



UNIFOR
theUnion | lesyndicat

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
- 7.5 % Increase in Wages – Including an additional lump sum payment of .5% in the first year
- Job Security – All current active members will now be covered by Force Adjustment and receive Article 11 protection
- Approximately 700 Retirement Incentive Offers
- 35 % of Regular Part-time immediately reclassified to Regular Full-time, with opportunity for further reclassifications through new posting process
- 100 new regular status jobs
- Improvements to the JLRC MOA – Including a resolve to National Policy Grievance 001-2020
- New MOA regarding Diversity and Inclusion
- New Process to Review Disability Cases
- Improvements to grievance procedure to reflect current practices
- Increase in Boot and Shoe allowance
- 8% increase to shift differential and premiums
- 10% increase to travel allowance
- Increase in banked time from 100 hours to 120 hours
- Additional 10 guaranteed banks days, one each per two-month period from September – June
- Improvements on seasonal Leave of absence, addition of 80/20
- Change to Four-Day workweek approval process.
- Delete position advisory committee
- Did not renew vacation MOA
- No Concessions

Your bargaining committee unanimously endorses the tentative agreement.

**Paul Couvion
Justin Connolly
Dave Hicks
Clayton Nunn – National
Representative**

**Alain Sevigny
David Jacob
Sebastien Vachon
Jean-Stephane Mayer – National
Representative**

-
- Contrat de travail de 4 ans
 - 7.5% d'augmentations salariales, + 0.5% de montant forfaitaire a la signature de la convention collective la première année.
 - Sécurité d'emploi - Tous les membres actifs seront désormais couverts par le mémoire d'entente sur le remaniement du personnel et bénéficieront maintenant de la protection de l'article 11
 - Approximativement 700 offres de retraites seront offertes
 - 35 % des permanents temps partiel seront immédiatement reclassés à permanent temps plein, avec possibilité de reclassements supplémentaires via un nouveau processus d'affichage.
 - 100 nouvelles embauches dans l'accréditation
 - Améliorations au mémoire d'entente du comité conjoint des relations de travail - Y compris une résolution du grief national 001-2020
 - Nouveau Mémoire D'Entente sur la diversité et l'inclusion
 - Mise à jour processus d'examen en cas d'invalidité
 - Augmentation de la banque d'heures mise en réserve de 100hrs a 120hrs
 - Améliorations de la procédure de règlement des griefs pour refléter les pratiques actuelles, c'est-à-dire les prolongations des délais.
 - Augmentation des montants alloués pour les bottes et souliers de sécurité
 - 8% d'augmentations pour les primes et différentiels
 - 10% d'augmentations pour les indemnités et déplacements.
 - Améliorations sur les congés fériés et sur le TGP
 - Modification du processus d'approbation de la semaine de travail de quatre jours.
 - Effacer le mémoire d'entente du comité consultatif des postes
 - Le non-renouvellement du mémoire d'entente sur la procédure alternative pour la planification des vacances
 - Améliorations du mémoire d'entente sur les congés saisonniers – ajout du 80/20
 - Aucune concession

Votre comité de négociation approuve à l'unanimité l'entente de principe.

**Paul Couvion
Justin Connolly
Dave Hicks
Clayton Nunn – Représentant national**

**Alain Sévigny
David Jacob
Sébastien Vachon
Jean-Stéphane Mayer – Représentant national**