du personnel » pour les employés permanents embauchés, réembauchés, reclassés à un statut de permanent ou intégrés dans l'unité de négociation le ou avant le 22 juin 2021 était en échange des deux cent soixante-six (266) OIR ciblées. La Compagnie aura le droit de continuer à offrir des OIR ciblées tant et aussi longtemps que les deux cent soixante-six (266) OIR ciblées n'auront pas été complétées.
15. La Compagnie s'engage à ne pas déposer de demande pour des OIR ciblées supplémentaires lors du prochain cycle de négociations si l'une des deux cent soixante-six (266) OIR ciblées reste disponible.
16. Il est clairement entendu par les parties que la modification apportée au Mémoire d'entente « Remaniement du personnel » ne deviendra permanente qu'à la date de la

ratification de la présente convention collective et que les employés protégés bénéficieront de la même protection que les employés qui étaient permanents le 30 novembre 2012.

17. Il est prévu et irrévocablement convenu par les parties que le présent Mémoire d'entente restera en vigueur et sera automatiquement renouvelé dans toutes les rondes de négociations ultérieures sans aucun changement jusqu'à ce que les deux cent soixante-six (266) OIR ciblées aient été utilisées.

Retraites restantes ou non utilisées

18. La Compagnie aura jusqu'au 30 septembre 2024 pour aviser le Syndicat du nombre d'OIR ciblées non utilisées, qui seront attribuées au-delà de la date d'expiration de la présente convention collective.

19. La Compagnie fournira des informations sur les OIR ciblées non utilisées et les plans pour présenter les OIR ciblées par groupes fonctionnels, districts et centres de rattachement lors des réunions du Comité conjoint des Relations du travail.

20. Dans tous les cas, les initiatives d'OIR ciblées seront communiquées au comité de négociation du Syndicat au moins dix (10) jours avant d'être présentées aux employés.

Généralités

21. Tout désaccord en vertu des dispositions du présent Mémoire d'entente peut être porté à l'attention du Comité conjoint des relations du travail aux fins de discussion.

Signé ce **XX^e** jour de **XXXXXX 2024**.

POUR LA
COMPAGNIE

POUR LE
SYNDICAT

Gabriel Coutu

Clayton Nunn