

# Faits-saillants des demandes non-monétaires d'Unifor

## Négociations 2017 – Unifor et Bell – Personnel de bureau et groupe connexe

*Vous trouverez ci-dessous le sommaire des propositions non monétaires que votre équipe de négociation a présentées à Bell Canada. Les propositions exposent les revendications du syndicat visant à renforcer ou à modifier certaines parties de la convention collective 2013-2017.*

*Afin de mieux comprendre les changements proposés, nous vous invitons à examiner ce document en combinant la convention collective qui couvre l'unité du personnel de bureau et groupe connexe.*

### » **Gestion de la performance équitable**

Implanter dans la convention collective du texte qui vise à encadrer l'établissement d'objectifs de performance et de mesures raisonnables, ainsi qu'un mécanisme de préavis au Syndicat et aux employés lors de modification des objectifs

### » **Système équitable pour les évaluations de profil**

Intégrer à la convention collective la lettre d'entente Profil et la modifier afin d'assujettir le processus d'évaluation à la procédure de grief et d'arbitrage. Que l'évaluation des profils d'emploi soit exécutée par une firme externe identifiée conjointement par les parties, le tout incluant la mise en place d'un processus d'appel clair.

### » **Avis au Syndicat de tout changement concernant les employés**

Article 6.02 - Que la Compagnie notifie le Syndicat pour tout type de mouvement de personnel.

### » **Protection des employés lors des réunions pouvant mener à une mesure disciplinaire.**

Article 6.03 (b) - Ajouter que la déléguée syndicale soit obligatoirement invitée à toutes réunions entre la Compagnie et son employée, pouvant mener à une mesure disciplinaire.

### » **Une plus grande représentation syndicale lors des négociations**

Article 9.02 - Augmenter le nombre de représentants du Syndicat à la table de négociation.

### » **Des droits de gestion raisonnables**

Article 12.01 - Ajouter que les droits de la direction ne seront pas exercés de manière déraisonnable.

### » **Durée de vie plus courte des mesures disciplinaires**

Article 15.02 - Que toute mesure disciplinaire soit retirée du dossier de l'employée après une période de 12 mois.

- » **Plus d'avis et de consultation avec le syndicat pour les changements technologiques**  
Article 19 : Modifier l'article afin de rendre applicable les articles du Code canadien du travail, incluant la mécanisation des tâches ainsi que les changements aux processus de travail, organisationnels et opérationnels.
  
- » **Meilleure protection des droits d'ancienneté**  
Article 23.01 - Retirer la portion suivante: « dans la mesure où elle juge que les circonstances le permettent, compte tenu des exigences de l'exploitation ».
  
- » **Plus de respect pour l'ancienneté et les employés actuels dans le processus d'affichage des postes**  
Article 33 - Une fois qu'un poste a été offert aux employées ayant un 912M, et qu'il n'a pas été comblé, le poste sera offert aux employées à l'interne en fonction de l'ancienneté en autant que l'employée en question ait les compétences, les habiletés et les qualifications pour exécuter le travail.
  
- » **Aucune réduction des avantages sociaux**  
Article 36 - Ajouter que Bell Canada ne puisse modifier à la baisse les avantages sociaux pour la durée de la convention collective