

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



TELUS COMMUNICATIONS INC.

ET



**LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS
DES EMPLOYÉS DE TELUS,
Section locale 5044 - SCFP**

du 9 juillet 2023 au 30 juin 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	But de la convention	1
2	Définitions et interprétation des termes	1
3	Reconnaissance	6
4	Juridiction	6
5	Droits et responsabilités de la Direction	8
6	Grève ou lock-out	8
7	Coopération	8
8	Santé et sécurité au travail	9
9	Comité de relations de travail	9
10	Tableaux d'affichage	10
11	Régime syndical	10
12	Représentation	11
13	Mesures disciplinaires	13
14	Procédure de règlement des griefs	14
15	Arbitrage	15
16	Ancienneté	16
17	Changements technologiques	18
18	Abolition de poste	21
19	Mouvement de personnel	25
20	Assignment	29
21	Remplacement entre salariés	29
22	Affectation temporaire et assignment spéciale	30
23	Frais de séjour	32
24	Frais de voyage et moyens de transport	33
25	Temps de voyage	34
26	Frais de transport et fréquence de retour à sa base d'un salarié assigné	35
27	Dépenses occasionnées par le transfert d'un salarié	35
28	Durée et horaire de travail	37
29	Repas	39
30	Heures supplémentaires de travail	40
31	Jours fériés	43
32	Vacances annuelles payées	45
33	Salaires	49
34	État du salaire et des retenues	49
35	Avancement d'échelon	50
36	Profil des occupations	50

TABLE DES MATIÈRES (SUITE)

ARTICLE	TITRE	PAGE
37	Classification des nouvelles occupations ou des occupations modifiées	51
38	Échelle de salaires d'un salarié préposé à plusieurs occupations	52
39	Primes	53
40	Allocation spéciale	53
41	Rémunération minimum pour rappel au travail	53
42	Assurances	54
43	Régime de retraite	54
44	Permis d'absence pour décès et/ou funérailles	55
45	Congé de maternité et congé parental	58
46	Absence pour rendez-vous médicaux	61
47	Outils	61
48	Intempéries	62
49	Vêtements	62
50	Travail à contrat	63
51	Programmes de télétravail et styles de travail	63
52	Annexes, lettres d'entente et amendements	64
53	Durée de la convention	64

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE		PAGE
A	Échelles de salaires	66
B	Modalités de traitement salarial	68
C	Liste des occupations	71
D	Formulaire de grief	75
E	Conditions applicables aux salariés du centre d'appels compétitif	77
F	Conditions applicables aux salariés de l'occupation « professionnel de service »	86

LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE		PAGE
1	Conditions de travail des salariés à l'est de la rivière Sheldrake	88
2	Casier judiciaire/vérifications de sécurité	90
3	Liste des régions et districts	91
4	Traitement salarial	92
5	Horaire flexible et semaine de travail de 4 jours	96
6	Calcul du pourcentage de salariés temporaires	98
7	Attribution d'un poste disponible aux salariés visés par les dispositions des articles 17 et 18	99
8	Régime de prime de performance	100
9	Programme de disponibilité	101
10	Interventions planifiées	102
11	Programme de dépêche de la résidence	103
12	Programme de départ volontaire	104
13	Suspension du permis de conduire	105
14	Rémunération concurrentielle en fonction du marché	106
15	Régime de commissions/de rémunération incitative	107
16	Mesures discrétionnaires	108
17	Avantages sociaux pour les salariés temporaires et à terme	109
18	Montant forfaitaire	110
19	Montant forfaitaire – Centre d'appels compétitif	111
2023-01	Conditions de travail particulières pour les salariés dont l'occupation est « technicien, maintien des services » (M1628)	112
2023-02	Conditions particulières accordées aux salariés travaillant sur des horaires 7/24 au CVMS (affaires) (M1594)	116

**TABLE DES MATIÈRES
ALPHABÉTIQUE**

ARTICLE	TITRE	PAGE
18	Abolition de poste	21
46	Absence pour rendez-vous médicaux	61
22	Affectation temporaire et assignation spéciale	30
40	Allocation spéciale	53
16	Ancienneté	16
52	Annexes, lettres d'entente et amendements	64
15	Arbitrage	15
20	Assignation	29
42	Assurances	54
35	Avancement d'échelon	50
1	But de la convention	1
17	Changements technologiques	18
37	Classification des nouvelles occupations ou des occupations modifiées	51
9	Comité de relations de travail	9
45	Congé de maternité et congé parental	58
7	Coopération	8
2	Définitions et interprétation des termes	1
27	Dépenses occasionnées par le transfert d'un salarié	35
5	Droits et responsabilités de la Direction	8
53	Durée de la convention	64
28	Durée et horaire de travail	37
38	Échelle de salaires d'un salarié préposé à plusieurs occupations	52
34	État du salaire et des retenues	49
23	Frais de séjour	32
26	Frais de transport et fréquence de retour à sa base d'un salarié assigné	35
24	Frais de voyage et moyens de transport	33
6	Grève ou lock-out	8
30	Heures supplémentaires de travail	40
48	Intempéries	62
31	Jours fériés	43
4	Juridiction	6
13	Mesures disciplinaires	13
19	Mouvement de personnel	25
47	Outils	61
44	Permis d'absence pour décès et/ou funérailles	55
39	Primes	53
14	Procédure de règlement des griefs	14
36	Profil des occupations	50
51	Programmes de télétravail et styles de travail	63
3	Reconnaissance	6
43	Régime de retraite	54
11	Régime syndical	10
21	Remplacement entre salariés	29
41	Rémunération minimum pour rappel au travail	53

**TABLE DES MATIÈRES
ALPHABÉTIQUE (SUITE)**

ARTICLE	TITRE	PAGE
29	Repas	39
12	Représentation	11
33	Salaires	49
8	Santé et sécurité au travail	9
10	Tableaux d'affichage	10
25	Temps de voyage	34
50	Travail à contrat	63
32	Vacances annuelles payées	45
49	Vêtements	62

LISTE DES ANNEXES ALPHABÉTIQUE

ANNEXE		PAGE
F	Conditions applicables aux salariés de l'occupation « professionnel de service »	86
E	Conditions applicables aux salariés du centre d'appels compétitif	77
A	Échelles de salaires	66
D	Formulaire de grief	75
C	Liste des occupations	71
B	Modalités de traitement salarial	68

LISTE DES LETTRES D'ENTENTE ALPHABÉTIQUE

LETTRE D'ENTENTE		PAGE
7	Attribution d'un poste disponible aux salariés visés par les dispositions des articles 17 et 18	99
17	Avantages sociaux pour les salariés temporaires et à terme	109
6	Calcul du pourcentage de salariés temporaires	98
2	Casier judiciaire/vérifications de sécurité	90
1	Conditions de travail des salariés à l'est de la rivière Sheldrake	88
2023-01	Conditions de travail particulières pour les salariés dont l'occupation est « technicien, maintien des services » (M1628)	112
2023-02	Conditions particulières accordées aux salariés travaillant sur des horaires 7/24 au CVMS (affaires) (M1594)	116
5	Horaire flexible et semaine de travail de 4 jours	96
10	Interventions planifiées	102
3	Liste des régions et districts	91
16	Mesures discrétionnaires	108
18	Montant forfaitaire	110
19	Montant forfaitaire – Centre d'appels compétitif	111
12	Programme de départ volontaire	104
11	Programme de dépêche de la résidence	103
9	Programme de disponibilité	101
15	Régime de commissions/de rémunération incitative	107
8	Régime de prime de performance	100
14	Rémunération concurrentielle en fonction du marché	106
13	Suspension du permis de conduire	105
4	Traitement salarial	92

AVIS IMPORTANT

De façon générale, les textes s'appliquent aux trois (3) catégories d'employés suivantes. Nonobstant ce qui précède, les textes faisant exception sont précédés des titres des catégories. Seul le texte suivant le titre de la catégorie s'applique alors à ce groupe d'employés. Les titres de catégories d'employés utilisés sont les suivants :

Bureau	Pour occupations débutant par « B »
Métier	Pour occupations débutant par « M »
Agent Centre d'appels	Pour occupations débutant par « T »

De plus, toutes les conditions applicables aux employés du Centre d'appels compétitif sont prévues à l'annexe « E » et de ce fait, toute autre disposition contenue dans la présente convention collective ne s'applique pas à ces employés, à moins d'indication contraire à cet effet.

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La présente convention a pour but d'établir des règlements bien définis régissant les relations entre les parties contractantes dans des conditions qui protègent la santé et assurent la sécurité et l'intégrité physique des salariés. Elle a aussi pour but d'établir des conditions de travail qui sont équitables, favorisent le bien-être des salariés et facilitent le règlement rapide des litiges qui peuvent survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION DES TERMES

2.1 Affectation temporaire :

passage d'un salarié d'un poste à un autre poste ou à un projet spécifique qui n'est pas inclus dans une assignation spéciale, et ce, dans son unité ou dans toute autre catégorie d'emploi, pour les besoins de l'entreprise et pour une durée déterminée ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente avec le Syndicat.

Assignation spéciale :

désignation d'un salarié œuvrant à différentes fonctions dans une équipe multidisciplinaire. Le rôle de l'équipe est de réfléchir au développement de nouveaux services, de nouveaux projets ou de nouvelles méthodes de travail et est pour une durée déterminée ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente avec le Syndicat.

2.2 Ancienneté :

période totale durant laquelle un salarié est au service de TELUS Communications Inc., et ce, sans interruption depuis la date de son dernier embauchage comme salarié régulier et ce, conformément aux modalités prévues à l'article 16 « Ancienneté ».

2.3 **Assignment :**

désignation temporaire par la Direction d'un salarié aux tâches de son occupation et sous le même supérieur immédiat, à un lieu de travail à ce point éloigné qu'elle juge préférable de ne pas le faire revenir à sa base à la fin de sa journée de travail.

2.4 **Base :**

le terme « base » signifie la localité désignée par la Direction où le salarié se présente normalement à l'heure du début de sa journée normale de travail ou la localité d'où le salarié est assigné ou affecté temporairement.

2.5 **Conjoint :**

- 1) la personne qui, au moment considéré, est mariée à un salarié
ou à défaut
- 2) la personne qui, au moment considéré, vit maritalement avec un salarié non marié depuis au moins un an.

2.6 **Convention :**

la présente convention collective de travail.

2.7 **Délai :**

les samedis, les dimanches et les jours fériés ne sont pas comptés dans le calcul des délais. Toutefois, l'utilisation des termes semaine ou mois réfère à une période alors comptée en jours civils.

2.8 **Direction :**

personne représentant l'Employeur dans ses relations avec les salariés.

2.9 **Employeur :**

désigne TELUS Communications Inc.

2.10 **Exigences d'admissibilité :**

exigences préalables et essentielles d'une occupation, clairement identifiables et mesurables, visant à statuer sur une candidature à l'étape des priorités (réaffectation ou supplantation) ou aux fins de la présélection suite à un affichage, pour considération ultérieure s'il y a lieu du niveau minimal de compétence.

2.11 **Genre :**

à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.

- 2.12 **Grief :**
mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 2.13 **Heure normale de travail :**
chaque heure comprise dans la journée et la semaine normale de travail.
- 2.14 **Horaire hebdomadaire de travail :**
répartition des journées normales de travail dans une semaine normale.
- 2.15 **Horaire quotidien de travail :**
désigne la répartition des heures normales de travail dans une journée normale.
- 2.16 **Journée normale de travail :**
comprend le nombre total des heures de travail spécifié pour un jour normal.
- 2.17 **Licenciement :**
une mise à pied définitive comportant une cessation d'emploi.
- 2.18 **Mutation :**
le passage d'un salarié d'une occupation à une autre tout en restant dans une même classe salariale, ou le passage d'un poste à un autre en restant dans son occupation.
- 2.19 **Niveau minimal de compétence :**
constitue un seuil issu d'un ensemble conjugué de qualités et d'attributs reconnus et spécifiés dans un profil de compétences (connaissances, habiletés, comportement et formation, s'il y a lieu) que doit rencontrer un salarié pour pouvoir accéder à un poste. Les exigences d'admissibilité sont comprises dans le niveau minimal de compétence.

Est réputé posséder le niveau minimal de compétence requis du poste, le salarié qui est titulaire d'un poste dans la même occupation.
- 2.20 **Occupation :**
groupe de postes dont les tâches significatives et d'importance majeure se regroupent sous un même profil d'occupation. Une occupation se retrouve dans une classe salariale prévue à la convention.
- 2.21 **Occupation équivalente :**
désigne une occupation qui se retrouve dans une même classe salariale et dont le maximum salarial est le même.

- 2.22 **Période d'essai :**
la durée de la période d'essai commence le premier jour de travail et se termine après cent vingt (120) jours travaillés d'emploi continu comme salarié régulier.
- 2.23 **Permutation :**
le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre régi par une convention collective différente.
- 2.24 **Poste :**
l'ensemble des tâches, responsabilités et obligations confiées à un salarié et se retrouvant dans une occupation régie par la convention.
- 2.25 **Poste disponible :**
un poste défini au paragraphe 2.24 que la Direction décide de combler.
- 2.26 **Poste permanent :**
emploi dont la durée est indéterminée.
- 2.27 **Poste temporaire :**
poste non permanent désigné comme temporaire.
- 2.28 **Promotion :**
le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre dont la classe salariale est supérieure.
- 2.29 **Rétrogradation :**
le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre dont la classe salariale est inférieure.
- 2.30 **Salarié :**
toute personne régie par la convention.

Le paragraphe 2.31 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Métier.

- 2.31 **Salarié assigné :**
se dit d'un salarié qui est l'objet d'une assignation.
- 2.32 **Salarié à l'essai :**
tout salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété sa période d'essai.

Le paragraphe 2.33 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Agent centre d'appels.

2.33 Salarié à temps partiel :

salarié dont la semaine normale de travail comprend moins d'heures que celle prévue à l'article 28 « Durée et horaire de travail » de la convention.

2.34 Salarié à temps plein :

salarié dont la semaine normale de travail est prévue à l'article 28 « Durée et horaire de travail » de la convention.

2.35 Salarié régulier :

désigne un salarié embauché pour un poste permanent et qui a complété sa période d'essai.

2.36 Salarié remplaçant :

désigne un salarié embauché pour occuper temporairement un poste dégagé de son titulaire. La période d'emploi d'un salarié remplaçant ne doit pas excéder la durée de l'absence du titulaire du poste ou, selon le cas, si le salarié a quitté définitivement son poste, la durée ne doit pas excéder six (6) mois, à moins d'entente avec le Syndicat.

2.37 Salarié temporaire :

désigne un salarié embauché pour une durée indéterminée. Le nombre de salariés temporaires ne peut excéder vingt-cinq pour cent (25 %) du nombre total de salariés de l'unité de négociation, à l'exception des périodes du 1^{er} mai au 31 août inclusivement et du 15 décembre au 15 janvier inclusivement où un nombre de salariés temporaires n'excédant pas trente pour cent (30 %) du nombre total de salariés de l'unité de négociation peut être utilisé.

2.38 Semaine :

désigne une période de sept (7) jours commençant à minuit un jour donné et se terminant à la fin du septième (7^e) jour suivant.

2.39 Semaine normale de travail :

comprend le nombre total de jours et d'heures de travail spécifié pour une semaine normale.

2.40 Supplément :

toute rémunération telle que prime, allocation spéciale qui peut s'ajouter au taux de salaire normal, mais qui en est distincte.

2.41 Syndicat :

désigne le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P.

2.42 Taux de salaire normal :

le taux horaire normal, abstraction faite de tout supplément.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

3.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du Syndicat canadien de la fonction publique, comme le seul agent négociateur et le représentant officiel des salariés régis par le certificat d'accréditation portant le numéro 8503-U émis par le Conseil canadien des relations industrielles le 2 juillet 2003.

ARTICLE 4 - JURIDICTION

4.1 À moins de stipulation contraire, la présente convention s'applique à tout salarié de TELUS Communications Inc. couvert par le certificat d'accréditation identifié au paragraphe 3.1 et qui :

4.1.1 est salarié régulier à temps plein ou salarié régulier à temps partiel et dont l'occupation apparaît à l'annexe C.

4.2 Salarié à l'essai

À moins de stipulation contraire, le salarié à l'essai bénéficie des avantages prévus à la présente convention, sauf qu'il peut être remercié de ses services en tout temps sans qu'il puisse recourir aux articles 14 « Procédure de règlements des griefs » et 15 « Arbitrage ».

4.3 SALARIÉ TEMPORAIRE ET SALARIÉ REMPLAÇANT

Le salarié temporaire et le salarié remplaçant ne sont pas régis par les dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au taux minimal de salaire et aux articles 11 « Régime syndical », 23 « Frais de séjour », 29 « Repas », 30 « Heures supplémentaires de travail », 35 « Avancement d'échelon », 39 « Primes », 40 « Allocation spéciale » et 43 « Régime de retraite ». Ils sont également régis par les dispositions relatives aux articles 14 « Procédure de règlement des griefs » et 15 « Arbitrage », mais uniquement pour les articles mentionnés dans le présent paragraphe.

De plus, le salarié temporaire et le salarié remplaçant qui justifient plus de trois (3) mois de service continu bénéficient des avantages suivants.

Jours fériés

La Direction reconnaît comme jours fériés les jours prévus au paragraphe 31.4 de l'article 31 « Jours fériés ».

Le salarié temporaire à temps plein et le salarié remplaçant sont rémunérés selon le paragraphe 31.1 de l'article 31 « Jours fériés ».

Le salarié temporaire à temps partiel et le salarié remplaçant sont rémunérés selon le paragraphe 31.3 de l'article 31 « Jours fériés ».

Le salarié qui, à la demande de la Direction, travaille un jour férié, est rémunéré comme décrit au sous-paragraphe 30.9.1 de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail ».

Permis d'absence

Les dispositions décrites aux paragraphes suivants de l'article 44 « Permis d'absence » de la présente convention s'appliquent :

- 44.1 Permis d'absence pour assister à des funérailles ;
- 44.2 Permis d'absence pour naissance ou adoption ;
- 44.3 Permis d'absence pour mariage ;
- 44.4 Permis d'absence pour obligations parentales et familiales

Il bénéficie de tous les congés prévus au Code canadien du travail, s'il est admissible.

Vacances

- i. Au cours de l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié temporaire ou remplaçant a droit à 4% de ses gains admissibles pour l'année civile en question en lieu et place de vacances rémunérées pour l'année. Ce montant lui est versé au plus tard le 30 avril de l'année suivante.
- ii. Au cours des années postérieures à l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié temporaire ou remplaçant a droit à ce qui suit, selon sa situation le 1^{er} janvier de l'année en cours :
 - a. dix (10) jours de vacances payés en proportion des heures travaillées si le salarié compte une (1) année de service continu, mais moins de trois (3) années de service continu ; ou
 - b. quinze (15) jours de vacances payés en proportion des heures travaillées si le salarié compte trois (3) années de service continu, mais moins de dix (10) années de service continu ; ou
 - c. vingt (20) jours de vacances payés en proportion des heures travaillées si le salarié compte dix (10) années de service continu ou plus.
- iii. Les vacances annuelles ne peuvent être reportées à une année suivante, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

Le paragraphe 4.4 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Agent centre d'appels.

4.4 Salarié régulier à temps partiel

Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des avantages prévus à la convention dans la proportion du nombre moyen d'heures normales effectuées pour chacune des périodes de référence mentionnées aux articles 16 « Ancienneté », 31 « Jours fériés », 32 « Vacances annuelles payées » et 44 « Permis d'absence ». Il bénéficie des autres avantages de la convention, s'il y a lieu, de la façon spécifiée aux articles s'y rattachant.

4.5 Étudiant et Préposé contact

L'étudiant qui n'effectue pas entièrement les tâches d'une occupation visée par le certificat d'accréditation ainsi que le préposé contact ne sont pas régis par les dispositions de la présente convention. Toutefois, le préposé contact est réservé uniquement pour le territoire à l'Est de Havre-Saint-Pierre et à l'Île Anticosti.

ARTICLE 5 – DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

5.1 La Direction a tous les droits qui lui permettent de gérer ses affaires présentes et à venir et de diriger ses salariés. Toutefois, elle convient que l'exercice de ces droits et pouvoirs ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6 – GRÈVE OU LOCK-OUT

6.1 Aucune grève, aucun ralentissement de travail, aucune interruption concertée de travail, ni aucune intervention similaire de la part des salariés ne doivent avoir lieu en aucun moment pendant la durée de la convention.

6.2 Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de la convention.

6.3 Durant la période prévue au paragraphe 53.1 de l'article 53 « Durée de la convention », les parties pourront toutefois exercer leurs droits conformément à ce qui est prévu au Code canadien

ARTICLE 7 - COOPÉRATION

7.1 Le Syndicat doit faire connaître aux salariés qu'il représente, et l'Employeur à ses représentants, les termes de la convention.

7.2 Le Syndicat accorde son appui à toute initiative de l'Employeur visant à accroître la compétence et l'efficacité des salariés, en respect de la convention collective.

ARTICLE 8 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 8.1 L'Employeur et le Syndicat considèrent que la sécurité et la santé font partie intégrante de chacune des fonctions des salariés de TELUS Communications Inc.
- 8.2 L'Employeur établit les règlements de sécurité et de santé et chaque salarié doit les observer.
- 8.3 L'Employeur, le Syndicat et les salariés s'engagent à respecter la Partie II du Code canadien du travail « Santé et sécurité au travail ».
- 8.4 Le comité d'orientation est composé de quatre (4) représentants des travailleurs et au moins la moitié d'entre eux sont des employés qui n'exercent pas de fonctions de direction et qui représentent l'Employeur. Il est entendu que l'Employeur ne peut pas être en nombre supérieur aux employés.
- 8.5 Les rencontres des comités locaux seront effectuées en fonction des obligations prévues à la Partie II du Code canadien du travail « Santé et sécurité au travail ».

ARTICLE 9 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 9.1 Le Syndicat et l'Employeur conviennent de maintenir un comité mixte désigné sous le nom de « Comité de relations de travail ».
- 9.2 Ce comité a pour objet de discuter toute question relative à la présente convention qu'une partie voudra bien soumettre à l'autre partie. Ce comité se réunit normalement une fois par mois, à l'exception des mois de juillet et août. Parmi ces rencontres, au moins deux d'entre elles sont destinées à traiter spécifiquement des griefs actifs, normalement lors des rencontres de janvier et septembre, à moins d'entente contraire.
- 9.3 Sur demande de l'une ou l'autre d'entre elles, les parties établissent conjointement l'ordre du jour, l'endroit, la date et l'heure de la rencontre, au moins dix (10) jours avant sa tenue. Cependant, les parties peuvent convenir d'un délai plus court à l'occasion de cas spéciaux.
- 9.4 Le comité de relations de travail est composé des représentants de l'Employeur et d'un maximum de quatre (4) délégués désignés par le Syndicat, représentant chacune des catégories.
- 9.5 Le salarié qui participe aux réunions du comité de relations de travail est réputé être au travail. Il est rémunéré uniquement pour la période comprise dans les heures normales de travail.
- 9.6 Le salarié qui travaille sur le quart de travail de soir ou de nuit, ou qui est en congé hebdomadaire, est compensé en reprise de temps pour l'équivalent du temps consacré à la participation à la réunion du comité. Les heures sont reprises en journées complètes après avoir obtenu l'approbation de son supérieur immédiat.
- 9.7 Lorsque le Syndicat désire s'adjoindre les services de personnes-ressources, il avise l'Employeur dans un délai raisonnable.

ARTICLE 10 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

- 10.1 L'Employeur réserve un espace défini sur ses tableaux d'affichage pour toute information syndicale concernant les relations entre l'Employeur et ses salariés en autant qu'elle soit signée par un officier du Syndicat. Tout document contenant de l'information syndicale doit prévoir une date de fin d'affichage.

ARTICLE 11 – RÉGIME SYNDICAL

- 11.1 L'Employeur déduit du salaire du salarié l'équivalent de la cotisation syndicale par période de paie pendant toute la durée de la convention.
- 11.2 Le montant de la cotisation syndicale est déterminé par les règlements du Syndicat et sera communiqué à l'Employeur, par le secrétaire-trésorier du Syndicat, au moins quatre (4) semaines avant sa mise en vigueur.
- 11.3 L'Employeur retient l'équivalent de la cotisation syndicale sur chacune des périodes de paie. Chaque retenue est faite si le montant net de la paie du salarié lui est au moins égal.
- 11.4 L'Employeur remet au Syndicat les sommes retenues pour la période de paie précédente, ainsi qu'une liste des salariés participant à la cotisation dans les plus brefs délais, au plus tard dans les deux (2) semaines suivant la retenue de ces sommes. La liste des participants contient :
- a) les noms et prénoms des participants (par ordre alphabétique) et pour chacun :
 - l'adresse domiciliaire et le code postal ;
 - le numéro de téléphone personnel ;
 - la base de travail ;
 - le numéro d'employé ;
 - le statut du salarié ;
 - la date d'ancienneté ;
 - le titre de l'occupation ;
 - la date d'embauche ;
 - la date de départ ;
 - le salaire cotisable ;
 - le montant de la cotisation syndicale retenue ;
 - le code d'occupation ;
 - la date d'admissibilité aux vacances ;
 - le taux horaire ou salaire annuel ;
 - le style de travail.
 - b) en fin de liste, le montant total de la cotisation syndicale retenue pour l'ensemble des participants pour ladite période de paie.
- 11.5 Le Syndicat s'engage à mettre à couvert et à indemniser l'Employeur contre toute réclamation que pourrait faire un salarié au sujet des sommes retenues sur son salaire en vertu du présent article et à dédommager l'Employeur des frais que celui-ci pourrait encourir.

ARTICLE 12 - REPRÉSENTATION

- 12.1 Le délégué est un salarié qui exerce les fonctions énumérées aux paragraphes 12.4 ou 12.5.
- 12.2 Le Syndicat peut nommer un (1) substitut pour chacun de ses délégués en vue de remplacer ces derniers en cas d'absence.
- 12.3 12.3.1 Le Syndicat fait connaître à l'Employeur les noms de ses délégués et de leurs substituts et la ou les sections qu'ils représentent.
- Une liste trimestrielle sera fournie à l'Employeur. Cette liste contiendra le nom des officiers ainsi que leur secteur d'activité.
- 12.3.2 La liste prévue au sous-paragraph 12.3.1 peut être modifiée en tout temps par le Syndicat. Les modifications peuvent toucher le nom du délégué ou de son substitut ainsi que la ou les section(s) représentée(s). Toutefois, l'Employeur reconnaît la ou les modification(s) à compter du septième (7^e) jour suivant la réception de la lettre du Syndicat au directeur des Relations de travail, l'informant des modifications.
- 12.4 Un délégué peut :
- 12.4.1 soumettre, par écrit, un grief selon la procédure de règlement des griefs, via le syndicat ;
- 12.4.2 rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter de problèmes reliés aux relations de travail à la demande d'une des parties et après entente entre elles pour déterminer les coordonnées de la rencontre ;
- 12.4.3 faire circuler toute information syndicale en autant que ça ne nuise pas à la marche normale du travail.
- 12.5 Le Syndicat peut nommer le nombre de délégués requis pour assister ou participer aux séances de négociation tenues avec l'Employeur en vue du renouvellement de la convention.
- 12.6 Le Syndicat informe, par écrit, le directeur des Relations de travail du nom des membres du comité de négociation au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention. Exception faite des absences prévues au paragraph 12.5, l'Employeur ne peut refuser la libération d'un membre du comité de négociation pour participer à toute activité dudit comité à moins d'un motif valable.
- Le comité de négociation est composé de quatre (4) salariés de la catégorie « Métier », de trois (3) salariés de la catégorie « Bureau » et de deux (2) salariés de la catégorie « Agent centre d'appels ».
- 12.7 Le Syndicat informe, par écrit, le directeur des Relations de travail du nom du responsable des griefs et son substitut, de ses officiers et leurs substituts dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention. Il informe, de la même manière, le directeur des Relations de travail de tout changement dans sa représentation qui survient pendant la durée de la convention.

- 12.8 L'Employeur reconnaît le responsable des griefs et son substitut, les officiers et leurs substituts à compter du septième (7^e) jour suivant la réception de la lettre du Syndicat au directeur des Relations de travail, l'informant des nominations ou des changements à sa représentation.
- 12.9 Le délégué a pour première obligation d'exécuter le travail qui lui est assigné par la Direction.
- 12.10 Le délégué doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat pour participer à une des activités mentionnées aux paragraphes 12.4 et 12.5 durant les heures de travail; quand il a terminé, il doit aussitôt en informer son supérieur immédiat.
- 12.11 Exception faite des absences prévues au paragraphe 12.5, l'autorisation peut, selon le jugement du supérieur immédiat, être retardée à un moment qui entrave le moins la marche normale du travail.
- 12.12 À moins qu'il ne soit nommé en vertu du paragraphe 12.5, nul délégué ne peut être autorisé à s'absenter de son secteur, sauf pour rencontrer les représentants de l'Employeur, à la demande d'une des deux parties et après entente entre elles.
- 12.13
- a) Lorsqu'il s'absente avec autorisation durant ses heures normales de travail, afin d'effectuer les fonctions mentionnées au paragraphe 12.5, le délégué est réputé être au travail lorsqu'il assiste à une séance de négociation. Toutefois, le nombre de délégués auquel s'applique la présente disposition est limité à quatre (4) pour la catégorie « Métier », à trois (3) pour la catégorie « Bureau » et à deux (2) pour la catégorie « Agent centre d'appels ».
 - b) Le délégué du comité de négociation prévu au paragraphe 12.13 a) qui participe à une séance de négociation est libéré et rémunéré en demi-journées. Il est rémunéré uniquement pour la période comprise dans les heures normales de travail.
 - c) Le salarié qui travaille sur le quart de travail de soir ou de nuit, ou qui est en congé hebdomadaire, est compensé en reprise de temps pour l'équivalent d'une demi-journée pour la période consacrée à la participation à une séance de négociation. Les heures peuvent être reprises en journées complètes après avoir obtenu l'approbation de son supérieur immédiat.
- 12.14 Tout salarié qui veut obtenir une libération syndicale doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat. Le salarié est libéré à partir de sa base.
- 12.15 Pour obtenir une libération syndicale, le Syndicat doit expédier la demande au salarié visé, avec copie conforme au gestionnaire du salarié et au directeur des Relations de travail. Le salarié doit prendre contact avec son gestionnaire afin d'analyser la possibilité de libération et convenir des arrangements nécessaires. Le gestionnaire répond au salarié par courriel, avec copie conforme au Syndicat et au directeur des Relations de travail, dans un délai de 24 heures après l'arrangement convenu avec le salarié.

- 12.16 L'Employeur s'engage à verser le salaire du salarié qui obtient une libération syndicale sans traitement prévue au présent article.
- 12.17 L'Employeur facture le Syndicat pour les gains bruts qu'il aurait payés au salarié pour le temps de sa libération. Les diverses contributions monétaires à prélever sur ces gains sont effectuées par l'Employeur et le salarié reçoit le montant net compte tenu de ses diverses déductions. Le Syndicat s'engage à payer le montant de cette facture dans les trente (30) jours de sa réception.

ARTICLE 13 – MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.1 Lorsque la Direction désire imposer une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement à un salarié, elle doit convoquer ledit salarié par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, un représentant des Relations de travail avise le président du Syndicat ou son substitut, que ce salarié a été convoqué à une rencontre pour la remise d'une mesure disciplinaire.

Toutefois, dans une situation de vol ou fraude, les délais prévus à cet article sont non applicables.

Le salarié qui refuse un préavis de 24 heures doit immédiatement signifier par écrit son refus à son gestionnaire et son syndicat.

- 13.1.1 Le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et les faits qui lui sont reprochés. Lors de ladite rencontre, le salarié peut être accompagné, s'il le désire, d'un délégué du Syndicat.

- 13.2 Lorsque la Direction impose une mesure disciplinaire, elle fait part de sa décision au salarié et au Syndicat en utilisant le formulaire d'usage.

- 13.3 Le salarié peut consulter son dossier d'employé sur l'intranet de l'Employeur.

Le salarié qui veut consulter son dossier médical, doit en faire la demande par écrit en vertu des procédures usuelles de l'Employeur.

Les anciens membres de l'équipe doivent envoyer une demande par courriel en vertu des procédures usuelles de l'Employeur.

Toute demande sera transmise dans un délai maximal de trente (30) jours.

- 13.4 Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié douze (12) mois après son émission, à moins qu'il y ait eu imposition d'une autre mesure disciplinaire de même nature à l'intérieur de ce délai. Dans ce cas, lesdites mesures disciplinaires sont retirées du dossier du salarié douze (12) mois après l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur. Toute absence ou tout congé de plus d'un (1) mois au cours de la période ci-dessus prolonge la période de 12 mois de la durée de l'absence.

ARTICLE 14 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 14.1 **PREMIÈRE ÉTAPE**

Un grief doit être soumis dans les vingt (20) jours de l'événement qui lui a donné naissance. Il doit être soumis par écrit par un délégué via le syndicat ou un officier du Syndicat au directeur des Relations de travail avec copie conforme au supérieur immédiat du salarié, le cas échéant.

Un grief portant sur une réclamation monétaire concernant le régime d'assurance salaire doit être soumis selon les dispositions du paragraphe 14.4. Le délai de vingt (20) jours s'applique à compter de la date de l'envoi d'un avis écrit par la Direction ou par l'assureur indiquant au salarié qu'il ne sera pas indemnisé par le régime d'assurance salaire, ou à défaut d'un tel avis, à la date de réception du relevé des gains et déductions ou du relevé de salaire.

Un grief portant sur l'admissibilité à la prime de performance doit être soumis selon les dispositions du paragraphe 14.4. Le délai de vingt (20) jours s'applique à compter de la date où le salarié est informé du résultat de son évaluation de rendement. Cette procédure s'applique uniquement dans le cas où un salarié se croit lésé dû au fait qu'il n'est pas admissible à recevoir une prime de performance parce qu'il a été jugé par son supérieur immédiat que son rendement était nettement inférieur au minimum acceptable requis.

14.2 La Direction doit rendre sa décision, par écrit, au responsable des griefs ou son substitut dans les cinq (5) jours suivants la réception du grief.

14.3 DEUXIÈME ÉTAPE

À défaut de réponse dans les délais prévus à l'étape précédente ou si la réponse est jugée non satisfaisante, le grief est soumis automatiquement à la rencontre du comité de griefs du mois immédiatement suivant la fin du délai prévu au paragraphe 14.2.

14.4 Le Syndicat peut soumettre un grief collectif qui conteste une décision de portée générale ou qui vise plusieurs salariés; ce grief doit être soumis au directeur des Relations de travail, par écrit, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement. Le reste de la procédure normale s'applique. Le Syndicat ne peut pas utiliser cette procédure pour soumettre un grief préventif et pour lequel aucun salarié n'est visé.

14.5 L'Employeur peut soumettre un grief. Il doit être soumis par le directeur des Relations de travail ou son représentant directement au président du Syndicat ou à son substitut, par écrit, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement.

14.6 Le président du Syndicat ou son substitut doit rendre sa décision, par écrit, au directeur des Relations de travail ou à son représentant dans les cinq (5) jours de la réception du grief. À défaut de décision dans ce délai ou de décision satisfaisante, l'Employeur réfère à l'article 14.3.

14.7 LE COMITÉ DE GRIEFS

- a) Les parties conviennent de constituer un comité de griefs formé de trois (3) représentants syndicaux et d'au plus trois (3) représentants patronaux.
- b) Le comité de griefs se réunit normalement une fois par mois pour discuter et tenter de régler tous les griefs en suspens. Les rencontres mensuelles du comité auront lieu à des dates et endroits convenus entre les parties. Un procès-verbal sera rédigé pour chacune des rencontres et devra être dûment accepté par les parties présentes au comité.
- c) Dans le but de favoriser un règlement rapide des griefs, sur entente des parties, celles-ci peuvent s'adjoindre les personnes-ressources qu'elles jugent nécessaires.

14.8 Dans le cas d'erreur technique sur le salaire, le délai prescrit pour soumettre un grief commence à courir lors de la réception du relevé des gains et déductions ou du relevé de salaire qui contient la présumée erreur.

14.9 Les délais peuvent être prolongés par entente écrite signée, d'une part, par le directeur des Relations de travail ou son représentant et, d'autre part, par le président du Syndicat ou son substitut.

14.10 Tout règlement qui intervient doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les représentants mandatés des deux parties, soit le directeur des Relations de travail ou son représentant et le président du Syndicat ou son substitut.

14.11 Tout grief doit être soumis sur le formulaire de grief accepté par les deux parties. Ce formulaire apparaît à l'annexe D.

14.12 La nature du grief, la solution recherchée et le ou les paragraphe(s) de la convention qui est (sont) censé(s) avoir été violé(s), sont énoncés par écrit sur le formulaire de grief et peuvent être changés dans les cinq (5) jours suivant la décision de la Direction sauf lors du dépôt d'un grief collectif. Advenant qu'il y ait modification par le Syndicat, l'Employeur se réserve également le droit de donner, par écrit, sa réponse au Syndicat dans les cinq (5) jours suite à l'étape mentionnée dans le présent paragraphe.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE

15.1 Si après la rencontre du comité de griefs du mois immédiatement suivant la fin du délai prévu à l'article 14.3, un grief demeure sans règlement, le Syndicat dispose d'un délai de soixante (60) jours ouvrables pour signifier par écrit son intention de référer ledit grief à l'arbitrage.

15.2 Dans les dix (10) jours de la demande d'arbitrage, les parties doivent choisir un arbitre. À défaut d'entente dans ce délai, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail, Canada, de désigner un arbitre. Une copie de la demande doit être transmise à l'autre partie.

15.3 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours suivants la fin de l'audience. Il a juridiction pour décider du grief tel que soumis selon les termes de la

convention. En aucun cas il ne peut ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans la convention.

- 15.4 Les cas de réprimande écrite, suspension ou congédiement constituent un grief arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la sanction et ordonner, aux conditions qu'il juge appropriées, la réintégration du salarié et de décider, s'il y a lieu, de toute indemnité en sa faveur. Cette indemnité ne doit pas dépasser le total du salaire normal et l'allocation spéciale, s'il y a lieu, prévue à l'article 40 « Allocation spéciale », que le salarié aurait gagné s'il n'avait pas subi de sanction et l'arbitre doit en soustraire ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs depuis son congédiement ou durant sa suspension.
- 15.5 La décision de l'arbitre, qui doit être motivée, est sans appel et lie les parties. S'il doit y avoir rétroactivité, celle-ci ne peut s'appliquer antérieurement à la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 15.6 Les délais peuvent être prolongés par entente écrite signée, d'une part, par le directeur des Relations de travail ou son représentant et, d'autre part, par le président du Syndicat ou son substitut.
- 15.7 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des frais de séjour et de déplacement de l'arbitre. Les autres dépenses sont à la charge de la partie qui les fait.

ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ

- 16.1 L'ancienneté compte à partir de la date d'embauchage, mais n'entre en vigueur qu'à la fin de la période d'essai.

Dans le cas où plusieurs salariés auraient la même date d'ancienneté, le salarié qui occupe son poste actuel depuis le plus longtemps est considéré comme ayant le plus d'ancienneté.

Dans tous les autres cas, la détermination de l'ancienneté se fait par tirage au sort.

- 16.2 L'ajustement de l'ancienneté se fait en tenant compte d'autant de mois qu'il y a de mois d'absence ininterrompue.
- 16.3 L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel s'accumule proportionnellement au nombre d'heures normales effectuées durant la période de référence.
- 16.4 La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 16.5 La liste d'ancienneté indique l'ancienneté de chaque salarié au 1^{er} janvier de l'année où la liste est affichée.
- 16.6 La Direction affiche la liste d'ancienneté dans le mois de mars de chaque année. À chaque fois qu'elle affiche cette liste, la Direction en envoie une (1) copie au Syndicat.
- 16.7 Le Syndicat, ou un salarié, peut demander de corriger la liste d'ancienneté dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de l'affichage. Advenant qu'une correction

soit apportée, elle entre en vigueur à compter de la date de correction sans rétroactivité. Durant ce même laps de temps, la Direction peut aussi corriger ses erreurs. Cette procédure ne permet aucunement à un salarié ou au Syndicat de contester une décision de la Direction affectant l'ancienneté du salarié. Une telle contestation est régie exclusivement par la procédure de règlement des griefs.

16.8 Après la période de quarante-cinq (45) jours, le contenu de la liste d'ancienneté est considéré comme accepté par les deux parties jusqu'à l'affichage de la prochaine liste. Toutefois, cette liste sera affichée l'année durant.

16.9 Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

16.9.1 dans le cas d'absence au travail en raison de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle ;

16.9.2 dans le cas d'absence au travail en raison de lésion professionnelle ;

16.9.3 dans le cas d'un congé de maternité, de la prolongation du congé de maternité, d'un congé parental et d'un congé de soignant tel que défini à la section VII, Partie III du Code canadien du travail ;

16.9.4 dans le cas d'une absence autorisée de moins d'un (1) mois ;

16.9.5 dans le cas d'un salarié affecté dans une autre unité de négociation ou ailleurs pour les besoins de l'entreprise ;

16.9.6 dans le cas d'absence au travail pour fonction syndicale ;

16.9.7 dans le cas d'un congé sans traitement aux fins d'études relié à une occupation de TELUS Communications Inc. pour une période de douze (12) mois et moins ;

16.9.8 dans le cas d'un salarié en mise à pied temporaire selon le paragraphe 18.8.3, 18.9.3 ou 18.10.3 de l'article 18 « Abolition de poste ».

16.10 Le salarié conserve son ancienneté, mais sans accumulation dans les cas suivants :

16.10.1 dans le cas d'un congé sans traitement aux fins d'études relié à une occupation de TELUS Communications Inc. pour la période excédant douze (12) mois, mais sans excéder dix-huit (18) mois ou dans le cas d'un congé sans traitement aux fins d'études non relié à une occupation de TELUS Communications Inc. ;

16.10.2 dans le cas d'une absence autorisée de plus d'un (1) mois ;

16.10.3 dans le cas d'un salarié en attente d'une réaffectation en raison de maladie, accident ou de lésion professionnelle ;

16.11 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

- 16.11.1 une démission ;
- 16.11.2 un congédiement, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage ;
- 16.11.3 un licenciement ;
- 16.11.4 Absence du travail sans autorisation pour une période de cinq (5) jours consécutifs et plus.

ARTICLE 17 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 17.1 Aux fins du présent article, le terme « changements technologiques » est tel que défini au paragraphe 51(1) de la section IV, Partie I du Code canadien du travail.
- 17.2 Il est spécifiquement entendu que les paragraphes 52, 54 et 55 de la section IV, Partie I du Code canadien du travail ne s'appliquent pas aux parties liées par cette entente.
- 17.3 Lorsque la Direction décide d'effectuer des changements technologiques entraînant l'abolition d'un poste occupé par un salarié régulier, elle procède de la façon suivante :
 - 17.3.1 lorsqu'il y a plus d'un titulaire sous un même supérieur immédiat, dans l'occupation et la base de travail où l'abolition de poste doit être faite, la Direction abolit le poste du salarié qui se porte volontaire ou à défaut de volontaire, abolit le poste du salarié ayant le moins d'ancienneté. S'il y a plus d'un salarié volontaire, la Direction choisit celui ayant le plus d'ancienneté parmi les volontaires pour abolir le poste ;
 - 17.3.2 elle avise le salarié, tel que prévu au sous-paragraphe 17.3.1, et le Syndicat dans un délai de cent vingt (120) jours précédents la date d'entrée en vigueur de l'abolition du poste.
- 17.4 Aucun salarié régulier dont l'ancienneté est de deux (2) ans ou plus ne doit être licencié en raison de changements technologiques.
- 17.5 Nonobstant les dispositions du paragraphe 17.4, un salarié peut choisir d'être licencié plutôt que d'être réaffecté ou d'utiliser les mécanismes de supplantation, cette dernière option étant disponible aux salariés justifiant deux (2) ans et plus d'ancienneté. Dans le cas où le salarié accepte d'être licencié, il bénéficie de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6, sauf quand :
 - 17.5.1 le salarié prend sa retraite ou préretraite et que la Direction a été prévenue de son intention de prendre sa retraite ou préretraite avant d'avoir donné l'avis de changements technologiques conformément au sous-paragraphe 17.3.2 ;
 - 17.5.2 le salarié démissionne ou qu'il est congédié ;

17.5.3 le salarié quitte l'entreprise alors que les besoins des opérations ne permettent pas au salarié d'être licencié avant la fin de la période d'avis prévue au sous-paragraphe 17.3.2.

17.6 L'indemnité de cessation d'emploi est de deux (2) semaines de salaire pour chaque année complète d'ancienneté pour les vingt (20) premières années et de trois (3) semaines de salaire pour chaque année complète d'ancienneté pour les années suivantes sans excéder un total de cinquante-huit (58) semaines. L'indemnité est payée selon le taux de salaire normal en vigueur au moment du départ du salarié.

17.7 Lorsqu'un poste est aboli à la suite des changements technologiques et que le salarié ne choisit pas de se prévaloir des dispositions du paragraphe 17.5 ou si le salarié n'a pas obtenu un poste conformément à l'article 19 « Mouvement de personnel », le processus suivant s'applique.

17.7.1 Sous réserve de la lettre d'entente « Attribution d'un poste disponible aux salariés visés par les dispositions des articles 17 et 18 » annexée à la présente convention collective, avant que la procédure de supplantation s'enclenche, la Direction fait parvenir au salarié avec copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours précédant la date d'entrée en vigueur de l'abolition de son poste ou la fin de son affectation temporaire ou de son assignation spéciale, soit la première des trois éventualités à se produire, un avis écrit lui présentant un scénario de supplantation. Le salarié doit faire connaître son choix par écrit au plus tard la dixième (10^e) journée qui suit la réception de l'avis.

Lorsqu'un poste est aboli et que le salarié désire obtenir un scénario de supplantation, il doit compléter un formulaire de choix de districts à supplanter. Il peut choisir jusqu'à un maximum trois (3) districts différents ou ne faire aucun choix en ne choisissant aucun district.

Dans le cas où le salarié n'effectue aucun choix de district, la Direction le considère comme étant licencié et lui verse l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6 de l'article 17 « Changements technologiques ».

17.7.2 Le salarié justifiant deux (2) ans et plus d'ancienneté supplante à l'intérieur de sa catégorie d'emplois, dans son occupation ou dans une occupation équivalente ou dans une occupation inférieure, celui qui a le moins d'ancienneté soit dans son occupation ou dans une occupation équivalente ou dans une occupation inférieure, en autant qu'il satisfasse aux exigences d'admissibilité et qu'il possède le niveau minimal de compétence requis du poste de ce salarié et qu'il ait plus d'ancienneté que ce dernier.

Lorsqu'un poste est aboli et que le salarié désire obtenir un scénario de supplantation, il doit compléter un formulaire de choix de districts à supplanter. Il peut choisir jusqu'à un maximum trois (3) districts différents ou ne faire aucun choix en ne choisissant aucun district.

Dans le cas où le salarié n'effectue aucun choix de district, la Direction le considère comme étant licencié et lui verse l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6 de l'article 17 « Changements technologiques ».

- 17.7.3 Le salarié régulier à temps plein peut, à son choix, s'il est admissible conformément au paragraphe 17.5, supplanter dans une occupation, le salarié régulier à temps plein le moins ancien ou le salarié régulier à temps partiel le moins ancien, sous réserve des dispositions prévues au présent sous-paragraphe.
- 17.7.4 Le salarié ainsi supplanté, s'il est admissible conformément au paragraphe 17.5, devient couvert par les paragraphes 17.4 et suivants.
- 17.7.5 Si le salarié admissible conformément au paragraphe 17.5 n'a aucune possibilité de supplanter, la Direction lui assigne un travail temporaire et il est rémunéré en fonction de la classe salariale du poste qui lui est assigné.
- 17.7.6 Le nombre total des heures de travail pour ce salarié ne sera pas inférieur à la durée de la semaine normale de travail d'un salarié à temps plein de l'occupation où il est assigné.
- 17.7.7 Le salarié qui refuse le travail temporaire proposé au sous-paragraphe 17.7.5 est licencié et bénéficie de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6.

Le sous-paragraphe 17.7.8 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Métier.

- 17.7.8 À l'exception des paragraphes 20.3 et 20.5, le salarié est couvert par les dispositions de l'article 20 « Assignation » si le travail assigné est à ce point éloigné que la Direction juge préférable de ne pas le faire revenir à sa base à la fin de sa journée de travail.

Dans le cas où le travail assigné constitue pour ce salarié une affectation temporaire ou une assignation spéciale, celui-ci est tenu d'accepter. Si l'affectation temporaire ou l'assignation spéciale est à l'extérieur de sa base de travail et qu'elle est de plus de trois (3) mois, celui-ci bénéficie des dispositions du sous-paragraphe 20.1 b) de l'article 20 « Assignation » et des articles 23 « Frais de séjour », 24 « Frais de voyage et moyens de transport » et 25 « Temps de voyage » de la présente convention.

Le sous-paragraphe 17.7.9 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

- 17.7.9 Dans le cas où le travail assigné constitue pour ce salarié une affectation temporaire ou une assignation spéciale, celui-ci est tenu d'accepter. Si l'affectation temporaire ou l'assignation spéciale est à l'extérieur de sa base de travail et qu'elle est de plus de trois (3) mois, celui-ci bénéficie des dispositions des articles 23 « Frais de séjour », 24 « Frais de voyage et moyens de transport » et 25 « Temps de voyage » de la présente convention.

- 17.8 Dès qu'il occupe son nouveau poste permanent, le salarié est rémunéré selon les modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B. Toutefois, si un salarié supprime un salarié occupant un poste inférieur et qu'il subit une baisse de salaire à la suite de l'application des modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B, il

reçoit une indemnité qui lui est versée en une somme globale et qui est calculée d'après la différence entre le taux de salaire basé sur son horaire hebdomadaire de travail, pour une période de six (6) mois.

- 17.9 En cas de période de probation non concluante, la Direction peut, en tout temps au cours de cette période, aviser le salarié qu'il n'est pas confirmé dans son nouveau poste. Dans ce cas, le salarié qui a été réaffecté selon l'un ou l'autre des sous-paragraphes 17.7.1 à 17.7.4 est régi à nouveau par l'application de ces sous-paragraphes.

ARTICLE 18 – ABOLITION DE POSTE

- 18.1 Quand la Direction décide d'abolir un poste occupé par un salarié régulier, autre que pour un salarié régulier admissible aux paragraphes 17.4 et suivants de l'article 17 « Changements technologiques », elle procède de la façon suivante :

18.1.1 lorsqu'il y a plus d'un titulaire sous un même supérieur immédiat, dans l'occupation et la base de travail où l'abolition de poste doit être faite, la Direction abolit le poste du salarié qui se porte volontaire ou à défaut de volontaire, abolit le poste du salarié ayant le moins d'ancienneté. S'il y a plus d'un volontaire, la Direction choisit celui ayant le plus d'ancienneté pour abolir le poste ;

- 18.1.2 elle avise le salarié avec copie au Syndicat, tel que prévu au sous-paragraphes 18.1.1, en lui fournissant un préavis conformément au tableau suivant :

<u>Ancienneté</u>	<u>Nombre de semaines de préavis</u>
– 7 ans	4
7 ans, mais – 10 ans	6
10 ans et +	8

- 18.2 Un salarié peut choisir d'être licencié plutôt que d'être mis en affectation temporaire ou d'utiliser les mécanismes de la supplantation, cette dernière option étant disponible aux salariés justifiant deux (2) ans et plus d'ancienneté. Dans le cas où le salarié accepte d'être licencié, il bénéficie de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6, sauf dans les cas suivants :

18.2.1 lorsque le salarié est admissible à une retraite ou à une préretraite sans pénalité en vertu du Régime de retraite à prestations déterminées de TELUS Québec ou de tout autre régime de retraite à prestations déterminées ;

18.2.2 lorsque le salarié démissionne ou qu'il est congédié ;

18.2.3 lorsque le salarié quitte l'Entreprise alors que les besoins des opérations ne lui permettent pas d'être licencié avant la fin de la période d'avis prévue au sous-paragraphes 18.1.2.

18.3 Lorsqu'un poste est aboli en vertu du présent article et que le salarié ne choisit pas de se prévaloir des dispositions du paragraphe 18.2 ou si le salarié n'a pas été replacé conformément à l'article 19 « Mouvement de personnel », le processus suivant s'applique.

18.3.1 Sous réserve de la lettre d'entente « Attribution d'un poste disponible aux salariés visés par les dispositions des articles 17 et 18 » annexée à la présente convention collective, avant que la procédure de supplantation s'enclenche, la Direction fait parvenir au salarié avec copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours précédant l'entrée en vigueur de l'abolition de son poste ou la fin de son affectation temporaire ou de son assignation spéciale, soit la première des trois éventualités à se produire, un avis écrit lui présentant un scénario de supplantation. Le salarié doit faire connaître son choix par écrit, au plus tard la dixième (10^e) journée qui suit la réception de l'avis.

Lorsqu'un poste est aboli et que le salarié désire obtenir un scénario de supplantation, il doit compléter un formulaire de choix de districts à supplanter. Il peut choisir jusqu'à un maximum trois (3) districts différents ou ne faire aucun choix en ne choisissant aucun district.

Dans le cas où le salarié n'effectue aucun choix de district, la Direction le considère comme étant licencié et lui verse l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6 de l'article 17 « Changements technologiques ».

18.3.2 Le salarié justifiant deux (2) ans et plus d'ancienneté supplante, s'il le désire, à l'intérieur de sa catégorie d'emplois, dans son occupation ou dans une occupation équivalente ou dans une occupation inférieure, le salarié qui a le moins d'ancienneté soit dans son occupation ou dans une occupation équivalente ou dans une occupation inférieure, en autant qu'il satisfasse aux exigences d'admissibilité et qu'il possède le niveau minimal de compétence requis du poste de ce salarié et qu'il ait plus d'ancienneté que ce dernier.

Lorsqu'un poste est aboli et que le salarié désire obtenir un scénario de supplantation, il doit compléter un formulaire de choix de districts à supplanter. Il peut choisir jusqu'à un maximum trois (3) districts différents ou ne faire aucun choix en ne choisissant aucun district.

Dans le cas où le salarié n'effectue aucun choix de district, la Direction le considère comme étant licencié et lui verse l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6 de l'article 17 « Changements technologiques ».

Le salarié régulier à temps plein peut, à son choix, supplanter dans une occupation, le salarié régulier à temps plein le moins ancien ou le salarié régulier à temps partiel le moins ancien, sous réserve des dispositions prévues au présent sous-paragraphe.

18.3.3 Le salarié ainsi supplanté, s'il est admissible conformément au paragraphe 18.2, devient couvert par les dispositions des paragraphes 18.2 et suivants.

18.4 La Direction offre au salarié qui possède le niveau minimal de compétence requis, un poste temporaire dans son occupation ou dans une occupation équivalente ou dans

une occupation inférieure, ou un poste permanent dans son occupation ou dans une occupation équivalente ou dans une occupation inférieure, dégagé temporairement de son titulaire dans l'une ou l'autre des catégories d'emplois, dans l'ordre suivant :

18.4.1 les salariés réguliers admissibles aux paragraphes 17.4 et suivants de l'article 17 « Changements technologiques »;

18.5 Aux fins de cet article, le salaire du salarié ainsi remplacé est déterminé suivant les modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B.

18.6 Afin que la Direction puisse s'assurer de la compétence du salarié remplacé, celui-ci doit travailler pendant une période qui peut durer jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours, à titre de période de probation, avant de pouvoir être confirmé dans son nouveau poste.

18.7 En cas de période de probation non concluante, la Direction peut, en tout temps au cours de cette période, aviser le salarié qu'il n'est pas confirmé dans son nouveau poste. Dans ce cas, le salarié est régi par les mécanismes prévus aux paragraphes 18.2 et suivants du présent article.

Le paragraphe 18.8 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau.

18.8 Lorsque la Direction décide d'effectuer une mise à pied temporaire d'un salarié régulier à temps plein, dans une occupation donnée, elle procède dans l'ordre suivant :

18.8.1 par ordre d'ancienneté parmi ceux qui se sont portés volontaires dans la base ;

18.8.2 s'il n'y a pas de volontaire ou s'il n'y en a pas assez, elle avise le salarié qui a le moins d'ancienneté, dans l'occupation en cause, dans la base et sous un même supérieur immédiat, sauf dans le cas des représentants, centre de contacts, techniciens, ingénierie du réseau extérieur et agents de bureau, coordination, exploitation Saint-Laurent et Côte-Nord, ou elle avise le salarié qui a le moins d'ancienneté, dans l'occupation en cause dans la base, sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 18.9.3, pourvu que les salariés qui ont plus d'ancienneté soient compétents pour exécuter le travail qui reste là où il doit y avoir réduction temporaire de la main-d'œuvre ;

Cependant, avant d'effectuer une mise à pied temporaire d'un salarié régulier à temps plein, il ne doit pas y avoir de salarié régulier à temps partiel, de salarié temporaire ou de salarié remplaçant, dans l'occupation, dans la base de travail et sous un même supérieur immédiat, où la mise à pied temporaire doit être faite ;

18.8.3 la durée maximale d'une mise à pied temporaire pour chaque salarié est de deux (2) mois par année civile ;

18.8.4 à l'intérieur de la période prévue au sous-paragraphe 18.9.3, la Direction rappelle, s'il y a lieu, les salariés par ordre d'ancienneté.

Le paragraphe 18.9 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier.

18.9 Lorsque la Direction décide d'effectuer une mise à pied temporaire d'un salarié régulier à temps plein, dans une occupation donnée, elle procède dans l'ordre suivant :

18.9.1 par ordre d'ancienneté parmi ceux qui se sont portés volontaires dans la base ;

18.9.2 s'il n'y a pas de volontaire ou s'il n'y en a pas assez, elle avise le salarié qui a le moins d'ancienneté, dans l'occupation en cause, dans la base, sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 18.9.3, pourvu que les salariés qui ont plus d'ancienneté soient compétents pour exécuter le travail qui reste là où il doit y avoir réduction temporaire de la main-d'œuvre ;

Cependant, avant d'effectuer une mise à pied temporaire d'un salarié régulier à temps plein, il ne doit pas y avoir de salarié remplaçant et de salarié temporaire, dans l'occupation et dans la base de travail où la mise à pied temporaire doit être faite ;

18.9.3 la durée maximale d'une mise à pied temporaire pour chaque salarié est de deux (2) mois par année civile ;

18.9.4 à l'intérieur de la période prévue au sous-paragraphe 18.9.3, la Direction rappelle, s'il y a lieu, les salariés par ordre d'ancienneté.

Le paragraphe 18.10 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

18.10 Lorsque la Direction décide d'effectuer une mise à pied temporaire d'un salarié régulier à temps plein, dans une occupation donnée, elle procède dans l'ordre suivant :

18.10.1 par ordre d'ancienneté parmi ceux qui se sont portés volontaires dans la base ;

18.10.2 s'il n'y a pas de volontaire ou s'il n'y en a pas assez, elle avise le salarié qui a le moins d'ancienneté, dans l'occupation en cause, dans la base, sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 18.10.3, pourvu que les salariés qui ont plus d'ancienneté soient compétents pour exécuter le travail qui reste là où il doit y avoir réduction temporaire de la main-d'œuvre.

Cependant, avant d'effectuer une mise à pied temporaire d'un salarié régulier à temps plein, il ne doit pas y avoir de salarié régulier à temps partiel dans l'occupation et dans la base de travail où la mise à pied temporaire doit être faite ;

18.10.3 la durée maximale d'une mise à pied temporaire pour chaque salarié est de deux (2) mois par année civile ;

18.10.4 à l'intérieur de la période prévue au sous-paragraphe 18.10.3, la Direction rappelle, s'il y a lieu, les salariés par ordre d'ancienneté.

18.11 Si une situation entraîne la mise à pied temporaire de cinq (5) salariés ou plus, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent dans un délai minimal de trente (30) jours afin d'envisager différentes solutions permettant d'éviter, si possible, ces mises à pied.

Si aucune solution n'est applicable, les mises à pied s'effectuent selon les paragraphes 18.8, 18.9 ou 18.10 de l'article 18 « Abolition de poste ».

ARTICLE 19 – MOUVEMENT DE PERSONNEL

19.1 Cet article ne régit pas les affectations temporaires ou les assignations spéciales qui peuvent être faites en vertu de l'article 22 « Affectation temporaire et assignation spéciale ».

De plus, aux fins d'application de cet article, le terme « salarié » comprend également l'employé dont le poste est nommément exclu par le certificat d'accréditation du Syndicat.

19.2 Processus de mouvement de personnel

19.2.1 Avant d'afficher un poste disponible, l'Employeur peut l'offrir :

- a) à un salarié visé par les dispositions des articles 17 « Changements technologiques » ou 18 « Abolition de poste », tel que prévu à la lettre d'entente « Attribution d'un poste disponible aux salariés visés par les dispositions des articles 17 et 18 » annexée à la présente convention collective.
- b) si l'Employeur évalue qu'il y a possibilité d'un recyclage, à un salarié inclus dans l'unité de négociation représenté par le Syndicat dont le poste est aboli en vertu de l'article 17 « Changements technologiques » ou 18 « Abolition de poste ».
- c) si l'Employeur évalue qu'il y a possibilité de remplacement, à un salarié en réaffectation pour cause de maladie ou pour une lésion professionnelle, sauf le salarié en attente d'une réaffectation pour cause :
 - a. de maladie après un (1) an de sa consolidation ;
 - b. de lésion professionnelle après deux (2) ans de sa consolidation.

19.2.2 Quand la Direction décide de pourvoir un poste en permanence, sous réserve du sous-paragraphe 19.2.1 de la présente convention collective, elle affiche à TELUS Communications Inc. un avis de poste disponible pendant sept (7) jours ouvrables.

19.2.3 Au cours de cette période d'affichage, le salarié de TELUS Communications Inc. qui a complété sa période d'essai, sous réserve du paragraphe 19.15, intéressé à poser sa candidature doit l'acheminer selon les instructions indiquées sur l'avis de poste disponible.

19.2.4 L'ordre de sélection des candidatures s'effectue de la façon suivante :

Étape 1

- Les salariés visés par le paragraphe 2.2 de la lettre d'entente intitulée « Conditions de travail des salariés à l'est de la rivière Sheldrake ».

Étape 2

- La promotion, la mutation, la rétrogradation et la permutation d'un salarié régulier de TELUS Communications Inc. inclus dans l'unité de négociation représenté par le Syndicat.

Étape 3

- Les salariés temporaires et remplaçants représentés par le Syndicat qui ont six (6) mois de service continu à TELUS Communications Inc. à compter du premier jour de la date de l'affichage du poste, et
- Les salariés à terme représentés par le Syndicat qui ont six (6) mois de service continu à TELUS Communications Inc. à compter du premier jour de la date de l'affichage du poste, et
- Les employés dont le poste est nommément exclu par le certificat d'accréditation du Syndicat, conformément au paragraphe 19.1.

La Direction peut utiliser d'autres moyens dont la possibilité de pourvoir au poste par une affectation temporaire d'un salarié inclus dans l'unité de négociation représenté par le Syndicat ou d'un employé professionnel ou d'un gestionnaire, en autant que la durée de l'affectation temporaire ne dépasse pas vingt-quatre (24) mois, à moins qu'une entente ne soit conclue entre les parties.

Étape 4

- Les autres salariés de TELUS Communications Inc. et
- Embauche externe

19.3 L'avis de poste disponible contient les informations suivantes :

- les éléments descriptifs du poste (titre, unité administrative, base de travail, statut d'emploi) ;
- la classe salariale ;
- le résumé ou sommaire des fonctions ;
- les exigences d'admissibilité ;

- toute autre information pouvant renseigner adéquatement le salarié dont les facteurs additionnels à considérer particulièrement ;
 - la durée de l'affichage ou la date de fin d'affichage ;
 - l'information fonctionnelle d'application (formule à utiliser, destinataire).
- 19.4 La Direction envoie copie de l'Avis de poste disponible au Syndicat la première (1^{ère}) journée de l'affichage.
- 19.5 Lorsqu'un salarié pose sa candidature, une copie de cette dernière est transmise automatiquement au Syndicat. Si le salarié ne désire pas informer le Syndicat qu'il a postulé, il peut le faire en cochant à l'endroit prévu sur le formulaire « Mise en candidature ».
- 19.6 Lorsqu'un employé professionnel ou gestionnaire pose sa candidature lors d'un affichage, la Direction fournit au Syndicat le nombre d'employés et de salariés qui ont postulé ainsi que leur statut pour chacun d'eux.
- 19.7 La Direction se réserve le droit d'annuler tout affichage. Si cela se produit, elle avise le Syndicat et le ou les salarié(s) qui a ou ont posé leur candidature au poste disponible. À la demande du Syndicat, la Direction l'informe des motifs justifiant l'annulation de l'affichage.
- 19.8 Ne sont pas considérés comme des postes devant être affichés ceux qui sont dégagés temporairement à l'occasion de :
- 19.8.1 maladie ou accident ;
 - 19.8.2 congé de maternité ou congé parental ;
 - 19.8.3 vacances ;
 - 19.8.4 absence autorisée.
- 19.9 Lorsqu'un candidat est sélectionné à l'étape 1, 2 ou 3 du sous-paragraphe 19.2.4, parmi les candidats qui satisfont aux exigences d'admissibilité et qui possèdent le niveau minimal de compétences requis pour un poste affiché, la Direction choisit celui qui possède une compétence nettement supérieure.
- 19.9.1 Si plus d'un candidat possède une compétence nettement supérieure, la Direction choisit celui qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui possèdent une compétence nettement supérieure.
 - 19.9.2 Advenant le cas que la Direction ne puisse déterminer un candidat ayant une compétence nettement supérieure, elle choisit par ordre d'ancienneté parmi ceux qui ont une compétence relativement égale.
- 19.10 Lorsqu'un candidat est sélectionné à l'étape 4 du sous-paragraphe 19.2.4, la Direction accorde le poste disponible au candidat le plus compétent parmi ceux qui rencontrent les exigences d'admissibilité et qui possèdent le niveau minimal de compétence.

- 19.11 La Direction peut ne retenir aucun candidat si aucun d'entre eux ne possède le niveau minimal de compétence requis pour le poste.
- 19.12 Afin que la Direction puisse s'assurer de la compétence du candidat choisi selon les dispositions de cet article, celui-ci doit travailler pendant une période qui peut durer jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours, à titre de période de probation, avant de pouvoir être confirmé dans son nouveau poste.
- 19.13 **Période de probation**
- 19.13.1 En cas de période de probation non concluante, la Direction peut, en tout temps au cours de cette période, retourner le salarié dans son ancien poste, si ce dernier est disponible ou n'a pas été aboli. Dans le cas contraire, le salarié est régi par les mécanismes prévus aux paragraphes 18.3 et suivants de l'article 18 « Abolition de poste » de la convention collective.
- 19.13.2 Le salarié peut, au cours de cette période, retourner dans son ancien poste si ce dernier est disponible ou n'a pas été aboli. Dans ce cas, le salarié assume tous les frais reliés à un transfert, s'il y a lieu.
- 19.14 Dès qu'il occupe son nouveau poste, le salarié est rémunéré selon les modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B.
- 19.15 Lorsqu'un candidat obtient un poste suite au processus prévu au présent article, il doit demeurer en poste pour une durée minimale de douze (12) mois.
- 19.16 La Direction fournit au Syndicat le nom des candidats choisis. Aucun salarié ne peut réclamer un poste permanent disponible s'il ne s'est pas conformé à la procédure prévue au paragraphe 19.2. Un salarié peut retirer sa candidature lors de l'entrevue ou après qu'il ait été choisi, s'il y a lieu.
- 19.17** Lorsque la Direction transfère un poste d'une base de travail à une autre, dans le même district, elle transfère le salarié dans l'occupation du poste transféré qui s'est porté volontaire. S'il y en a plus d'un, c'est le salarié qui a le plus d'ancienneté dans l'occupation qui est transféré. Dans le cas où il n'y a aucun volontaire, c'est le salarié qui a le moins d'ancienneté dans l'occupation qui est transféré.
- 19.18** Lorsque la Direction transfère un poste d'une base de travail à une autre dans un autre district, elle transfère le salarié, dans l'occupation du poste transféré, qui s'est porté volontaire. S'il y en a plus d'un, c'est le salarié qui a le plus d'ancienneté dans l'occupation dans la base qui est transféré. Dans le cas où il n'y a aucun volontaire, c'est le poste du salarié qui a le moins d'ancienneté dans l'occupation et dans la base qui est aboli.
- 19.19** Tout autre mouvement de personnel fait par la Direction, sauf ceux déjà prévus par la convention collective, requiert l'accord des salariés directement visés. Le Syndicat est informé dans un délai raisonnable avant le changement.
- 19.20** Lorsque la Direction modifie un poste à temps plein pour en faire un poste à temps partiel ou lorsqu'elle modifie un poste à temps partiel pour en faire un poste à temps

plein, elle procède par abolition de poste selon les dispositions prévues à l'article 17 « Changements technologiques » ou, selon le cas, à l'article 18 « Abolition de poste » et elle pourvoit le poste de la façon prévue à l'article 19 « Mouvement de personnel ».

ARTICLE 20 - ASSIGNATION

L'article 20 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Métier.

- 20.1 a) Sous réserve de l'article 26 « Frais de transport et fréquence de retour à sa base d'un salarié assigné », l'assignation se fait pour une période n'excédant pas trois (3) semaines consécutives.
- b) Le salarié retourne à sa base après une (1) semaine d'assignation et il est remboursé pour les frais de transport de retour à sa base.
- 20.2 Lorsqu'il est nécessaire, le supérieur immédiat assigne le salarié ou les salariés parmi ceux qui se sont portés volontaires, s'il y a lieu, ou à tour de rôle à l'intérieur de son groupe par ordre inverse d'ancienneté en s'assurant que le salarié ou les salariés ont les qualifications requises pour exécuter ce travail.
- 20.3 Si une assignation doit durer plus de trois (3) semaines consécutives et qu'il y a un salarié volontaire pour l'effectuer, le supérieur immédiat peut l'assigner pendant toute la période. S'il s'agit d'un travail en équipe, les salariés de celle-ci doivent être volontaires.
- 20.4 Lorsque l'assignation dure plus de trois (3) mois, les conditions de voyage, de transport et de séjour y associées sont les mêmes que celles prévues aux sous-paragraphes 22.13 de l'article 22 « Affectation temporaire et assignation spéciale » selon le cas.
- 20.5 Le supérieur immédiat avertit le salarié de son assignation dans un délai raisonnable, compte tenu des circonstances.
- 20.6 Dans les cas d'urgence, le paragraphe 20.2 ne s'applique pas.
- 20.7 Les paragraphes 20.1 a), 20.2, 20.3 et 20.4 ne s'appliquent pas au salarié dont les fonctions normales requièrent des assignations.

ARTICLE 21 – REMPLACEMENT ENTRE SALARIÉS

- 21.1 Le supérieur immédiat permet aux salariés sous sa juridiction de se remplacer entre eux, s'il juge que le remplacement ne nuit pas au bon fonctionnement des opérations.
- 21.2 Lorsque les salariés se remplacent entre eux, le salarié qui remplace reçoit seulement la prime à laquelle le salarié remplacé aurait droit.

ARTICLE 22 – AFFECTATION TEMPORAIRE ET ASSIGNATION SPÉCIALE

22.1 Aux fins d'application de cet article, le terme « salarié » comprend tout salarié régi par la présente convention collective.

22.1.1 L'affectation temporaire d'un salarié peut être faite pour remplacer un salarié absent ou pour pallier un surplus de travail ou pour un projet spécifique.

22.2 Lorsqu'une affectation temporaire est d'une durée de plus de six (6) mois, le gestionnaire requérant fait un appel à tous par le biais de l'Intranet d'une durée de deux (2) jours. Une copie est également affichée simultanément sur les tableaux d'affichage.

22.2.1 Le salarié intéressé répond en utilisant le système informatisé prévu à cette fin et la réponse est transmise au requérant. Le choix du gestionnaire s'effectue parmi les salariés qui se sont manifestés lors de l'appel à tous ou parmi les salariés dont le nom apparaît dans le registre d'affectation temporaire ou d'assignation spéciale, sauf dans les situations suivantes :

- si aucun salarié n'est en mesure d'accomplir les tâches de l'affectation ;
- si la Direction requiert une expertise particulière ;
- si la Direction doit remplacer un salarié :
 - en abolition de poste ;
 - en réaffectation pour cause de maladie ou pour une lésion professionnelle ;
 - couvert par la lettre d'entente « Conditions de travail des salariés à l'est de la rivière Sheldrake » ;

22.2.2 Normalement, le gestionnaire rend le salarié choisi disponible dans la mesure où ce choix ne cause pas de problème de continuité de service interne ou externe.

22.2.3 Le choix du gestionnaire, prévu au paragraphe 22.2.1, ne peut faire l'objet d'un grief.

22.3 **Registre d'affectation temporaire ou d'assignation spéciale**

22.3.1 Tout salarié désireux d'être considéré dans le cadre d'une affectation temporaire ou d'une assignation spéciale de plus de vingt (20) jours est invité à faire connaître ses intentions et champs d'intérêt en utilisant le registre informatisé prévu à cette fin. Telle demande est valide pour un (1) an. Après deux (2) refus, le nom du salarié est retiré du registre jusqu'à la date d'échéance prévue. C'est au salarié qu'incombe la responsabilité de réactiver sa demande dans un cas comme dans l'autre, et ce, de la façon ci-haut mentionnée. Il est entendu que le bassin de sélection de la Direction, en regard de l'application du sous-paragraphe 22.3.2 ci-dessous, ne se limite pas aux seuls salariés dont le nom apparaît au registre ci-haut mentionné lorsque l'affectation est d'une durée inférieure à six (6) mois.

22.3.2 Pour affecter ou assigner un salarié, la Direction prend en considération les besoins des opérations et les éléments tels que les capacités et qualifications requises pour exécuter le travail, les salariés en disponibilité ou en prévision de le devenir, la disponibilité du salarié eu égard à son travail et à ses

contraintes personnelles, le cheminement logique de carrière pour le salarié, le temps passé par le salarié dans le poste actuel et le besoin de formation et de développement d'un salarié.

- 22.4 Le salarié qui est en affectation temporaire à un poste reconnu par l'Employeur voit son salaire traité selon les modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B.
- 22.5 Le salarié qui est en affectation temporaire dans un projet spécifique d'une durée de six (6) mois et plus reçoit le traitement correspondant, s'il y a lieu, conformément aux modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B.
- 22.6 Le salarié conserve son statut d'origine et ses conditions de travail lorsqu'il est en affectation temporaire dans un projet spécifique d'une durée de moins de six (6) mois. Advenant le cas que l'affectation temporaire dépasse, la période de six (6) mois, la Direction classe les activités et applique le traitement correspondant, s'il y a lieu, conformément aux modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B et ce, à partir de la date où elle a pris la décision de prolonger ladite affectation temporaire au-delà de la période de six (6) mois.
- 22.7 Le salarié conserve son statut d'origine et ses conditions de travail lorsqu'il est en assignation spéciale.
- 22.8 Un salarié peut être affecté temporairement sur un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est moindre que les heures hebdomadaires prévues de son poste d'attache. L'Employeur offre de compenser le salarié qui, suite à cette diminution d'heures de travail, subit une baisse de rémunération hebdomadaire. Afin de calculer s'il y a baisse de rémunération, l'Employeur prend uniquement en considération les éléments suivants soient le taux de salaire normal, le nombre d'heures hebdomadaires de travail et le pourcentage d'augmentation attribué pour l'affectation temporaire, s'il y a lieu.
- 22.8.1 Afin d'effectuer cette compensation, l'Employeur offre au salarié de travailler les heures ou parties d'heures au taux normal afin de compenser l'écart entre sa nouvelle rémunération hebdomadaire et son ancienne rémunération.
- 22.8.2 Le salarié peut choisir de travailler ces heures ou parties d'heures ou de subir une baisse de rémunération hebdomadaire.
- 22.8.3 La prime d'affectation temporaire suivant les modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B est incluse au salaire de base du salarié à compter du 13^e mois d'affectation temporaire au même poste. Dès que l'affectation temporaire se termine, cette prime est retirée du salaire de base.
- 22.8.4 Aucun salarié ne peut déposer un grief en relation avec des heures de travail effectuées selon le paragraphe 22.8.
- 22.9 À chaque fois qu'à la demande de la Direction un salarié est tenu d'occuper temporairement, pendant au moins une (1) heure normale de travail, un poste d'une occupation qui comporte une classe salariale plus élevée que celle de son occupation régulière, il voit son salaire traité selon les modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B.

- 22.10 Tout salarié qui, à la demande de la Direction et pour satisfaire surtout aux exigences des opérations, est tenu d'occuper temporairement un poste d'une occupation qui comporte une classe salariale moins élevée que celle de son occupation régulière ne subit pas de ce fait une diminution de son taux de salaire normal.
- 22.11 Tout salarié qui, pour toute autre raison, doit occuper temporairement un poste d'une occupation qui comporte une classe salariale moins élevée que celle de son occupation régulière, reçoit un taux de salaire à l'intérieur de la classe salariale de l'occupation qu'il occupe temporairement et voit son salaire traité selon les modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B.
- 22.12 Pour toute affectation temporaire survenue à la suite d'une réquisition de personnel, la Direction fournit mensuellement au Syndicat, dans la mesure du possible, la liste des employés ou salariés affectés.
- 22.13 Lorsqu'une affectation temporaire implique un changement de localité, les conditions de voyage, de transport et de séjour y associées sont les suivantes :
- 22.13.1 les frais de séjour, de transport et de voyage sont ceux prévus aux articles 23 « Frais de séjour », 24 « Frais de voyage et moyens de transport » et 25 « Temps de voyage » de la présente convention.
- 22.13.2 lorsque la durée est de plus de trois (3) mois, la Direction attribue l'affectation temporaire au salarié volontaire, ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il détienne les qualifications et les compétences requises, sauf celui couvert par le sous-paragraphe 17.7.5 de l'article 17 « Changements technologiques ».
- 22.13.3 pour les affectations temporaires couvertes par le sous-paragraphe 22.13.2, la fréquence de retour à la base est à toutes les deux (2) semaines. Les déplacements se font sur du temps de voyage et les frais de transport sont remboursés par la Direction.
- Lorsqu'il n'y a pas de retour à la base, les frais de séjour sont applicables sept (7) jours par semaine.

ARTICLE 23 – FRAIS DE SÉJOUR

- 23.1 Les frais de séjour doivent couvrir les dépenses que le salarié est tenu d'engager dans le cadre de l'exécution de ses fonctions.
- 23.2 Toutes les dépenses engagées doivent être payées avec la carte de crédit de l'entreprise ou de la façon déterminée par la Direction.
- 23.3 Le salarié a droit de recevoir une allocation de dépenses pour les repas et l'hébergement lorsqu'il est appelé par la Direction à se rendre à un lieu de travail et qu'il doit s'absenter de chez lui pour une nuitée ou une plus longue période.

23.3.1 Frais encourus pour la location d'une chambre, lorsqu'approuvés au préalable par son supérieur, dans la localité où il est assigné ou dans un autre endroit déterminé par son supérieur, si ce dernier juge qu'il n'y a pas d'endroit convenable dans cette localité ;

23.3.2 Les frais de repas raisonnables engagés dans le cadre du travail. Les reçus détaillés doivent être soumis.

23.4 À moins qu'il ne participe au programme de télétravail ou au programme Styles de travail et qu'il travaille à domicile, le salarié qui travaille des heures supplémentaires continues immédiatement après son quart de travail normal pendant plus de deux (2) heures aura droit à un remboursement de frais de repas.

23.5 À l'exclusion du paragraphe précédent, le salarié bénéficie d'un remboursement de frais de repas engagés lorsqu'il est tenu de demeurer à son travail pendant une période de plus de cinq (5) heures consécutives et lorsque la Direction n'a pas fourni à ce salarié l'occasion de prendre un repas au cours de cette période.

ARTICLE 24 – FRAIS DE VOYAGE ET MOYENS DE TRANSPORT

24.1 Un salarié est remboursé pour les dépenses de voyage faites pour le compte de la Direction à la condition que ces dépenses soient autorisées au préalable par son supérieur.

24.2 C'est la Direction qui désigne le moyen de transport quand elle le fournit, quand elle en assume les frais ou quand elle verse une compensation pour ces frais : le choix du mode de transport est aussi de son ressort quand le salarié reçoit une rémunération ou une compensation pour le temps mis à voyager.

24.3 Le salarié à qui un moyen de transport public est désigné pour faire des voyages pour le compte de la Direction peut, lorsque cette dernière l'y autorise, se servir de son véhicule personnel. Dans ce cas, le seul remboursement que le salarié peut réclamer est l'équivalent du prix du billet et des autres dépenses que la Direction aurait assumées si le salarié avait utilisé le moyen de transport public désigné.

24.4 Le salarié à qui un véhicule de TELUS Communications Inc. ou un véhicule loué par cette dernière (comprenant un véhicule privé d'un salarié ayant un contrat de location avec TELUS Communications Inc.) est désigné pour faire des voyages pour le compte de la Direction, peut, lorsque cette dernière l'y autorise, se servir de son véhicule personnel. Dans ce cas, le salarié n'est pas compensé pour l'utilisation de son véhicule.

24.5 Quand le moyen de transport désigné est le véhicule privé d'un salarié et que plusieurs salariés voyagent dans ce véhicule, seul le propriétaire est compensé, suivant les critères de la Direction, pour le nombre de kilomètres parcourus.

24.6 Cet article s'applique au salarié qui suit des cours à l'extérieur de sa base.

ARTICLE 25 – TEMPS DE VOYAGE

- 25.1 Le temps de voyage est le temps requis pour voyager sur les ordres de la Direction.
- 25.2 Le salarié en temps de voyage est rémunéré comme suit :
- a) à son taux de salaire normal pour toutes les heures de voyage effectuées à l'intérieur de ses heures normales de travail ;
 - b) selon les dispositions du sous-paragraphe 30.1.2 de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail », pour toutes les heures en dehors de ses heures normales de travail à la demande de son supérieur.
- 25.3 Quand le moyen de transport désigné est un moyen de transport public, le temps de voyage est le temps prévu par l'horaire de ce moyen de transport pour se rendre du point de départ au point d'arrivée. Le temps de voyage comprend aussi la durée normale des arrêts prévus entre les correspondances et jusqu'à deux (2) heures de temps d'attente imprévu par jour.
- 25.4 Quand le moyen de transport désigné est un véhicule de l'Employeur ou un véhicule loué par ce dernier (comprenant un véhicule privé d'un salarié ayant un contrat de location avec l'Employeur), le temps de voyage est le temps normalement requis pour se déplacer du point de départ au point d'arrivée.
- 25.5 Quand, à sa demande, un salarié voyage dans un véhicule privé, le temps de voyage est le temps prévu par le moyen de transport désigné.
- 25.6 Lorsque le moyen de transport désigné comprend le coucher en cours de route, seulement le temps mis à voyager entre 7 h et 22 h (y compris la durée normale des arrêts prévus entre les correspondances) est considéré comme temps de voyage.
- 25.7 Lorsque le moyen de transport désigné ne comprend pas le coucher en cours de route, tout le temps mis à voyager (y compris la durée normale des arrêts prévus entre les correspondances) est considéré comme temps de voyage.
- 25.8 Aucune autre rémunération ne peut s'appliquer à des heures déjà compensées en vertu des paragraphes 25.2 et suivants.
- 25.9 Quand, à la demande de la Direction, un salarié doit se déplacer à l'extérieur de la province de Québec, les conditions suivantes s'appliquent :
- 25.9.1 Toutes les heures de travail et/ou de formation sont rémunérées selon les dispositions de la convention collective.
 - 25.9.2 Le temps de voyage est le temps réel mis à voyager, jusqu'à un maximum de huit (8) heures par période de déplacement et un maximum de seize (16) heures par semaine pour l'ensemble des déplacements.
 - 25.9.3 Pour chaque période de cinq (5) jours consécutifs et plus à l'extérieur de la province de Québec, le salarié reçoit huit (8) heures de temps accumulées à taux simple pouvant être reprises en congé payé dans une période de trois (3) mois suivant le déplacement. Ces heures sont non monnayables.

ARTICLE 26 – FRAIS DE TRANSPORT ET FRÉQUENCE DE RETOUR À SA BASE D'UN SALARIÉ ASSIGNÉ

L'article 26 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Métier.

26.1 Aux fins du présent article :

26.1.1 « semaine d'assignation » signifie une semaine normale de travail complète durant laquelle le salarié est assigné;

26.1.2 des semaines d'assignation sont consécutives quand ne les sépare aucun retour à la base pour lequel la Direction rembourse les frais de transport. Ce sous-paragraphe s'applique seulement pour les salariés mentionnés au paragraphe 26.5;

26.1.3 « lieu de travail » signifie l'endroit où se trouve un salarié lorsque prend fin une (1) ou plusieurs semaines d'assignation.

26.2 Les déplacements prévus dans cet article doivent être approuvés par le supérieur immédiat du salarié.

26.3 Cet article s'applique au salarié qui suit des cours à l'extérieur de sa base, à l'exception des cours suivis en dehors du territoire de TELUS Communications Inc.

26.4 Le salarié assigné, dont la base et le lieu de travail se situent ailleurs que dans la région Côte-Nord décrite au paragraphe 26.5, est remboursé après une (1) semaine d'assignation pour les frais de transport de retour à sa base. Ce retour se fait sur du temps de voyage.

26.5 Le salarié assigné, dont la base et le lieu de travail ou dont le lieu de travail seulement, ou dont la base seulement sont situés dans la portion de la région Côte-Nord qui comprend :

a) le territoire qui s'étend à l'est de la ville de Havre-Saint-Pierre, ou

b) tout autre endroit de cette région que la Direction juge isolé ;

est remboursé après deux (2) semaines consécutives d'assignation pour les frais de transport de retour à sa base et ce retour se fait sur du temps de voyage.

ARTICLE 27 – DÉPENSES OCCASIONNÉES PAR LE TRANSFERT D'UN SALARIÉ

27.1 Par « localité » on désigne la ville ou le village où se trouve une base de TELUS Communications Inc.; si la base est située à l'extérieur de toute agglomération, on désigne la ville ou le village le plus proche.

27.2 Un « transfert » est le passage, pour un temps indéfini, d'un salarié d'une base située dans une localité à une base située dans une autre localité, lorsque la distance la plus courte entre les périphéries de ces localités est d'au moins quarante (40) kilomètres.

Si la nouvelle base de travail fait en sorte que le déplacement entre le lieu de résidence du salarié et sa base de travail est équivalent ou moins élevé que ce qu'il était avant le transfert, les conditions prévues au présent article ne sont pas applicables.

27.3 **Aux fins de cet article :**

27.3.1 l'expression « personne à charge du salarié » signifie une ou plusieurs personnes à sa charge et demeurant avec lui ;

27.3.2 l'expression « les biens d'un salarié » comprend l'ameublement, les vêtements et les autres articles de nature similaire du salarié et des personnes à sa charge. La Direction peut, suivant les cas, accepter d'autres objets dans cette définition.

27.4 Lorsqu'un salarié est transféré à la demande de la Direction et que dû à ce transfert ce salarié déménage de localité, la Direction lui accorde les avantages suivants :

27.4.1 elle lui rembourse les frais suivants, pourvu qu'elle les ait approuvés avant le transfert :

- a) les frais de transport de ses biens (y compris les frais d'emballage, de déballage et d'assurance normale) ;
- b) dans certaines circonstances, les frais de transport de ses biens (y compris les frais d'emballage, de déballage et d'assurance normale) occasionnés par un deuxième (2^e) déménagement dans la même localité, en autant que celui-ci soit prévu et approuvé au moment du transfert et s'effectue à l'intérieur d'une période d'un (1) an à compter de la date d'entrée en vigueur du transfert ;
- c) dans certaines circonstances, des frais d'entreposage ;
- d) les frais nécessités pour régler un bail de logement ;
- e) les frais de déménagement et de remorquage d'une maison mobile (y compris les frais de blocage et déblocage des roues, le débranchement et le raccordement de l'huile, l'électricité, l'eau, les égouts, la fosse septique) ainsi que le déplacement, le cas échéant, d'une dépendance principale et mobile de la maison mobile. Le remboursement des frais de débranchement et de raccordement est régi par les pratiques de l'Employeur ;

27.4.2 elle lui paie, à titre de compensation pour les autres frais occasionnés par le déménagement, l'équivalent de trois (3) semaines de salaire à taux normal ;

27.4.3 elle lui accorde un maximum de cinq (5) jours de congé payés ou une assignation d'un minimum d'une (1) semaine dans la localité où il doit être transféré, afin qu'il puisse s'occuper des questions relatives à son déménagement.

27.5 Les avantages prévus au paragraphe 27.4 ne s'appliquent pas aux mouvements effectués en fonction des articles 17 « Changements technologiques », 18 « Abolition de poste » et 19 « Mouvement de personnel », à moins que l'employeur en décide autrement.

27.6 Même après qu'il lui a été accordé, un avantage prévu au paragraphe 27.4, y compris celui qui a été préalablement approuvé, n'est acquis au salarié que lorsque celui-ci s'est conformé aux conditions stipulées par les politiques de la Direction au sujet des déménagements. Tant qu'il ne l'a pas acquis, le salarié qui a bénéficié d'un tel avantage reste débiteur envers la Direction de cet avantage ou de sa valeur pécuniaire.

27.7 Pour être admissible aux avantages prévus au paragraphe 27.4, le salarié transféré doit déménager dans les trois (3) mois qui suivent son transfert, à moins de raisons que la Direction juge valables.

ARTICLE 28 – DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

Les paragraphes 28.1 et 28.2 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Agent centre d'appels.

28.1 La journée normale de travail est déterminée par la Direction, mais ne dépasse pas sept (7) heures ou sept heures et demie (7,5) selon le cas, sauf si la Direction juge que les circonstances le justifient.

28.2 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures ou trente-sept heures et demie (37,5) selon le cas.

Les paragraphes 28.3, 28.4, 28.5 et 28.6 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Métier.

28.3 La journée normale de travail est déterminée par la Direction, mais ne dépasse pas sept heures et demie (7,5) ou huit (8) heures selon le cas, sauf si la Direction juge que les circonstances le justifient.

28.4 La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) ou quarante (40) heures selon le cas.

28.5 À moins d'entente entre les parties, quand l'horaire hebdomadaire de travail d'un salarié prévoit plus d'un congé par semaine, ces jours de congé sont consécutifs; il s'agit uniquement des jours de congé hebdomadaire prévus par l'horaire hebdomadaire de travail et non ceux prévus par d'autres articles de la convention.

28.6 Pour les postes couverts vingt-quatre (24) heures par jour, l'horaire de travail est habituellement le suivant :

quart de jour : de 8 h à 17 h, comprenant au moins une (1) heure non rémunérée pour le repas vers le milieu de la journée normale de travail ;

quart de soir : de 16 h à 24 h ;

quart de nuit : de 24 h à 8 h.

Le paragraphe 28.7 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Métier.

28.7 Sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 28.10 et 28.11, l'établissement et la modification des horaires hebdomadaires et quotidiens de travail ainsi que l'affectation des salariés à ces différents horaires sont du ressort de la Direction.

Les paragraphes 28.8 et 28.9 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

28.8 L'établissement et la modification des horaires hebdomadaires et quotidiens de travail ainsi que l'affectation des salariés à ces différents horaires sont du ressort de la Direction.

Toutefois, la période de temps qui sépare la fin d'un horaire de travail et le début de l'horaire suivant est d'au moins huit (8) heures.

Lorsqu'un salarié travaille du temps de nuit, du samedi au dimanche, la période de temps qui sépare la fin de l'horaire de travail et le début de l'horaire suivant est d'au moins de vingt-quatre (24) heures.

28.9 La Direction permet à des salariés d'un central d'exprimer leurs préférences d'heures de travail qu'elle a préalablement établies. Ce choix, qui est sujet aux conditions déterminées par la Direction, se fait par ordre décroissant d'ancienneté.

Le paragraphe 28.10 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau.

28.10 Dans le cas du choix d'un horaire hebdomadaire qui n'est pas assujéti à un projet spécifique, à des préférences manifestées par un client envers un salarié en particulier ou à un type d'expertise donnée, la Direction procède de la façon suivante :

- a) le supérieur et son équipe de salariés s'entendent sur un mode d'attribution des horaires hebdomadaires, à défaut de quoi ;
- b) le supérieur offre, sur une base hebdomadaire ou aux deux (2) semaines, les horaires hebdomadaires à son équipe par ordre d'ancienneté en tenant compte des occupations et en autant que le salarié soit apte à accomplir le travail demandé.

Le paragraphe 28.11 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier.

- 28.11 Dans le cas du choix d'un horaire hebdomadaire qui n'est pas assujéti à un projet spécifique, à des préférences manifestées par un client envers un salarié en particulier ou à un type d'expertise donnée, la Direction procède de la façon suivante :
- a) le supérieur et son équipe de salariés s'entendent sur un mode d'attribution des horaires hebdomadaires, à défaut de quoi ;
 - b) le supérieur offre, sur une base mensuelle, les horaires hebdomadaires à son équipe par ordre d'ancienneté en tenant compte des occupations et en autant que le salarié soit apte à accomplir le travail demandé.

Le paragraphe 28.12 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

- 28.12 La Direction garantit une fin de semaine normale de congé (samedi et dimanche) sur deux, aux salariés réguliers, sauf lorsque cette fin de semaine garantie coïncidera avec certains jours de fête, tels que Noël, jour de l'An, fête des Mères.

Le paragraphe 28.13 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Métier.

- 28.13 La Direction informe le Syndicat de toute modification qu'elle peut apporter aux différents horaires de travail des salariés.
- 28.14 L'Employeur s'engage à ne pas diminuer ni augmenter la durée de la semaine normale de travail durant la présente convention.

Les paragraphes 28.15 et 28.16 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Bureau.

- 28.15 Nonobstant ce qui précède, pour les occupations dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, l'Employeur peut augmenter la semaine normale de travail de certains salariés si les besoins des opérations le justifient, en informant le ou les salarié(s) visé(s) et le syndicat.
- 28.16 Si, pendant une période de huit (8) mois consécutifs, un salarié régulier à temps partiel effectuée à l'intérieur de son occupation, en plus de ses heures normales de travail prévues, des surplus de travail qui font en sorte que toutes ses semaines normales de travail sont équivalentes au salarié régulier à temps plein; la Direction abolira un poste de salarié régulier à temps partiel et créera un poste de salarié régulier à temps plein.
- 28.17 Nonobstant les paragraphes 28.1 et 28.3, la semaine normale de travail peut s'effectuer sur quatre (4) jours, selon les besoins déterminés par l'Employeur.

ARTICLE 29 - REPAS

- 29.1 Lorsqu'un salarié bénéficie d'une période non rémunérée pour prendre son repas, cette période est d'au moins une (1) heure. La Direction peut cependant porter cette période à trente (30) minutes si les besoins des opérations le justifient.

- 29.2 Quand un salarié ne peut laisser son travail, il bénéficie d'une période de trente (30) minutes pour manger. Cette période est comprise dans ses heures de travail.
- 29.3 Toute période de repas autorisée à l'occasion d'heures supplémentaires de travail est comprise dans les heures supplémentaires de travail, si cette période n'excède pas trente (30) minutes.

ARTICLE 30 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE TRAVAIL

30.1 Définition

30.1.1 Les heures supplémentaires sont les heures de travail qu'un salarié accomplit à la demande de la Direction :

- a) en dehors de son horaire quotidien de travail, que ces heures soient contiguës ou non à sa journée normale de travail ;
- b) un jour de congé prévu par son horaire hebdomadaire de travail ;
- c) un jour de congé férié.

30.1.2 Rémunération des heures supplémentaires de travail : majoration du taux horaire normal prévue par les dispositions de cet article pour les heures supplémentaires de travail.

30.2 Aux fins de cet article, le taux horaire normal comprend, s'il y a lieu, l'allocation spéciale établie au prorata d'une heure normale de travail et le supplément prévu au paragraphe 22.4 de l'article 22 « Affectation temporaire et assignation spéciale ».

30.3 Nécessité des heures supplémentaires

30.3.1 Sauf en cas d'urgence, aucun salarié n'est tenu de faire plus de quinze (15) heures supplémentaires par mois, en excluant le travail effectué un jour férié.

30.3.2 Un supérieur excuse un salarié de cette obligation lorsqu'il juge les motifs du salarié valables. L'appréciation que le supérieur fait des motifs du salarié est subordonnée aux exigences du travail.

30.4 Distribution du travail en heures supplémentaires

Le supérieur répartit le travail qui doit être exécuté en heures supplémentaires parmi les salariés qui sont sous sa juridiction et qui exécutent, normalement, le travail requis, soit en le distribuant :

30.4.1 à ceux qui se sont portés volontaires; aux fins du présent paragraphe, est considéré volontaire tout salarié qui n'a pas indiqué à son supérieur sa non-disponibilité pour couvrir entièrement l'une ou l'autre des périodes de référence visée au sous-paragraphe 30.4.3 ;

- 30.4.2 s'il y a plus d'un volontaire ou s'il n'y en a aucun, le supérieur répartit équitablement les heures supplémentaires ou selon tout autre mode de répartition convenu entre le supérieur et son équipe de salariés ;
- 30.4.3 a) aux fins du présent paragraphe, les périodes de référence sont établies comme suit :
- période 1 : janvier, février, mars, avril ;
 - période 2 : mai, juin, juillet, août ;
 - période 3 : septembre, octobre, novembre, décembre.
- b) si la répartition n'est pas conforme au sous-paragraphe 30.4.2 et que ce n'est pas justifié par un projet déterminé confié à un salarié, des refus, la non-disponibilité, des absences au sein du groupe visé à cause d'affectation temporaire, de maladie, d'accident ou de toute autre absence prolongée, le supérieur, après consultation avec les salariés de son équipe, détermine des mesures correctives;
- 30.4.4 à défaut d'entente sur les mesures correctives ou si un salarié se croit lésé par lesdites mesures, la procédure de grief prévu à l'article 14 « Procédure de règlement des griefs » s'applique. Le délai pour soumettre un grief commence à courir à compter de la fin de la période de vérification prévue au sous-paragraphe 30.4.3 a) ;
- 30.4.5 l'objet du grief ne porte que sur la répartition des heures supplémentaires. L'arbitre a le mandat de déterminer, s'il y a lieu, toute formule de répartition dans une période subséquente qui permet de favoriser le salarié visé;
- 30.4.6 aux fins d'évaluation de la distribution des heures supplémentaires dans le cadre du présent paragraphe, toute heure supplémentaire offerte à un salarié et refusée par celui-ci, est considérée comme du temps supplémentaire effectué, mais non rémunérée ;
- 30.5 Le salarié a droit, après avoir effectué une prestation de travail en heures supplémentaires, à une période de repos obligatoire de huit (8) heures. Toute portion de la période de repos qui chevauche l'horaire normal de travail du salarié est rémunérée à taux régulier.
- 30.6 **Rémunération - En dehors de l'horaire quotidien de travail**
- 30.6.1 Le salarié à temps plein qui, à la demande de la Direction, travaille en dehors de son horaire quotidien de travail est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 30.8.
- 30.6.2 Le salarié à temps partiel est rémunéré en temps supplémentaire seulement lorsqu'il effectue du travail en dehors de l'horaire quotidien de travail prévu pour les salariés de la même occupation qui travaillent à temps plein. Il est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 30.8.

30.7 **Rémunération - Un jour de congé prévu par l'horaire hebdomadaire de travail**

Le salarié à temps plein ou à temps partiel qui, à la demande de la Direction, travaille un jour de congé prévu par son horaire hebdomadaire de travail est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 30.8.

30.8 Toutes les heures supplémentaires effectuées sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

30.9 **Rémunération - Un jour férié prévu ou non prévu par l'horaire hebdomadaire de travail**

Le salarié à temps plein ou à temps partiel qui, à la demande de la Direction, travaille un jour férié prévu à la présente convention, est rémunéré comme décrit au sous-paragraphe 30.9.1.

30.9.1 Le salarié est rémunéré au taux normal majoré de cinquante pour cent (50%) pour chaque heure travaillée :

- le 1^{er} janvier ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la journée nationale des Patriotes ;
- le 24 juin ;
- le 1^{er} juillet ;
- la fête du Travail ;
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ;
- le jour de l'Action de grâces ;
- la deuxième portion du quart le 24 décembre ;
- le 25 décembre ;
- le 26 décembre ;
- la deuxième portion du quart le 31 décembre.

30.10 Le salarié peut accumuler les heures pour du travail exécuté en heures supplémentaires ou être payé, s'il le désire, selon la rémunération prévue aux paragraphes 30.6, 30.7 ou 30.9. Les heures rémunérées à taux normal pour chaque heure travaillée un jour férié peuvent aussi être accumulées ou payées au choix du salarié.

30.11 Le salarié qui choisit d'accumuler des heures peut le faire jusqu'à un maximum d'heures prévu dans sa semaine normale de travail.

30.12 Si, pour des raisons exceptionnelles, au 31 décembre de l'année en cours le solde des heures accumulées en cours d'année dépasse le maximum prévu au paragraphe 30.11 de l'article 30 « Heures supplémentaires », l'excédent de ce maximum est payé au salarié au cours du mois de janvier suivant la fin de l'année.

30.13 Si le salarié décide de ne pas prendre ses heures accumulées en congé, il est rémunéré selon les dispositions des paragraphes 30.6, 30.7 ou 30.9 au taux de salaire moyen pondéré calculé en tenant compte des taux où telles heures supplémentaires ont été effectuées.

30.14 Le temps consacré à suivre des cours en dehors de l'horaire quotidien de travail n'est pas rémunéré.

30.15 L'Employeur transmet au syndicat, une fois par année avant le 1^{er} avril, un rapport des heures supplémentaires effectuées par chacun des salariés au cours de l'année précédente.

ARTICLE 31 – JOURS FÉRIÉS

31.1 La paie d'un jour férié rémunéré est le produit du taux horaire normal d'un salarié par le nombre d'heures normales de travail qui aurait été prévu pour lui cette journée-là.

31.2 Aux fins de cet article, le taux horaire normal comprend, s'il y a lieu, l'allocation spéciale établie au prorata d'une heure (1) normale de travail.

31.3 Pour le salarié régulier à temps partiel, la période de référence, aux fins de la paie d'un jour férié, est celle des deux (2) semaines précédant le jour férié rémunéré et est établie en tenant compte du paragraphe 4.4 de l'article 4 « Juridiction ».

31.4 La Direction reconnaît comme jours fériés les jours suivants :

- le 1^{er} janvier ;
- le Vendredi saint ;
- le lundi de Pâques ;
- la journée nationale des Patriotes ;
- le 24 juin ;
- le 1^{er} juillet ;
- la fête du Travail ;
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ;
- le jour de l'Action de grâces ;
- la deuxième portion du quart le 24 décembre ;
- le 25 décembre ;
- le 26 décembre ;
- la deuxième portion du quart le 31 décembre.

Pour l'équivalent des deuxièmes quarts des 24 et 31 décembre respectivement :

- un congé payé d'une durée de quatre heures (4) pour les occupations dont l'horaire quotidien compte huit (8) heures ;
- un congé payé d'une durée de trois (3) heures quarante-cinq (45) minutes pour les occupations dont l'horaire quotidien compte sept (7) heures trente (30) minutes ;
- un congé payé d'une durée de trois (3) heures et trente (30) minutes pour les occupations dont l'horaire quotidien compte sept (7) heures ;

- tels congés payés doivent nécessairement se situer, ces jours-là, entre 12 h et 24 h, pour les salariés qui travaillent de jour ou de soirée et entre 0 h 01 et 8 h, pour les salariés qui travaillent de nuit.

31.5 À la place de chacun de ces jours fériés qui coïncide avec un jour de congé hebdomadaire d'un salarié, la Direction détermine, comme jour férié, la journée normale de travail qui précède ou celle qui suit le congé hebdomadaire du salarié.

Le jour férié n'est pas déplacé si celui-ci coïncide avec un samedi ou un dimanche et que le salarié est requis de travailler l'une de ces journées tel que prévu par son horaire hebdomadaire de travail pour cette semaine spécifique.

Le paragraphe 31.6 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

31.6 Noël et jour de l'An: lorsque possible, l'après-midi du 24 décembre peut être fusionné au jour de Noël (25 décembre) et l'après-midi du 31 décembre peut être fusionné au jour de l'An (1^{er} janvier). La répartition se fait par ordre d'ancienneté, et ce, en tenant compte des besoins des opérations. Lorsque tous les salariés ont effectué leur choix quant aux congés du 24 et 25 décembre ou du 31 décembre et 1^{er} janvier et qu'il reste des congés disponibles, la Direction permet au salarié de bénéficier de l'autre congé prévu au présent paragraphe, et ce, par ordre d'ancienneté.

Autres jours fériés : le salarié travaille un jour férié sur deux (2) et la répartition se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte des exigences des opérations.

31.7 À la place de chacun de ces jours fériés qui coïncide avec un mardi, un mercredi ou un jeudi, la Direction peut, à sa discrétion, déplacer le congé à une journée antérieure ou postérieure, soit le lundi ou le vendredi de la semaine du jour férié. La Direction informe le Syndicat dans les quinze (15) jours précédant le jour férié.

31.8 À chaque jour férié, le salarié bénéficie d'une (1) journée de congé pour laquelle il reçoit une rémunération pour un jour férié.

31.9 Pour bénéficier d'un jour férié rémunéré, le salarié doit travailler la journée normale de travail précédant le jour férié rémunéré ou la journée normale de travail qui le suit.

31.10 Aux fins du paragraphe 31.9, toute journée normale de travail qui précède ou suit un jour férié est considérée comme ayant été travaillée lorsque cette journée coïncide avec une période d'absence autorisée sans paie, n'excédant pas deux (2) semaines, pour une raison autre que la maladie, un accident ou une lésion professionnelle.

31.11 a) lorsque le salarié est absent par maladie ou à la suite d'un accident les deux (2) journées normales de travail mentionnées au paragraphe 31.9, le salarié est considéré comme invalide ce jour férié. Dans ce cas, ce jour férié est considéré comme une journée normale de travail aux fins du régime d'assurance salaire ;

b) lorsque le salarié est absent pour une lésion professionnelle, il reçoit l'indemnité prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. ch.A-3.001).

- 31.12 Un salarié ne bénéficie pas d'un jour férié rémunéré s'il ne travaille pas ce jour, alors qu'il est tenu de le faire, à moins que son supérieur n'ait autorisé son absence.
- 31.13 Lorsqu'un jour férié, pour lequel un salarié aurait eu un congé et une paie de jour férié rémunéré en vertu du présent article, coïncide avec une période où le salarié suit un cours, celui-ci reprendra un (1) jour de congé à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 32 – VACANCES ANNUELLES PAYÉES

32.1 Aux fins du présent article :

une (1) semaine de vacances payée correspond à la durée d'une (1) semaine normale de travail, tandis qu'une (1) journée de vacances payée correspond à la durée d'une (1) journée normale de travail et ce, conformément aux paragraphes 28.1, 28.2, 28.3 et 28.4 ;

32.2 La paie de vacances est le produit du taux horaire normal du salarié au moment où il commence ses vacances par le nombre d'heures normales qui aurait été prévu pour lui pendant sa période de vacances. Aux fins de cet article, le taux horaire normal comprend, s'il y a lieu, l'allocation spéciale établie au prorata d'une heure (1) normale de travail.

32.3 L'année de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

Les journées de vacances s'accumulent de façon égale pendant les vingt-six (26) périodes de paie de l'année en cours.

La date de service reconnue donnant droit aux vacances est la donnée utilisée pour définir le nombre de semaines de vacances auxquelles le salarié a droit dans l'année en cours, en fonction des barèmes de vacances.

Le paragraphe 32.4 ne s'applique qu'aux salariés dont la date de service reconnu donnant droit aux vacances est antérieure au 1^{er} janvier 1991.

32.4 À compter du 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui, durant l'année de référence, justifie :

32.4.1 de vingt (20) ans, mais moins de vingt-cinq (25) ans de service reconnu donnant droit aux vacances, bénéficie de cinq (5) semaines de vacances payées ;

32.4.2 de vingt-cinq (25) ans et plus de service reconnu donnant droit aux vacances, bénéficie de six (6) semaines de vacances payées.

Le paragraphe 32.5 ne s'applique qu'aux salariés dont la date de service reconnu donnant droit aux vacances est le 1^{er} janvier 1991 ou après.

32.5 En tenant compte de l'application de l'article 32.6, à compter du 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui, durant l'année de référence, sous réserve que le salarié

embauché dans l'année de référence bénéficie de vacances en proportion des heures rémunérées, justifie :

32.5.1 de moins de huit (8) ans de service reconnu donnant droit aux vacances, bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées ;

Pour le salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre de l'année de référence, les vacances accumulées au cours de cette période ne pourront être prises et seront rémunérées.

32.5.2 de huit (8) ans, mais moins de quinze (15) ans de services reconnus donnant droit aux vacances, bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées.

32.5.3 de quinze (15) ans et plus de service reconnu donnant droit aux vacances, bénéficie de cinq (5) semaines de vacances payées.

32.6 Les journées de vacances s'accumulent pendant les heures rémunérées, les congés de maternité et parental (incluant les prolongations), les libérations syndicales, les absences maladie (maximum 26 semaines) et lésion professionnelle (maximum 26 semaines). Aucune journée de vacances n'est accumulée pendant les heures non rémunérées ou les absences.

32.7 La durée des vacances pour le salarié régulier à temps partiel est déterminée de la même façon que pour le salarié régulier à temps plein. Aux fins d'indemnité de vacances, la période de référence est celle prévue au paragraphe 32.3 et est établie en tenant compte du paragraphe 4.4 de l'article 4 « Juridiction ».

32.8 Le salarié régulier à temps partiel peut prendre toute la période de vacances prévue au paragraphe 32.4 ou 32.5 ou prendre le nombre de jours de vacances payées selon les dispositions du paragraphe 32.7.

32.9 Afin de permettre au salarié dont la base est située dans la région Côte-Nord telle que définie au paragraphe 26.5 de l'article 26 « Frais de transport et fréquence de retour à sa base d'un salarié assigné », de bénéficier de sa pleine période de vacances, compte tenu des difficultés de transport pour sortir de cette région, la Direction lui accorde deux (2) jours de congé autorisés payés contigus à sa période de vacances, pourvu que les conditions suivantes soient remplies :

32.9.1 le salarié prend ses vacances à l'extérieur de la région mentionnée au paragraphe 32.9

32.9.2 le salarié fournit un reçu du moyen de transport public (bateau ou avion) utilisé.

Le paragraphe 32.10 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier.

32.10 Le supérieur considère le choix exprimé par chaque salarié de son groupe dans la détermination du programme de vacances. Toutefois, s'il s'agit d'un groupe où le fonctionnement est virtuel, un calendrier de vacances est produit pour l'ensemble du groupe virtuel. La répartition des vacances se fait selon l'ancienneté et l'occupation,

en tenant compte des besoins des opérations et du type d'expertise nécessaire. En cas de désaccord, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Le paragraphe 32.11 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Agent centre d'appels.

32.11 Le supérieur considère le choix exprimé par chaque salarié de son groupe dans la détermination du programme de vacances. Toutefois, s'il s'agit d'un groupe où le fonctionnement est virtuel, un calendrier de vacances est produit pour l'ensemble du groupe virtuel. La répartition des vacances se fait selon l'ancienneté en tenant compte des besoins des opérations et du type d'expertise nécessaire. En cas de désaccord, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

32.12 Les vacances annuelles doivent être prises dans l'année en cours et ne peuvent être reportées à une année suivante. Les journées de vacances non prises sont perdues, sauf lors de circonstance exceptionnelle. L'indemnité de vacances minimale prévue par le Code canadien du travail sera respectée.

32.13 Pour la période de juin, juillet, août et septembre, le salarié ne peut faire valoir son ancienneté que pour un maximum de trois (3) semaines de vacances.

Le paragraphe 32.14 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier.

32.14 Lorsque tous les salariés ont choisi leurs vacances et qu'il reste des semaines disponibles durant la période précitée, il sera loisible au salarié de ramener dans la période de juin, juillet, août et septembre, les vacances qu'il avait prévues dans une autre période. La priorité de ce choix se fera par ancienneté et par occupation conformément au paragraphe 32.10.

Le paragraphe 32.15 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Agent centre d'appels.

32.15 Lorsque tous les salariés ont choisi leurs vacances et qu'il reste des semaines disponibles durant la période précitée, il sera loisible au salarié de ramener dans la période de juin, juillet, août et septembre, les vacances qu'il avait prévues dans une autre période. La priorité de ce choix se fera par ancienneté conformément au paragraphe 32.11.

32.16 Sous réserve des dispositions du paragraphe 32.10 ou 32.11, il est loisible au salarié :

a) dont la durée des vacances est d'au moins deux (2) semaines, de fractionner :

- en semaines complètes sa période de vacances.

b) dont la durée des vacances est d'au moins trois (3) semaines, de fractionner :

- en semaines complètes sa période de vacances ;
- en jours complets deux (2) de ses semaines de vacances.

Les semaines ainsi fractionnées par un salarié ne doivent pas empêcher aucun autre salarié ayant moins d'ancienneté de bénéficier d'une semaine complète de vacances.

32.17 Pour chaque jour férié, pour lequel un salarié aurait eu un congé et une paie de jour férié en vertu de l'article 31 « Jours fériés » qui coïncide avec les vacances annuelles de ce salarié, celui-ci reprendra un (1) jour de vacances à une date ultérieure choisie par le salarié et approuvée par son supérieur.

32.18 Les vacances doivent commencer au début d'une semaine de travail, excepté :

32.18.1 dans le cas où le salarié bénéficie de moins d'une (1) semaine complète de vacances ;

32.18.2 dans le cas où les motifs pour lesquels un salarié désire commencer ses vacances à tout autre moment de la semaine sont jugés valables par le supérieur. L'appréciation que le supérieur fait des motifs du salarié est subordonné aux besoins des opérations.

32.19 a) Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue en raison de maladie ou d'accident survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant le début de sa période de vacances à moins qu'il en soit empêché en raison d'incapacité. Ces vacances sont reportées à une date ultérieure déterminée par le salarié sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 32.10 ou 32.11. Par ailleurs, le salarié n'a pas le droit de faire valoir son droit d'ancienneté si cela a pour effet de déplacer les vacances d'un autre salarié.

Pour bénéficier des dispositions prévues au présent paragraphe, le salarié doit fournir les certifications désignées par l'Employeur afin de justifier son incapacité.

b) Par ailleurs si, pendant ses vacances, un salarié est hospitalisé par suite d'accident ou de maladie ou est hospitalisé en services externes pour une chirurgie d'un jour nécessitant une période de convalescence, les vacances de ce salarié sont interrompues pour la durée de telle hospitalisation et de la convalescence y afférente, s'il y a lieu. Les jours de vacances touchés par les présentes dispositions sont reportés à une date ultérieure déterminée par le salarié sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 32.10 ou 32.11. De plus, le salarié ne peut faire valoir son droit d'ancienneté si cela a pour effet de faire déplacer les vacances d'un autre salarié.

Pour bénéficier des dispositions mentionnées en b), le salarié doit aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais et fournir au Service de Santé les attestations d'usage confirmant la durée de son hospitalisation et de la convalescence y afférente, s'il y a lieu.

Le paragraphe 32.20 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier.

32.20 Lorsque la Direction offre du temps excusé, elle peut, si le salarié le désire, lui offrir la possibilité d'utiliser cette période pour prendre ses vacances. Le choix se fait par ancienneté et par occupation.

Le paragraphe 32.21 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Agent centre d'appels.

32.21 Lorsque la Direction offre du temps excusé, elle peut, si le salarié le désire, lui offrir la possibilité d'utiliser cette période pour prendre ses vacances. Le choix se fait par ancienneté.

32.22 Le salarié qui désire prendre sa retraite doit obtenir l'approbation de son gestionnaire en considérant les possibilités suivantes pour ses vacances.

Lorsqu'il annonce sa retraite, le salarié doit considérer les alternatives suivantes pour ses vacances :

- a) Il travaille jusqu'à la date de retraite et se fait payer ses vacances courantes, en tout ou en partie ; ou
- b) Il prend ses vacances avant la date de sa retraite, et ce, sans interruption même si un accident ou une maladie survenait, sauf en cas d'hospitalisation et de convalescence où les vacances résiduelles pourront être payées.

En aucun temps la date de retraite ne peut être changée.

ARTICLE 33 - SALAIRES

33.1 Les classes salariales et les échelons sont ceux qui apparaissent à l'annexe A sous le titre « Échelles de salaires ».

ARTICLE 34 – ÉTAT DU SALAIRE ET DES RETENUES

34.1 La Direction verse le salaire par dépôt bancaire au compte que le salarié lui a spécifié au préalable. La Direction rend disponible un relevé des gains et des déductions pour chaque paie.

34.2 L'Employeur se réserve le droit de récupérer par voie de retenue sur le salaire toute avance ou toute erreur faite par l'employé ou par l'Employeur qui est due à l'Employeur.

Le salarié doit prendre entente avec le service de la paie, par écrit, sur les modalités de remboursement. À défaut d'avis du salarié ou d'entente dans les cinq (5) jours ouvrables, l'Employeur procède à la récupération de la manière suivante :

<u>Somme totale due</u>	<u>% de réclamation</u>	<u>Périodes maximales de paie pour un remboursement total</u>
<u>100\$ ou moins</u>	<u>100%</u>	<u>1 période de paie</u>
<u>101-500\$</u>	<u>25%</u>	<u>4 périodes de paie</u>
<u>501 à 1000\$</u>	<u>15%</u>	<u>7 périodes de paie</u>
<u>Plus de 1000\$</u>	<u>10%</u>	<u>10 périodes de paie</u>

ARTICLE 35 – AVANCEMENT D'ÉCHELON

- 35.1 Le passage d'un échelon à un autre, à l'intérieur d'une même classe salariale, se fait annuellement.
- 35.2 Le passage d'un échelon à un autre, à l'intérieur d'une même classe salariale, s'effectue automatiquement selon les modalités prévues à cet article, sauf si le rendement du salarié est jugé insuffisant par son supérieur immédiat. En cas de désaccord, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 35.3 L'intervalle entre deux (2) échelons représente une période de temps durant laquelle un salarié est au travail et est sous observation quant à ses aptitudes, à ses qualifications et à son rendement. Dans les échelles apparaissant à l'annexe A « Échelles de salaires », cette période est de douze (12) mois de travail à temps plein entre chacun des échelons.
- 35.4 Quand, à la date de sa révision de salaire, le salarié passe à l'échelon supérieur, il en reçoit le taux de salaire précisément à la date de révision.
- 35.5 Si un salarié, à la date de sa révision de salaire, est maintenu au même échelon, son supérieur immédiat l'informe des raisons motivant cette décision.
- 35.6 Si un salarié se croit lésé parce qu'à la date de sa révision de salaire, son salaire a été maintenu au même échelon, il peut déposer un grief et le soumettre selon les dispositions de l'article 14 « Procédure de règlement des griefs ». Si ce grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut changer la décision de la Direction s'il est prouvé que cette dernière a commis une erreur ou a usé de discrimination dans l'application de ses critères et politiques. La Direction informe le Syndicat des critères et politiques en question.

ARTICLE 36 – PROFIL DES OCCUPATIONS

- 36.1 La Direction fournit au Syndicat le profil de toutes les occupations régies par la convention, elle les fournit aussi lors de la création de nouvelles occupations ou lors de la modification d'occupations existantes.

ARTICLE 37 – CLASSIFICATION DES NOUVELLES OCCUPATIONS OU DES OCCUPATIONS MODIFIÉES

- 37.1 L'Employeur conserve le droit exclusif du contenu des profils d'occupations et des profils de compétences reliés à ces descriptions. Cependant, il doit décrire les fonctions telles que les salariés sont tenus d'accomplir à la demande de la Direction.
- 37.2 **Demande de révision d'une occupation**
- 37.2.1 Un salarié peut faire une demande de révision de son occupation par le biais d'une demande écrite auprès de son supérieur immédiat.
- 37.2.2 Le supérieur immédiat doit confirmer au salarié la réception de la demande dans un délai de dix (10) jours ouvrables.
- 37.2.3 L'analyse de la demande est effectuée par un gestionnaire de l'unité d'affaires et un responsable des Ressources humaines. Le résultat est communiqué par écrit au salarié dans un délai de six (6) semaines.
- 37.2.4 Si la demande est soumise au Comité d'évaluation des occupations, ce dernier en fera l'analyse selon les méthodes de fonctionnement du comité.
- 37.3 **Comité d'évaluation des occupations**
- 37.3.1 Son rôle est de procéder à l'évaluation des occupations qui lui sont soumises par les responsables des Ressources humaines de chaque unité d'affaires. Chaque profil d'occupation soumis au comité doit être préalablement approuvé par le directeur de service ou son équivalent et du responsable désigné aux Ressources humaines.
- 37.3.2 Il est composé de quatre (4) personnes, soit de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.
- 37.3.3 Chaque partie nomme un substitut pour agir comme remplaçant, si requis.
- 37.3.4 Les membres du comité doivent établir des règles de fonctionnement leur permettant de tout mettre en œuvre afin d'en arriver à une classification des occupations soumises.
- 37.4 La décision de la classification d'une occupation est transmise au responsable des Ressources humaines de l'unité d'affaires et au Syndicat par le représentant de l'Employeur dans les meilleurs délais. La date de prise d'effet est la date à laquelle le profil d'occupation visé a été approuvé par le directeur de service ou son équivalent.
- 37.5 En cas de désaccord sur la classification d'une occupation, les membres du comité demandent au directeur des Relations de travail et au Syndicat de nommer respectivement une ressource possédant une expérience pratique en classification afin d'aider le comité à trouver une solution pour finaliser la classification d'une occupation (par exemple pour le syndicat, un conseiller syndical et pour TELUS, une personne de l'intérieur ou de l'extérieur de la compagnie).

- 37.6 Après l'intervention des ressources supplémentaires, si aucune classification n'a pu être déterminée pour une occupation, un rapport écrit précisant les facteurs en litige est soumis au directeur des Relations de travail et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants la rencontre avec le comité.
- 37.7 L'une ou l'autre des parties peut dans les vingt (20) jours suivants soumettre un grief.
- 37.7.1 Les parties conviennent, dans les meilleurs délais, de la nomination d'un arbitre unique pour l'arbitrage d'un tel grief.
- 37.7.2 Ledit arbitre doit siéger le plus rapidement possible et rendre sa décision dans les soixante (60) jours suivants la fin de l'audience. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à la détermination du degré du ou des facteurs en litige, et ce, en fonction du système d'évaluation annexé à la lettre d'entente collective 2006-06 signée le 5 septembre 2006. L'arbitre ne peut en aucun cas ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans le système d'évaluation.
- 37.7.3 La décision de l'arbitre, qui doit être motivée, est sans appel et lie les parties. S'il doit y avoir une rétroactivité, celle-ci s'applique à la date à laquelle le profil d'occupation visé a été approuvé par le directeur de service ou son équivalent et le responsable désigné aux Ressources humaines.
- 37.7.4 Les délais pour soumettre le grief à l'arbitrage peuvent être prolongés par entente écrite signée, d'une part, par le directeur des Relations de travail ou son substitut et, d'autre part, par le président du Syndicat ou son substitut.
- 37.7.5 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des frais de séjour et de déplacement de l'arbitre. Les autres dépenses sont aux frais de la partie qui les fait.
- 37.8 L'employé est réputé être au travail et est rémunéré uniquement pour la période incluse dans ses heures normales de travail lorsqu'il participe aux réunions du comité.
- 37.9 L'employé qui travaille sur le quart de travail de soir ou de nuit ou qui est en congé hebdomadaire est compensé à taux normal en reprise de temps pour l'équivalent du temps consacré à sa participation à la réunion du comité. Les heures sont reprises après entente à cet effet entre l'employé et son supérieur.

ARTICLE 38 – ÉCHELLE DE SALAIRES D'UN SALARIÉ PRÉPOSÉ À PLUSIEURS OCCUPATIONS

- 38.1 La Direction se réserve le droit de préposer, quand elle le juge nécessaire, un salarié à plusieurs occupations d'une même classe salariale ou d'une classe salariale différente.
- 38.2 La classe salariale d'un salarié ainsi préposé à plusieurs occupations est celle de l'occupation qu'il occupe de façon régulière la majeure partie de son temps.

ARTICLE 39 - PRIMES

39.1 Primes de quart

39.1.1 Un salarié reçoit une prime d'un dollar (1,00 \$) pour chaque heure normale de travail effectuée entre 18 h et 23 h.

39.1.2 Un salarié reçoit une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) pour chaque heure normale de travail effectuée entre 23 h 01 et 6 h.

39.2 Prime de chef d'équipe

39.2.1 Quand, à la demande de la Direction, un salarié, tout en exécutant normalement ses fonctions, dirige et coordonne le travail d'au moins deux (2) autres personnes, il reçoit une prime horaire d'un dollar cinquante (1,50 \$).

39.2.2 Le salarié ne reçoit aucune prime lorsque la direction du travail d'autres salariés fait normalement partie de ses fonctions.

39.3 Prime de formateur d'appoint

Un salarié à qui on attribue de façon temporaire la responsabilité d'être formateur d'appoint reçoit pour chaque heure normale de travail effectuée en salle de cours en présentiel ou virtuelle une prime de deux dollars (2 \$).

39.4 Prime de promotion des services

Un salarié reçoit une prime d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) pour chaque heure normale de travail effectuée sur la chaîne d'appels sortants, lorsque ces tâches ne font pas normalement partie de ses fonctions.

ARTICLE 40 – ALLOCATION SPÉCIALE

40.1 L'allocation spéciale est un supplément dont bénéficie le salarié dont la base est située dans les districts de Baie-Comeau ou de Sept-Îles.

40.2 Elle est, dans le district de Sept-Îles et de Baie-Comeau de quatre-vingts dollars (80 \$) par semaine normale de travail

40.3 L'allocation spéciale se paie au prorata des heures normales de travail effectuées.

ARTICLE 41 – RÉMUNÉRATION MINIMUM POUR RAPPEL AU TRAVAIL

41.1 Il y a rappel au travail lorsqu'un salarié qui est retourné chez lui est appelé pour faire un travail en dehors de son horaire quotidien ou de son horaire hebdomadaire de travail.

41.2 Le terme « rappel au travail » ne s'applique pas aux heures de travail effectuées avant ou après les heures prévues par l'horaire quotidien de travail, que ces heures soient

contiguës ou non à cet horaire. Il ne s'applique pas non plus lors d'interventions planifiées.

- 41.3 Un salarié rappelé au travail et qui fournit une prestation de travail sans avoir à se déplacer a droit à une rémunération minimale de deux (2) heures à taux régulier, ou au paiement des heures réelles travaillées conformément à l'article 30 « Heures supplémentaires de travail ». Ce minimum garanti s'applique de nouveau au même salarié lorsqu'il est rappelé de nouveau plus de trois (3) heures après le rappel initial.
- 41.4 Un salarié rappelé au travail et qui doit se déplacer reçoit ce qui lui est le plus avantageux, à savoir l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux normal prévu pour son occupation ou la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 30 « Heures supplémentaires de travail ». Ce minimum garanti s'applique de nouveau au même salarié lorsqu'il est rappelé de nouveau plus de trois (3) heures après le rappel initial.
- 41.5 Lorsque la durée de travail est de plus de deux (2) heures, ces heures travaillées sont considérées dans la durée du temps de repos prévu au paragraphe 30.5 de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail ».
- 41.6 Aux fins du calcul du minimum garanti mentionné aux paragraphes 41.3 et 41.4, le taux horaire normal comprend, s'il y a lieu, l'allocation spéciale établie au prorata d'une (1) heure normale de travail.
- 41.7 Le salarié peut choisir d'être payé ou d'accumuler ces heures s'il le désire, et ce, sous réserve du paragraphe 30.11 de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail ».

ARTICLE 42 - ASSURANCES

- 42.1 Les conditions d'assurance sont celles prévues au régime d'avantages sociaux flexibles de TELUS.

Avant d'apporter des changements aux régimes d'avantages sociaux Flex Équipe TELUS applicables aux salariés régis par le SQET, l'Employeur informera le syndicat de la nature de ces changements au moins trente (30) jours à l'avance.

- 42.2 Les salariés bénéficiant déjà d'une exonération de primes pour l'assurance-vie demeurent couverts par les contrats entre TELUS Québec et la Great West, Compagnie d'Assurance ou l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers Inc., selon le cas.

ARTICLE 43 – RÉGIME DE RETRAITE

- 43.1 L'Employeur maintient les régimes de retraite en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

ARTICLE 44 – PERMIS D’ABSENCE POUR DÉCÈS ET/OU FUNÉRAILLES

44.1 Un congé pour décès d’une durée maximale de 10 jours est consenti au salarié comptant au moins 3 mois de service advenant le décès des personnes suivantes :

- a) conjoint ou enfant (de droit ou de fait) : cinq (5) jours rémunérés, aucune rémunération ne sera versée pour les autres jours.
- b) père, mère, grand-père ou grand-mère ; belle-mère, beau-père; gendre, bru; sœur, frère, belle-sœur, beau-frère; petite-fille, petit-fils; tout membre de la famille du salarié qui habite de façon permanente avec lui : trois (3) jours rémunérés, aucune rémunération ne sera versée pour les autres jours.
- c) Des jours additionnels non rémunérés peuvent être consentis si les circonstances l’exigent pour le décès du père, de la mère, du conjoint, du fils ou de la fille du salarié.

44.1.2 Jusqu’à une journée de congé non rémunéré est consentie pour assister aux funérailles d’un membre de la famille immédiate non énuméré ci-dessus, d’un parent non énuméré ci-dessus, ne résidant pas avec le salarié, d’un ami ou d’un collègue de travail.

Ces journées sont fractionnables en une ou deux périodes. Elles peuvent être prises au cours de la période qui débute le jour du décès et prend fin six (6) semaines après le jour des funérailles, de l’enterrement ou du service commémoratif selon la dernière des éventualités, du membre de la famille immédiate.

44.2 Permis d’absence pour naissance ou adoption

Un salarié peut s’absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l’occasion de la naissance de son enfant ou de l’adoption d’un enfant. Les deux (2) premières journées d’absence sont rémunérées si le salarié justifie soixante (60) jours de service continu.

Cette absence peut être fractionnée en journées à la demande du salarié. Elle ne peut être prise après l’expiration des quinze (15) jours qui suivent l’arrivée de l’enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Toutefois, le salarié qui adopte l’enfant de son conjoint ne peut s’absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

44.3 Permis d’absence pour mariage

Un salarié peut s’absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

44.4 Permis d’absence pour obligations parentales et familiales

Un salarié peut s’absenter du travail pendant cinq (5) journées par année, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l’éducation de son enfant ou pour remplir des obligations familiales lorsque sa présence est nécessaire en raison de

circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée de l'absence. Les trois (3) premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie trois (3) mois de service continu.

Cette absence peut être fractionnée en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Direction y consent.

Ces dispositions rencontrent les obligations relatives au « Congé personnel » prévues au Code canadien du travail.

44.5 La durée des permis d'absence pour le salarié régulier à temps partiel est la même que pour le salarié régulier à temps plein. Aux fins d'indemnité, la période de référence s'étend de la première à la dernière période de paie de l'année précédente et est établie en tenant compte du paragraphe 4.4 de l'article 4 « Juridiction ».

44.6 Pour toute absence prévue aux paragraphes 44.1, 44.2, 44.3 et 44.4, le salarié doit en aviser la Direction le plus tôt possible.

44.7 **Congé sans traitement pour études**

Le salarié régulier qui désire obtenir un congé sans traitement pour études doit compléter le formulaire électronique à cet effet au moins deux (2) mois avant le début de ce congé et motivant les raisons de ce congé. Ce formulaire est transmis automatiquement au supérieur immédiat du salarié. L'Employeur doit répondre au plus tard un (1) mois après la demande du salarié. Il ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

44.8 La durée du congé sans traitement pour études est pour une période maximale de dix-huit (18) mois. Le salarié avise l'Employeur de la date de son retour en donnant un avis écrit d'au moins un (1) mois de la date prévue de son retour au travail.

44.9 Si le salarié utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou s'il ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé, sauf si exceptionnellement une autorisation lui a été accordée par l'Employeur, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

44.10 Lors de son retour au travail, le salarié est réintégré dans le poste qu'il occupait avant son départ. Si ce dernier a été aboli, les mécanismes prévus aux articles 17 « Changements technologiques » ou 18 « Abolition de poste » s'appliquent.

44.11 Le salarié qui en fait la demande, par écrit, à son supérieur immédiat peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Employeur. Toutefois, le salarié ayant été en congé sans traitement pendant une période excédant quatre (4) mois, est réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement à la condition qu'il fournisse à son supérieur immédiat un préavis écrit d'au moins vingt (20) jours. Tel avis peut être fourni à partir du début du quatrième (4^e) mois.

44.12 Sauf toute disposition contraire à la convention, le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention, à l'exception des

régimes d'assurances qui lui sont applicables en autant qu'il assume la totalité des primes.

44.13 Les modalités concernant un congé sans traitement pour études sont régies par les politiques de l'Employeur.

44.14 **Congé sans traitement pour raisons personnelles**

L'Employeur peut accorder au salarié régulier un congé sans traitement pour raisons personnelles.

Les modalités concernant un congé pour raisons personnelles sont régies par les politiques de l'Employeur.

44.15 **Régime de congé autofinancé**

Le régime de congé autofinancé permet à un salarié d'échelonner son salaire sur une période déterminée, afin de bénéficier d'une rémunération pendant la durée d'un congé d'études ou d'un congé pour raisons personnelles.

44.16 Le salarié peut bénéficier du régime de congé autofinancé après entente avec l'Employeur si les exigences des opérations le permettent.

Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être un salarié régulier ;
- b) avoir complété cinq (5) ans de service ;
- c) faire une demande en complétant le formulaire électronique deux (2) mois avant l'adhésion au régime, en indiquant la durée de participation au régime, la durée du congé, ainsi que le moment de la prise du congé. Ce formulaire est transmis automatiquement au supérieur immédiat du salarié.

44.17 Il est entendu que, durant le congé, le salarié doit s'abstenir d'exercer une ou des activités de nature à porter atteinte aux intérêts légitimes de l'Employeur, à défaut de quoi le salarié est réputé avoir donné sa démission rétroactivement à la date du début du congé.

44.18 À l'expiration du congé, le salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment de son départ si ce dernier n'a pas été aboli. Dans le cas contraire, le salarié peut se prévaloir des dispositions prévues aux articles 17 « Changements technologiques » ou 18 « Abolition de poste » de la présente convention, selon le cas.

44.19 Le régime de congé autofinancé est régi par les politiques de l'Employeur et par le Règlement de l'impôt sur le revenu.

44.20 Les congés suivants seront offerts et administrés selon les dispositions du Code canadien du travail : congé pour les victimes de violence familiale, congé pour pratiques autochtones traditionnelles et congé lié au décès ou à la disparition d'un enfant.

ARTICLE 45 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

45.1 Durée des congés

La salariée enceinte qui en fait la demande a droit à un congé de maternité sans paie d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines qu'elle peut répartir à son gré, sous réserve des paragraphes 45.2 et 45.3, avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Cependant, ce congé ne peut pas débuter avant la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

45.2 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une prolongation du congé de maternité équivalente à la période de retard. Cette prolongation n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

45.3 La Direction peut, à compter de la sixième (6^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement, exiger de la salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. S'il y a refus ou négligence de la part de la salariée de fournir le certificat médical dans un délai de cinq (5) jours, la Direction peut obliger la salariée à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

45.4 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui engage une procédure d'adoption ont droit chacun à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-trois (63) semaines continues.

Cependant, le total du congé de maternité et du congé parental ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines.

Sauf dans le cas d'une personne qui engage une procédure d'adoption, il est possible pour le père, ou l'autre parent dans le cas d'un couple de même sexe, de fractionner le congé parental de soixante-trois (63) semaines en deux (2) périodes, la première période ne pouvant excéder une durée maximale de cinq (5) semaines

Dans le cas où la mère désire prendre un congé parental de façon non contiguë à son congé de maternité, la Direction pourra, de façon exceptionnelle, permettre le fractionnement dudit congé parental en deux (2) périodes, dont la première période ne dépassant pas une semaine.

45.5 Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié.

45.6 Avis

Le congé parental peut être pris par le salarié après un avis écrit à la Direction d'au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du congé, sauf exception valable, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Le cas échéant, cet

avis doit comprendre les dates des deux (2) périodes prévues pour la prise du congé parental. L'approbation du supérieur immédiat est requise lors d'une situation exceptionnelle où un salarié doit modifier la ou les dates du congé.

La salariée enceinte doit compléter le formulaire électronique au moins trois (3) semaines à l'avance, indiquant la date à laquelle elle entend se prévaloir du congé de maternité, ainsi que la date prévue de son retour au travail. Elle doit également inscrire, sur ce même formulaire, la ou les dates prévues pour son congé parental. L'approbation du supérieur immédiat est requise lors d'une situation exceptionnelle où la salariée doit modifier la ou les dates du congé. Un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement doit être remis à son supérieur immédiat.

45.7 Ce préavis écrit, accompagné d'un certificat médical, peut être fourni au supérieur immédiat dans un délai moindre ou le plus tôt possible, lorsque le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai de moins de trois (3) semaines.

45.8 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans le préavis prévu au paragraphe 45.6 après avoir donné à son supérieur immédiat un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Il en est de même pour celui ou celle qui s'est prévalu du congé parental prévu au paragraphe 45.4.

45.9 **Retour au travail**

La Direction peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

45.10 La salariée qui se présente au travail après son congé de maternité et son congé parental prévu au paragraphe 45.4, sans toutefois excéder douze (12) mois de la date de l'accouchement, est réintégrée dans son poste.

45.11 Dans le cas où le congé parental n'excède pas soixante-trois (63) semaines, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste.

45.12 Si au cours du congé de maternité ou du congé parental, la Direction décide d'abolir le poste qu'occupait le ou la salarié(e) au début de son congé de maternité ou son congé parental, il ou elle est régi(e) par les dispositions prévues aux articles 17 « Changements technologiques » ou 18 « Abolition de poste » selon le cas.

45.13 Le congé de maternité ou le congé parental est annulé et par conséquent le départ de la salariée ou du salarié est définitif si elle ou il ne se présente pas au travail à l'expiration de l'un ou de l'autre des congés, selon le cas, à moins de raisons valables.

45.14 En regard de la période des congés prévus aux paragraphes 45.1, 45.2 et 45.4 ou, le cas échéant, pour toute prolongation pour cause de maladie jusqu'à concurrence de six (6) semaines, la Direction accorde au salarié ou à la salariée, à son retour au travail, les avantages dont il ou elle aurait bénéficié s'il ou elle était resté(e) au travail quant à l'accumulation des vacances et à l'avancement d'échelon, selon les

mécanismes prévus à l'article 35 « Avancement d'échelon », lequel ne sera pas retardé.

45.15 **Dispositions générales**

Pour toute invalidité survenant au cours de la grossesse, la salariée enceinte sera couverte par le régime d'assurance invalidité de courte durée de TELUS Communications Inc. jusqu'à la date de l'accouchement, en autant que son congé de maternité n'ait pas débuté. À compter de ce moment, l'absence maladie est réputée être le congé de maternité prévu au paragraphe 45.1.

45.16 La salariée qui veut bénéficier du congé de maternité doit remplir les conditions suivantes :

45.16.1 elle ne doit pas retirer ses contributions à la caisse de retraite, s'il y a lieu ;

45.16.2 elle doit maintenir les protections d'assurance qu'elle détient pour elle-même et, le cas échéant, pour ses personnes à charge, pour la durée de son congé de maternité.

45.17 La salariée qui s'est conformée aux exigences du paragraphe 45.6 et qui n'est pas physiquement apte à reprendre son travail à la fin du congé de maternité et du congé parental, pourra bénéficier du régime d'assurance invalidité de courte durée de TELUS Communications Inc., suivant les modalités et conditions du régime.

45.18 La salariée doit prendre ses vacances dans l'année où elles sont accumulées, sauf lors de circonstance exceptionnelle, en prenant en considération la date du début de son congé de maternité.

45.19 a) Pour la salariée ayant un (1) an d'ancienneté et qui reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale pendant son congé de maternité, l'Employeur lui accorde, à titre de prestations supplémentaires de maternité (PSM), un montant égal à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire normal hebdomadaire et son taux hebdomadaire de prestations du Régime québécois d'assurance parentale jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines.

En aucun cas le total des prestations du Régime d'assurance parentale et de toute autre rémunération que pourrait recevoir la salariée ne pourra excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire normal hebdomadaire.

b) Aux fins d'application de ce paragraphe, le salaire normal hebdomadaire pour la salariée régulière à temps partiel est basé sur la moyenne du salaire normal hebdomadaire reçu durant les vingt (20) dernières semaines cotisées aux fins du Régime québécois d'assurance parentale.

c) La salariée n'a aucun droit acquis aux versements prévus par le régime de prestations supplémentaires de maternité, sauf le droit aux versements pendant une période de quinze (15) semaines où elle reçoit des prestations d'assurance parentale.

d) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime de prestations supplémentaires de maternité.

45.20 Pour être admissible à bénéficier des avantages prévus au paragraphe 45.19, la salariée doit signer une entente avec l'Employeur stipulant que :

- a) elle retournera travailler et qu'elle demeurera au service de l'Employeur pendant au moins six (6) mois après son retour au travail ;
- b) elle retournera travailler à la date d'expiration de son congé de maternité ou de sa prolongation selon l'article 45.2 ou de son congé parental ;
- c) elle reconnaît qu'elle est redevable à l'Employeur du montant reçu à titre de prestations supplémentaires de maternité advenant le cas où elle ne retourne pas travailler ou ne demeure pas au service de la Compagnie.

45.21 Advenant le cas où une loi est adoptée et qu'elle prévoit le versement de prestations d'assurance parentale additionnelles ou tout autre paiement de salaire pendant la période de quinze (15) semaines à une salariée en raison de sa grossesse, le montant sera réduit du montant équivalent à toute prestation d'assurance parentale additionnelle ou à tout autre paiement auquel elle a droit.

ARTICLE 46 – ABSENCE POUR RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

46.1 Le salarié bénéficie, lorsqu'il en a avisé préalablement son supérieur immédiat, d'un maximum de quatre (4) heures de congé payées par année civile, aux fins de rendez-vous médicaux ou paramédicaux auprès de professionnels de la santé, exerçant à l'extérieur de la Compagnie.

46.2 De plus, le salarié bénéficie d'un maximum de quatre (4) heures de congé payées par année civile dans les situations suivantes, sur présentation de pièces justificatives et lorsque le salarié en a préalablement avisé son supérieur immédiat :

46.2.1 Consultation de médecins spécialistes à 250 kilomètres et plus de l'établissement du territoire où il reçoit habituellement les soins de santé et des services sociaux de base (la Côte-Nord est réputée être à plus de 250 kilomètres) ;

46.2.2 Lorsque la salariée enceinte a des rendez-vous médicaux reliés à la grossesse.

ARTICLE 47 - OUTILS

47.1 La Direction détermine et fournit les outils nécessaires à l'accomplissement du travail.

47.2 Chaque salarié est responsable des outils qui lui sont confiés.

ARTICLE 48 - INTEMPÉRIES

- 48.1 Quand la Direction juge que le temps est impropre au travail à l'extérieur, elle fait un effort raisonnable pour offrir au salarié un travail à l'abri, sauf si, à son avis, il existe un cas d'urgence ou de nécessité.
- 48.2 Cependant, la Direction confie au salarié un travail à l'abri jusqu'à la fin de sa journée normale de travail, lorsque :
- 48.2.1 le salarié se présente à sa base une journée normale de travail et que,
- 48.2.2 la Direction juge que le temps est impropre au travail à l'extérieur.

ARTICLE 49 - VÊTEMENTS

- 49.1 Le salarié doit se procurer lui-même les vêtements appropriés à son travail.
- 49.2 La Direction met à la disposition du salarié tout vêtement spécial qu'elle juge nécessaire pour des raisons d'apparence, de sécurité, de santé et de protection contre l'usure excessive ou l'endommagement; aussi, un habit de motoneige sera fourni au salarié appelé à travailler à l'extérieur en saison hivernale. De plus, une paire de chaussures de sécurité approuvée par la Direction sera mise à la disposition des salariés qui en feront la demande et dont la nature du travail comporte des risques nécessitant un tel port. Ces chaussures de sécurité seront remplacées en fonction de l'usure normale et sur approbation du supérieur immédiat. Le coût d'achat de ces chaussures est à la charge de la Direction.
- 49.3 Une décision prise en vertu du paragraphe 49.2 s'applique à tout autre salarié exerçant des fonctions similaires dans des conditions de travail identiques.
- 49.4 La Direction peut, à sa discrétion, remplacer les vêtements détériorés dans des conditions de travail exceptionnelles.
- 49.5 **Programme de vêtements corporatifs**
- 49.5.1 La Direction peut, si elle le juge approprié, adopter un programme visant à fournir des vêtements de travail identifiés à l'Entreprise à certains salariés.
- 49.5.2 Les salariés visés par le programme devront revêtir les vêtements corporatifs fournis par l'Employeur pour toutes les heures travaillées.
- 49.5.3 Sur présentation de pièces justificatives, toute dépense relative aux retouches devant être apportées aux vêtements corporatifs, approuvée par le supérieur, sera remboursée par la Direction.
- 49.5.4 Les frais relatifs à l'entretien, au nettoyage ainsi qu'au remplacement des vêtements perdus ou endommagés autrement que par un usage normal, sont de la responsabilité du salarié.
- 49.5.5 La Direction se réserve le droit de modifier ou de mettre fin au programme.

ARTICLE 50 – TRAVAIL À CONTRAT

L'article 50 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Métier.

- 50.1 La Direction peut recourir à des entrepreneurs.
- 50.2 Dans un district donné, lorsque la Direction décide d'effectuer une mise à pied temporaire, il ne doit y avoir aucun entrepreneur qui exécute ce travail dans ce district.
- 50.3 Dans un district donné, si un salarié se fait supplanter, ce dernier sera affecté à la place de l'entrepreneur, s'il y a lieu, en autant que ledit salarié effectue le même travail que l'entrepreneur dans ce district.
- 50.4 La Direction doit offrir au salarié régulier visé par l'impartition ou la sous-traitance l'une des options suivantes à l'intérieur du même district où est basé le salarié, dans l'ordre :
- 50.4.1 Un poste équivalent ou supérieur : le salarié doit l'accepter.
- 50.4.2 Un poste inférieur : le salarié a le choix entre accepter le poste ou accepter l'indemnité de départ volontaire offerte.
- Dans le cas où le salarié accepte un poste de classe salariale inférieure, l'Employeur maintient son salaire pendant une période de deux (2) ans, après quoi les modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B s'appliquent.
- Lorsqu'il y a plus d'un titulaire visé dans la même occupation et le même district, la Direction tient compte des salariés qui se portent volontaires. À défaut de volontaire, elle procède par le salarié ayant le moins d'ancienneté.
- 50.5 De plus, l'Employeur peut aussi offrir au salarié régulier visé par l'impartition ou la sous-traitance un poste supérieur, équivalent ou inférieur à l'extérieur du district où est basé le salarié. Dans cette situation, le salarié n'a pas l'obligation de l'accepter.
- 50.6 Un préavis minimum de huit (8) semaines avant, la mise en vigueur des changements sera donné au salarié visé et au Syndicat. Advenant que le salarié ait à faire un choix entre un remplacement ou une indemnité de départ, il devra faire part de son choix dans un délai de quatre (4) semaines.
- 50.7 Ne font pas partie des modalités des paragraphes 50.2 et 50.3 les travaux qu'exécutent les entrepreneurs, parce que la Compagnie n'a pas les équipements, véhicules, permis, outils, expertises nécessaires, et ceux prévus aux contrats d'achats d'équipements.

ARTICLE 51 – PROGRAMMES DE TÉLÉTRAVAIL ET STYLES DE TRAVAIL

- 51.1** Un salarié peut, en vertu d'une entente mutuelle avec son directeur, participer soit au programme de télétravail, soit au programme Styles de travail, conformément aux politiques et directives applicables de l'Employeur.

Nonobstant ce qui précède, comme condition d'offre d'emploi ou d'embauche, la Direction peut affecter un nouveau salarié au programme de télétravail ou à un mode de travail « virtuel », comme décrit dans le programme Styles de travail.

- 51.2 L'Employeur convient de rencontrer le syndicat et d'examiner, avec eux, toute modification substantielle aux directives et attentes concernant le programme de télétravail ou aux politiques et directives du programme Styles de travail avant la mise en œuvre des changements en question.
- 51.3 Les parties conviennent que le lieu de travail ou de rattachement de l'Employeur auquel est affecté un salarié ne change pas en raison de la participation du salarié à l'un de ces programmes.
- 51.4 Normalement, l'Employeur donnera un préavis écrit de soixante (60) jours aux salariés participants et au Syndicat si elle désire mettre fin aux programmes de télétravail et Styles de travail. Toutefois, il est reconnu que dans des circonstances exceptionnelles ou inhabituelles, l'Employeur peut donner un préavis de moins de soixante (60) jours.
- 51.5 a) Normalement, le salarié donnera un préavis écrit de trente (30) jours s'il désire se retirer d'un programme susmentionné. Toutefois, cette durée peut être modifiée par entente mutuelle entre le salarié et le directeur.
- b) Normalement, l'Employeur donnera un préavis écrit de trente (30) jours à un salarié s'il désire mettre fin à sa participation à un programme susmentionné. Toutefois, il est reconnu qu'un préavis de moins de trente (30) jours (y compris un avis prenant effet immédiatement) peut être donné dans des situations offrant un motif valable, en cas de problèmes technologiques, en cas de conflit d'intérêts, en cas de défaut d'adhérer aux politiques et aux directives du programme, etc.
- 51.6 Sauf circonstances exceptionnelles, l'Employeur donnera un préavis verbal raisonnable de toute visite sur place au domicile d'un salarié.

ARTICLE 52 – ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET AMENDEMENTS

- 52.1 Toutes les annexes et lettres d'entente de cette convention, de même que les amendements que les parties pourront signer au cours de la durée de cette convention, en font partie intégrante.

ARTICLE 53 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 53.1 La présente convention entre en vigueur le 9 juillet 2023 et expire le 30 juin 2028.
- 53.2 La présente convention demeure en vigueur pour la durée des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.
- 53.3 Les dispositions de la présente convention n'ont aucun effet rétroactif à moins de stipulation contraire à cet effet.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 6^e jour du mois de juillet 2023.

POUR TELUS COMMUNICATIONS INC.,

POUR LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES
EMPLOYÉS DE TELUS,
SECTION LOCALE 5044 DU S.C.F.P.

Daniel Busque, Directeur principal
Relations de travail

Claude Poirier, Président

Isabelle Jolly, Conseillère principale
Relations de travail

Jean-Nicolas Banville

Sébastien Cyr, Directeur
Planification et ingénierie

Sébastien Carrière

Pierre Pelletier, Directeur
Centre d'appel compétitif

Line Couture

Mathieu Dion

David Massé

Luc Pouliot

Nathalie Courchesne
Conseillère SCFP

ÉCHELLES DE SALAIRES

9 juillet 2023									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	20,60\$	21,51\$	22,38\$	23,28\$	24,19\$	25,07\$	26,01\$		
I	22,58\$	23,51\$	24,46\$	25,39\$	26,34\$	27,28\$	28,22\$	29,13\$	
H	24,58\$	25,60\$	26,60\$	27,61\$	28,64\$	29,63\$	30,66\$	31,67\$	32,69\$
G	26,53\$	27,81\$	29,09\$	30,37\$	31,64\$	32,92\$	34,18\$	35,47\$	36,76\$
F	28,69\$	30,25\$	31,87\$	33,41\$	34,97\$	36,57\$	38,15\$	39,74\$	41,34\$

1^{er} janvier 2024									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	21,12\$	22,05\$	22,94\$	23,86\$	24,79\$	25,70\$	26,66\$		
I	23,14\$	24,10\$	25,07\$	26,02\$	27,00\$	27,96\$	28,93\$	29,86\$	
H	25,19\$	26,24\$	27,27\$	28,30\$	29,36\$	30,37\$	31,43\$	32,46\$	33,51\$
G	27,19\$	28,51\$	29,82\$	31,13\$	32,43\$	33,74\$	35,03\$	36,36\$	37,68\$
F	29,41\$	31,01\$	32,67\$	34,25\$	35,84\$	37,48\$	39,10\$	40,73\$	42,37\$

1^{er} janvier 2025									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	21,54\$	22,49\$	23,40\$	24,34\$	25,29\$	26,21\$	27,19\$		
I	23,60\$	24,58\$	25,57\$	26,54\$	27,54\$	28,52\$	29,51\$	30,46\$	
H	25,69\$	26,76\$	27,82\$	28,87\$	29,95\$	30,98\$	32,06\$	33,11\$	34,18\$
G	27,73\$	29,08\$	30,42\$	31,75\$	33,08\$	34,41\$	35,73\$	37,09\$	38,43\$
F	30,00\$	31,63\$	33,32\$	34,94\$	36,56\$	38,23\$	39,88\$	41,54\$	43,22\$

1 ^{er} janvier 2026									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	21,97\$	22,94\$	23,87\$	24,83\$	25,80\$	26,73\$	27,73\$		
I	24,07\$	25,07\$	26,08\$	27,07\$	28,09\$	29,09\$	30,10\$	31,07\$	
H	26,20\$	27,30\$	28,38\$	29,45\$	30,55\$	31,60\$	32,70\$	33,77\$	34,86\$
G	28,28\$	29,66\$	31,03\$	32,39\$	33,74\$	35,10\$	36,44\$	37,83\$	39,20\$
F	30,60\$	32,26\$	33,99\$	35,64\$	37,29\$	38,99\$	40,68\$	42,37\$	44,08\$

1 ^{er} janvier 2027									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	22,41\$	23,40\$	24,35\$	25,33\$	26,32\$	27,26\$	28,28\$		
I	24,55\$	25,57\$	26,60\$	27,61\$	28,65\$	29,67\$	30,70\$	31,69\$	
H	26,72\$	27,85\$	28,95\$	30,04\$	31,16\$	32,23\$	33,35\$	34,45\$	35,56\$
G	28,85\$	30,25\$	31,65\$	33,04\$	34,41\$	35,80\$	37,17\$	38,59\$	39,98\$
F	31,21\$	32,91\$	34,67\$	36,35\$	38,04\$	39,77\$	41,49\$	43,22\$	44,96\$

MODALITÉS DE TRAITEMENT SALARIAL**1.0 PROMOTION****Définition :**

- passage à une classe supérieure : 5 % maximum
- passage de plus d'une classe : 10 % maximum

Application :

1. le 5 % ou le 10 % se calcule sur le maximum de la classe de départ ;
2. si le 5 % ou le 10 % ne donne pas le minimum de la nouvelle classe, placer l'employé au minimum ;
3. l'application du pourcentage se fait jusqu'à concurrence du maximum de la nouvelle classe ;
4. si l'application du % ne donne pas un échelon précis, placer l'employé à un taux inter échelon. La progression à l'échelon supérieur s'effectue à la date de révision de salaire ;
5. à moins de décision contraire de la Direction, les conditions de travail applicables après une promotion seront accordées au plus tard un mois après la date de confirmation de la promotion.

2.0 RÉTROGRADATION**Définition :**

- passage dans une classe inférieure

Application :

Pour raison de maladie ou d'accident :

- placer dans la nouvelle classe sans diminution de salaire ;

Pour autres raisons :

- placer dans la nouvelle classe après application de la table de diminution du salaire en fonction de l'ancienneté ;

Table de diminution ANCIENNETÉ	Facteur de multiplication applicable au % d'écart au point maximum entre les classes
Moins de 8 ans	75 %
8 ans et +, mais moins de 9 ans	70 %
9 ans et +, mais moins de 10 ans	60 %
10 ans et +, mais moins de 11 ans	50 %
11 ans et +, mais moins de 12 ans	40 %
12 ans et +, mais moins de 13 ans	30 %
13 ans et +, mais moins de 14 ans	20 %
14 ans et +, mais moins de 15 ans	10 %
15 ans et +	0 %

Exemple d'application :

- rétrogradation d'un poste de classe G à un poste de classe H ;
 - 12 ans et 6 mois d'ancienneté ;
 - salaire actuel de 22,15 \$ / h ;
 - maximum classe G - X ;
 - maximum classe H - Y.
1. Calcul du % d'écart
 $(X - Y) / X = Z$
 2. Calcul du nouveau salaire
12 ans 6 mois - table = 30 % ;
 $Z \times 30 \% = A$;
 $X \times A = B$;
22,15 \$ - B = nouveau salaire.

3.0 AFFECTATION TEMPORAIRE

Définition :

- affectation à une classe supérieure : 5 % maximum ;
- affectation à plus d'une classe supérieure : 10 % maximum ;
- affectation dans une classe inférieure : maintien du salaire.

Application :

1. le 5 % ou le 10 % se calcule sur le maximum de la classe de départ ;
2. si l'application du 5 % ou 10 % ne donne pas le minimum de la nouvelle classe, l'employé sera placé au minimum après 1 an d'affectation ;
3. l'application du % se fait jusqu'à concurrence du maximum de la nouvelle classe ;
4. la progression à l'échelon supérieur à la date de révision de salaire se fait dans la classe de départ ;
5. le montant alloué sera non intégré au salaire pour :
 - régime de retraite ;
 - assurance salaire à court et long terme ;
 - assurance vie ;
 - régime de congé autofinancé.

4.0 RECLASSIFICATION

Définition :

- même poste, nouvelle classe salariale

Application :

1. À une classe supérieure :

Classes

- F
- G
- H
- I

- J
 - traiter comme une promotion.
2. À une classe inférieure :
- maintien du salaire

5.0 PROGRESSION SALARIALE

Définition :

- passage d'un échelon à un autre, à l'intérieur d'une même classe salariale

Application :

1. s'effectue à la date prévue de révision de salaire au dossier de l'employé ;
2. l'employé doit avoir une évaluation du rendement qui répond aux attentes ;
3. si le rendement de l'employé ne répond pas aux attentes, la progression salariale est retardée pour une période de 3 mois. Après cette période, une nouvelle évaluation est préparée et la progression est appliquée ou à nouveau retardée pour une période de 3 mois ;
4. lorsqu'une progression salariale est retardée, l'intervalle normal pour la prochaine progression est calculé à partir de la date à laquelle la progression a été accordée.

6.0 ABSENCE PROLONGÉE

Définition :

- absence de plus de 60 jours, sauf pour congé de maternité ou parental ainsi que pour les congés pour études reliées aux activités de l'entreprise.

Application :

1. augmentation générale à la date de retour au travail si à la date prévue de l'augmentation, l'employé est absent du travail ;
2. si à la date prévue de progression salariale l'employé est absent ou a été absent du travail, la progression salariale est retardée pour chaque semaine complète de calendrier excédant 60 jours d'absence au cours de la période comprise entre la dernière date de progression salariale et celle à effectuer.

Note : Aux fins d'application des avantages sociaux, le salaire au début de l'absence sert de référence.

LISTE DES OCCUPATIONS

CLASSE F		
Bureau		
B1684	Technicien qualité de service	F
B1699	Technicien, Infrastructure technologique	F
Métier		
M0066	Technicien, mécanique immeubles	F
M0116	Technicien, surveillance et maintien (SA)	F
M1239	Technicien réseau, service voix, soutien services	F
M1594	Technicien réseau, soutien services complexes	F
M1627	Technicien, mise en opération des services	F
M1628	Technicien, maintien des services	F
M1629	Technicien, implantation des réseaux	F
M1640	Technicien, programmation réseau (LD DATA)	F
M1641	Technicien, programmation réseau	F
M1651	Technicien réseau, opérations de terrain	F
CLASSE G		
Bureau		
B0110	Technicien, support clients (exploitation)	G
B1021	Technicien informatique, services aux utilisateurs	G
B1024	Technicien, administration des bases de données	G
B1037	Technicien, ingénierie du réseau extérieur	G
B1040	Technicien, soutien à la gestion des effectifs en temps réel	G
B1322	Technicien partage des revenus	G
B1563	Technicien, solutions aux entreprises	G
B1573	Technicien, support service d'urgence - 911	G
B1577	Technicien, ingénierie réseau intérieur	G
B1594	Technicien, support information et processus	G
B1595	Technicien, qualité contact client	G
B1599	Technicien, support et livraison des services	G
B1635	Technicien, coordination et formation aux clients	G
B1648	Technicien, administration des réseaux informatiques	G
B1650	Technicien, administration environnement postes clients	G
B1655	Technicien, enquête et évaluation de crédit	G
B1662	Technicien, support clients (ventes/marketing)	G

CLASSE G (suite)		
B1668	Technicien, support information, processus et formation	G
B1680	Technicien, maintien des services (gestion des interventions)	G
B1685	Technicien, support projets réseau	G
B1695	Technicien, centre de traitement	G
B1697	Technicien, gestion information client	G
B1700	Technicien qualité, assurance service	G
B1701	Technicien spécialiste, soutien technique	G
Métier		
M0037	Installateur d'équipements	G
M1469	Technicien, télécom, réseau et réseautique	G
M1611	Technicien, service de réseau	G
M1617	Technicien, coordination des projets	G
M1633	Technicien, installation environnement postes clients	G
M1648	Technicien d'accès, infrastructure réseau extérieur	G
M1649	Technicien, activation services voix	G
CLASSE H		
Bureau		
B0109	Technicien, informatique (programmation)	H
B0163	Représentant, centre de traitement affaires	H
B0170	Technicien, produits et services marketing	H
B0173	Technicien, achats	H
B0503	Technicien, finance et contrôle	H
B1003	Agent de bureau, production et investigation	H
B1039	Technicien, soutien technique clients	H
B1224	Préposé, opération d'ordinateurs	H
B1266	Coordonnateur, logistique inversée et transport	H
B1402	Représentant, promotion des services	H
B1406	Représentant, recouvrement	H
B1425	Technicien, systèmes d'affaires	H
B1426	Technicien, segmentation et ciblage	H
B1427	Technicien, projets et rendement	H
B1490	Technicien, gestion des inventaires	H
B1518	Technicien, recherche et enquête	H
B1547	Technicien, support clients (applications informatiques)	H
B1623	Agent de bureau, facturation et service à la clientèle	H
B1629	Technicien, support à la production	H
B1630	Représentant, service aux clients affaires	H

CLASSE H (suite)		
B1634	Technicien, RTSS	H
B1654	Technicien, budget et performance	H
B1656	Technicien, gestion des processus	H
B1663	Technicien, support à l'ingénierie réseau intérieur	H
B1669	Technicien, support centre de contact clients	H
B1687	Technicien, suivi de la performance en centre de contacts	H
B1688	Technicien finance - support aux marchés	H
B1705	Technicien, suivi et livraison de services	H
B1706	Technicien, support aux opérations	H
Métier		
M0051	Préposé, entretien des moteurs d'urgence	H
M0052	Préposé, entretien des tours	H
M0058	Préposé, mécanique véhicules	H
M1473	Préposé, véhicules et approvisionnements	H
M1635	Technicien, télécom services clients	H
M1637	Aviseur technique	H
M1647	Préposé, inspection, entretien ménager et terrains	H
CLASSE I		
Bureau		
B0115	Secrétaire-réceptionniste	I
B0128	Secrétaire	I
B0145	Agent de bureau, général	I
B0147	Agent de bureau, coordination de la formation	I
B0150	Agent de bureau, assignation	I
B0164	Représentant, centre de contacts	I
B1259	Agent de bureau, plans et registres	I
B1357	Agent de bureau, marketing, consommateurs	I
B1364	Agent de bureau, activation des services	I
B1497	Agent de bureau, coordination immeubles et véhicules	I
B1581	Agent de bureau, ingénierie réseau intérieur	I
B1618	Agent de bureau, coordination des travaux	I
B1640	Agent de bureau, recouvrement	I
B1647	Agent de bureau, maintien des services	I
B1670	Agent de bureau, gestion des opérations de l'exploitation	I
B1679	Agent de bureau, centre de vérification multiservice, voix	I
B1696	Agent de bureau comptes créditeurs	I
B1698	Représentant, centre de traitement résidentiel	I

CLASSE I (suite)		
B1702	Agent de bureau, support opérations financières	I
Métier		
M0049	Préposé, entretien des immeubles	I
M1470	Préposé, inventaire	I
Agent centre d'appels		
T0031	Préposé, support centre d'appels	I
T0034	Préposé, centre d'assistance	I
CLASSE J		
Bureau		
B1001	Agent de bureau, contrôle de la qualité	J
B1005	Agent de bureau, soutien aux systèmes	J
B1154	Agent de bureau, approvisionnement	J
B1170	Agent de bureau, design de circuits	J
Métier		
M0056	Préposé, livraison de matériel	J

FORMULAIRE DE GRIEF

**SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉS DE TELUS
SECTION LOCALE 5044 - S.C.F.P.**

NUMÉRO DU GRIEF : _____

CATÉGORIE : _____

SALARIÉ QUI SOUMET LE GRIEF : _____

NOM DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT DU _____

SALARIÉ : _____

PARAGRAPHE (S) VIOLÉ (S) : _____

NATURE DU GRIEF :

--

RÉCLAMATION DEMANDÉE :

--

DATE :

Salarié

Délégué ou officier
ou responsable des griefs

COPIES :

Supérieur immédiat

Syndicat

Délégué ou officier ou responsable des griefs

FORMULAIRE DE GRIEF

TELUS COMMUNICATIONS INC.

NUMÉRO DE GRIEF : _____

SYNDICAT : SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉS DE TELUS,
SECTION LOCALE 5044 - S.C.F.P.

CE GRIEF A ÉTÉ SOUMIS PAR ÉCRIT AU PRÉSIDENT DU SYNDICAT LE :

PARAGRAPHE (S) VIOLÉ (S) :

NATURE DU GRIEF :	

RÉCLAMATION DEMANDÉE :

DATE : _____

Directeur des relations de travail

CE GRIEF EST SOUMIS AU : PRÉSIDENT DU SYNDICAT _____

COPIE :

Responsable des griefs

CONDITIONS APPLICABLES
AUX SALARIÉS DU CENTRE D'APPELS COMPÉTITIF

1. Cette annexe s'applique aux salariés de l'occupation « Agents centre d'appels compétitif », dont le statut est « salarié à terme ».
2. Le salarié à terme n'est pas régi par les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles suivants :
 - Article 6 « Grève ou lock-out »
 - Article 11 « Régime syndical »
 - Article 12 « Représentation »
 - Article 14 « Procédure de règlement des griefs » et 15 « Arbitrage », mais uniquement pour les dispositions mentionnées dans le présent document.
 - Article 19 « Mouvement de personnel »
 - Lettre d'entente 17 « Avantages sociaux pour les membres de l'équipe temporaires et à terme »
3. Le salarié travaillant au Centre d'appels compétitif :
 - a) doit signer une entente de non-divulgence comme condition de maintien de l'emploi, et
 - b) ne peut travailler pour une autre division de TELUS, sans l'approbation de l'Employeur.

4. DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES

- a) **Années de service** : période durant laquelle un salarié a été au service de TELUS Communications Inc. depuis la date de son dernier embauchage. Dans l'éventualité où plusieurs salariés seraient embauchés à la même date, la Direction déterminera l'ordre des salariés par tirage au sort. Les années de service continues sont reconnues dans le calcul de l'ancienneté dans le cas où le salarié obtient un poste régulier visé par le certificat d'accréditation du syndicat.
- b) **Direction** : personne représentant l'Employeur dans ses relations avec les salariés.
- c) **Salarié à terme** : désigne un salarié embauché pour effectuer les tâches reliées aux contrats du centre d'appels compétitif.
- d) **Taux de salaire normal** : taux horaire normal, tel que défini à la pièce complémentaire de la présente annexe.
- e) **Rappel de salaire** : Arriéré de salaire accordé par l'Employeur au salarié pour les périodes visées par l'entente, au prorata de toutes les heures travaillées.

5. MESURES DISCIPLINAIRES

- 5.1. La Direction peut imposer des mesures disciplinaires pour un motif valable. Elle informe le salarié par écrit selon ses procédures. Une copie est transmise au syndicat.

- 5.2. Le salarié ayant cumulé 975 heures et plus de travail, en désaccord avec la décision de la Direction, peut contester celle-ci par le biais de la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 14 de la convention collective.
- 5.3. L'article 15 « Arbitrage » de la convention collective s'applique aux dispositions de la présente section, exception faite des réprimandes écrites.
- 5.4. Sur demande à son supérieur immédiat, le salarié peut consulter son dossier départemental.
- 5.5. Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié douze (12) mois après son émission, à moins qu'il y ait eu imposition d'une autre mesure disciplinaire de même nature à l'intérieur de ce délai. Dans ce cas, lesdites mesures disciplinaires sont retirées du dossier du salarié douze (12) mois après l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur. Toute absence ou tout congé de plus d'un (1) mois au cours de la période ci-dessus prolonge la période de 12 mois de la durée de l'absence.

6. DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- a) La durée de la journée normale de travail est déterminée par la Direction, mais ne dépasse pas sept heures et demie (7,5), sauf lorsque la Direction juge que les circonstances le justifient.
- b) La durée de la semaine normale de travail peut varier. Cependant, la durée par période de paye ne dépasse pas soixante-quinze (75) heures normales.
- c) L'établissement et la modification des horaires hebdomadaires et quotidiens de travail ainsi que l'affectation des salariés à ces différents horaires sont du ressort de la Direction.
- d) La Direction permet aux salariés d'exprimer leurs préférences d'heures de travail qu'elle a préalablement établie. Ce choix, qui est sujet aux conditions déterminées par la Direction, se fait par ordre décroissant d'années de service.
- e) Le salarié dont le quart de travail est fractionné recevra une indemnité différentielle de 4.50\$ pour chaque tranche de 7,5 heures coupée par plus de 1h30 entre les deux (2) périodes.

7. PAUSES ET REPAS

- a) À l'intérieur de sa journée normale de travail, le salarié bénéficie de période de repas et de pauses selon le tableau présenté au point b) de la présente section.
 - i. Les périodes de repas ne sont pas rémunérées et ne sont pas comprises dans le calcul des heures normales de travail. Celles-ci sont d'une durée minimum de trente (30) minutes et d'une durée maximale de soixante (60) minutes.
 - ii. Les pauses sont rémunérées et comprises dans le calcul des heures normales de travail. Le supérieur immédiat détermine le moment où le salarié peut prendre cette pause.

- b) Les périodes de repas et les pauses sont accordées selon la durée de la journée normale de travail suivante :

Durée de la journée normale de travail	Période de repas non rémunérée	Pause de 15 minutes rémunérée
6 heures à 7 1/2 heures consécutives	1	2
Plus de 4 heures à moins de 6 heures consécutives	1	1
4 heures consécutives et moins	-	1

8. HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE TRAVAIL

- a) La durée de la journée normale de travail est déterminée par la Direction, mais ne dépasse pas sept heures et demie (7,5), sauf lorsque la Direction juge que les circonstances le justifient. Cependant, à la demande de la Direction, un salarié exécutant plus de sept heures et demie (7,5) heures de travail par jour recevra une majoration de salaire de cinquante pour cent (50 %).

Au-delà de trente-sept heures et demie (37,5) de travail normales au cours d'une semaine, l'employé recevra une majoration de salaire de cinquante pour cent (50 %).

- b) Lorsque les besoins de service sont critiques et que les volontaires ne suffisent pas à y répondre, des heures supplémentaires obligatoires peuvent être attribuées. Sauf en cas d'urgence, aucun salarié n'est tenu de faire plus de quinze (15) heures supplémentaires par mois, en excluant le travail effectué un jour férié.

9. JOURS FÉRIÉS

- a) La Direction reconnaît comme jours fériés les jours suivants :
- le 1^{er} janvier ;
 - le vendredi saint ;
 - la journée nationale des Patriotes ;
 - le 24 juin ;
 - le 1^{er} juillet ;
 - la fête du Travail ;
 - le jour de l'Action de grâces ;
 - la journée nationale de la vérité et de la réconciliation ;
 - le 25 décembre ;
 - le lendemain de Noël.

- b) Lorsque le salarié est appelé à travailler un des jours fériés indiqués ci-dessus, il reçoit une prime égale à une demi-fois ($\frac{1}{2}$) son taux horaire de base pour chaque heure normale travaillée, en plus de toute rémunération pour jour férié à laquelle il peut avoir droit.

10. VACANCES ANNUELLES PAYÉES

Les modalités suivantes s'appliquent :

- i. Le salarié bénéficie de vacances annuelles payées en cours d'année selon la grille ci-dessous, selon ses années de service au 1^{er} janvier.

Années de service	Nombre de jours de vacances
< 1 an Embauche entre le 1 ^{er} janvier et le 30 juin	0,83 jour de vacances par mois complet de service
< 1 an Embauche entre le 1 ^{er} juillet et le 31 décembre	Aucune prise de vacances Paiement du 4% à la fin de l'année
<u>1 an à moins de 5 ans</u>	<u>10 jours</u>
5 ans à moins de 10 ans	15 jours
<u>10 ans et plus</u>	<u>20 jours</u>

- ii. Pour les salariés ayant une (1) année de service et plus, les journées de vacances sont accumulées pendant les vingt-six (26) périodes de paie d'une année en tenant compte des heures rémunérées, des congés de maternité, des absences pour lésion professionnelle (maximum 26 semaines) et des libérations syndicales. Aucune journée de vacances n'est accumulée pendant les heures non rémunérées ou les absences.
- iii. Le supérieur considère le choix exprimé par chaque salarié de son groupe dans la détermination du programme de vacances. La répartition se fait selon les années de service en tenant compte des besoins des opérations.
- iv. Les vacances annuelles ne peuvent être reportées à une année suivante, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

11. ÉCHELLES DE SALAIRE ET CLASSE SALARIALE

- a) L'occupation est fixée à la classe salariale C-03 et l'échelle de salaire applicable à celle-ci apparaît en pièce complémentaire de la présente annexe.
- b) Le passage d'un échelon à un autre s'effectue lorsque le salarié a travaillé le nombre d'heures indiqué à l'intérieur du Centre d'appels compétitifs.

12. ABSENCES SANS AUTORISATION

Un salarié qui s'absente du travail sans autorisation pour une période de cinq (5) jours consécutifs et plus sera considéré comme ayant abandonné son emploi et la Direction mettra fin à son emploi.

13. RÉGIME DE RETRAITE

Le salarié est couvert par le volet à cotisations déterminées du Régime de retraite de TELUS Corporation pour les employés de TELUS Communications Inc.

14. TRAITEMENT SALARIAL

1. Traitement salarial du 9 juillet 2023 au 31 décembre 2023

1.1 Échelle salariale

L'échelle salariale en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023 est celle apparaissant en pièce complémentaire de cette annexe.

1.2 Avancement d'échelon du 9 juillet 2023 au 31 décembre 2023

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 9 juillet 2023 et le 31 décembre 2023 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 9 juillet 2023 progresse à l'échelon immédiatement supérieur tel que prévu au paragraphe 11 b) de la présente annexe.

2. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

2.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2024, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2023 sont majorées de 2.5 % tel qu'il appert à la fin de cette annexe.

2.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2024, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 2.1.

2.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2024 progresse à l'échelon immédiatement supérieur tel que prévu au paragraphe 11 b) de la présente annexe.

3. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025

3.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2025, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2024 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à la fin de cette annexe.

3.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2025, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 3.1.

3.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2025 progresse à l'échelon immédiatement supérieur tel que prévu au paragraphe 11 b) de la présente annexe.

4. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026

4.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2026, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2025 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à la fin de cette annexe.

4.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2026, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 4.1.

4.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 décembre 2026 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2026 progresse à l'échelon immédiatement supérieur tel que prévu au paragraphe 11 b) de la présente annexe.

5. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2027 au 30 juin 2028

5.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2027, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2026 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à la fin de cette annexe.

5.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2027, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 5.1.

5.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2027 au 30 juin 2028

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2027 et le 30 juin 2028 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2027 progresse à l'échelon immédiatement supérieur tel que prévu au paragraphe 11 b) de la présente annexe.

15. RÉGIME DE PRIME DE PERFORMANCE

Le régime de prime de performance permet aux membres de l'équipe TELUS qui y sont admissibles de participer au succès de l'entreprise. Elle sert à renforcer le lien entre les efforts individuels et les efforts d'équipe et le succès organisationnel. En liant un élément de rémunération au succès d'entreprise, les membres de l'équipe peuvent se partager les risques et les récompenses.

Le régime, tel que déterminé par l'Employeur, est susceptible d'être modifié afin de mieux traduire les objectifs de l'entreprise et son évolution. TELUS informera le syndicat de tout changement pouvant être apporté au régime.

Taux cible :

<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>	<u>2027</u>
<u>5 %</u>	<u>5 %</u>	<u>5 %</u>	<u>5 %</u>	<u>5 %</u>

La prime de performance est assujettie au prélèvement de la cotisation syndicale et aux retenues en vigueur, le tout conformément aux lois applicables dans la province de Québec au moment où elle est versée.

ÉCHELLES SALARIALES
CLASSE SALARIALE C-03

9 juillet 2023		
Échelon	Heures régulières travaillées	Taux horaire
1	0 à 1950	19,24 \$
2	1951 à 3901	19,99 \$
3	3902 à 5852	20,71 \$
4	5853 à 7803	21,51 \$
5	7804 à 9754	22,34 \$
6	9755 et plus	23,20 \$

1^{er} janvier 2024		
Échelon	Heures régulières travaillées	Taux horaire
1	0 à 1950	19,72 \$
2	1951 à 3901	20,49 \$
3	3902 à 5852	21,23 \$
4	5853 à 7803	22,05 \$
5	7804 à 9754	22,90 \$
6	9755 et plus	23,78 \$

1^{er} janvier 2025		
Échelon	Heures régulières travaillées	Taux horaire
1	0 à 1950	20,12 \$
2	1951 à 3901	20,90 \$
3	3902 à 5852	21,65 \$
4	5853 à 7803	22,49 \$
5	7804 à 9754	23,36 \$
6	9755 et plus	24,26 \$

1^{er} janvier 2026		
Échelon	Heures régulières travaillées	Taux horaire
1	0 à 1950	20,52 \$
2	1951 à 3901	21,32 \$
3	3902 à 5852	22,09 \$
4	5853 à 7803	22,94 \$
5	7804 à 9754	23,82 \$
6	9755 et plus	24,74 \$

1^{er} janvier 2027		
Échelon	Heures régulières travaillées	Taux horaire
1	0 à 1950	20,93 \$
2	1951 à 3901	21,74 \$
3	3902 à 5852	22,53 \$
4	5853 à 7803	23,40 \$
5	7804 à 9754	24,30 \$
6	9755 et plus	25,24 \$

**CONDITIONS APPLICABLES AUX SALARIÉS DE L'OCCUPATION
PROFESSIONNEL DE SERVICE**

1. Cette annexe s'applique aux salariés de l'occupation « Professionnel de service ».
2. Le salarié travaillant dans l'occupation de Professionnel de service est régi par les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles ou annexes suivants:
 - i. Article 36 et 37
 - ii. Annexe A, B, C, E
3. Pour les fins d'application de la convention collective, ces salariés seront considérés comme faisant partie de la classe salariale H.

4. ÉCHELLE SALARIALE

Échelle de salaires 1A

TAUX HORAIRES					
Échelon	9 juillet 2023	1^{er} janvier 2024	1^{er} janvier 2025	1^{er} janvier 2026	1^{er} janvier 2027
1	24,11 \$	24,71 \$	25,20 \$	25,70 \$	26,21 \$
2	24,66 \$	25,28 \$	25,79 \$	26,31 \$	26,84 \$
3	25,20 \$	25,83 \$	26,35 \$	26,88 \$	27,42 \$
4	25,75 \$	26,39 \$	26,92 \$	27,46 \$	28,01 \$
5	26,30 \$	26,96 \$	27,50 \$	28,05 \$	28,61 \$
6	26,84 \$	27,51 \$	28,06 \$	28,62 \$	29,19 \$
7	27,39 \$	28,07 \$	28,63 \$	29,20 \$	29,78 \$
8	27,93 \$	28,63 \$	29,20 \$	29,78 \$	30,38 \$
9	28,48 \$	29,19 \$	29,77 \$	30,37 \$	30,98 \$

Échelle de salaires 1B - Compétences additionnelles

Maximum à la date d'entrée en vigueur	Maximum effectif			
	2024	2025	2026	2027
37,48 \$	38,19 \$	38,77 \$	39,37 \$	39,98 \$

Des compétences supplémentaires peuvent être ajoutées pour le travail à effectuer dans les marchés émergents

En plus des taux horaires indiqués dans l'échelle des salaires 1A, les salariés auront droit à une rémunération horaire supplémentaire, jusqu'au taux maximal indiqué dans l'échelle des salaires 1B, selon l'acquisition de compétences reconnues par la Compagnie et l'exécution de travaux liés à ces compétences. Chaque compétence reconnue donnera lieu à une augmentation du taux horaire de 1 \$ à 3 \$ l'heure, à la discrétion de la Compagnie.

Le taux horaire maximal peut être augmenté en fonction de l'ajout de nouvelles compétences nécessaires pour répondre aux demandes ou aux objectifs de la Compagnie.

En ce qui concerne le retrait de compétences additionnelles envisagées dans l'échelle de salaires 1B, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a. Les compétences reconnues par la Compagnie aux fins de la rémunération seront passées en revue au moins une fois par an. À la discrétion de la Compagnie, les compétences et les augmentations de taux horaire correspondantes peuvent être ajoutées et/ou modifiées en fonction des demandes ou des objectifs commerciaux.
- b. Dans le cas d'un salarié bénéficiant d'une ou de plusieurs augmentations du taux horaire en raison de compétences particulières, la Compagnie donnera un préavis d'au moins 6 mois avant le retrait lié à la disponibilité du travail d'une augmentation associée à une compétence, et d'au moins 3 mois pour toute autre raison.

Traitement salarial - Promotion ou Rétrogradation au titre de poste Professionnel de service

L'annexe B, 'Modalités de traitement salarial', s'applique aux promotions et aux rétrogradations au titre de poste Professionnel de service, sauf dans les circonstances décrites ci-dessous. Lorsque l'annexe B, 'Modalités de traitement salarial' s'applique, il est entendu que le 'taux horaire total' du professionnel de service sera utilisé à des fins de calcul.

L'annexe B, 'Modalités de traitement salarial', ne s'applique pas aux employés dans le titre de poste technicien télécom services clients qui posent leur candidature avec succès dans le cadre d'un affichage.

Dans cette circonstance, le traitement salarial sera tel qui suit:

- Un employé passera de l'échelon de son échelle de salaire actuelle au même échelon de la nouvelle échelle de salaire (par exemple, de la classe H échelon 3 à l'échelon 3 Professionnel de service), à condition que ce mouvement ne se traduise pas par un 'taux horaire total' plus élevé.
- Lorsque la transition d'un échelon dans l'échelle de salaire actuelle d'un employé au même échelon de la nouvelle échelle de salaire se traduit par un 'taux horaire total' plus élevé, l'employé sera assigné à l'échelon de l'échelle de salaire dont le 'taux horaire total' est le plus proche de son taux horaire actuel, mais supérieur à celui-ci.

Aux fins de ce qui précède, le « taux horaire total » est défini comme le taux horaire de l'échelle de salaire 1A, plus la rémunération horaire supplémentaire basée sur les compétences reconnues.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS
À L'EST DE LA RIVIÈRE SHELDRAKE

1. Généralités

Cette entente définit certaines conditions de travail particulières susceptibles de favoriser le recrutement ou d'inciter des salariés de TELUS Communications Inc. à accepter des postes situés à l'est de la rivière Sheldrake.

À moins de stipulation contraire, cette entente s'applique au salarié non originaire de la région située à l'est de la rivière Sheldrake.

2. Durée du séjour

2.1 La durée normale de séjour dans le territoire faisant l'objet de la présente est de trois (3) ans.

2.2 Après cette période de trois (3) ans, le salarié pourra être relocalisé dans un des territoires de la Compagnie et, si cela est possible, dans un territoire de son choix.

2.3 À la demande du salarié et après acceptation de la Direction, la durée de séjour pourra être prolongée aux mêmes conditions, pour une période additionnelle maximum de trois (3) ans. Après cette période de prolongation, le salarié pourra se prévaloir des dispositions du sous-paragraphe 2.2 ou être considéré comme salarié permanent, c'est-à-dire au même titre que le salarié originaire de la région située à l'est de la rivière Sheldrake et par le fait même être régi par les dispositions prévues au paragraphe 6.

3. Accumulation des heures

Après entente avec la Direction, tout salarié œuvrant sur le territoire de la Basse-Côte-Nord (à l'est de Havre-Saint-Pierre) peut accumuler des heures travaillées en dehors de son horaire quotidien ou hebdomadaire de travail.

La rémunération du temps supplémentaire s'effectue de la façon prévue au paragraphe 30.8 de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail » de la convention collective.

Les heures ainsi accumulées peuvent être reprises en congé après que le salarié ait obtenu l'approbation de son supérieur immédiat. Ce dernier doit faire connaître sa réponse dans les cinq (5) jours suivant la demande du salarié.

4. Sorties

4.1 Le salarié régi par cette entente peut sortir du territoire situé à l'est de la rivière Sheldrake trois (3) fois dans l'année, incluant les vacances annuelles.

4.2 Les intervalles seront déterminés conjointement avec le supérieur immédiat, afin de s'assurer de garder un minimum de personnel en poste.

- 4.3** TELUS Communications Inc. rembourse au salarié les frais de transport pour lui et ses dépendants, de l'endroit où est basé le salarié sur le territoire situé à l'est de la rivière Shelldrake aux endroits suivants : Mont-Joli, Rimouski, Québec, Bagotville et Sept-Îles.

Le salarié peut choisir, en lieu et place du remboursement des frais prévus à l'alinéa précédent, de recevoir un montant équivalent au prix du billet d'avion le plus économique que l'Employeur aurait pu obtenir.

- 4.4** Le salarié originaire d'une des localités du territoire situé à l'est de la rivière Shelldrake et qui travaille dans un autre endroit de ce territoire, bénéficie de ces dispositions pour retourner dans sa localité.

5. Logement

- 5.1** L'Employeur verse au salarié originaire ou non et basé sur le territoire situé à l'est de la rivière Shelldrake, une compensation de cinq cents dollars (500\$) par mois.

- 5.2** Cette compensation ou réduction s'applique uniquement au salarié premier réclamant par unité de logement ou par propriété.

- 5.3** Le salarié régulier à temps partiel bénéficie de cette compensation ou réduction en proportion du nombre moyen d'heures normales effectuées selon la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

6. Particularité pour le salarié originaire du territoire situé à l'est de la rivière Shelldrake.

Le salarié originaire et basé sur le territoire situé à l'est de la rivière Shelldrake est régi par cette lettre d'entente, mais seulement pour les dispositions suivantes :

Accumulation de temps (point 3) ;

Sorties, s'il y a lieu (point 4.4) ;

Logement (point 5) ;

à l'exclusion de ceux couverts par le sous-paragraphe 4.4, le salarié reçoit, en guise de remboursement de ses frais lors des sorties de sa base de travail, une indemnité de sept cent cinquante dollars (750\$) par année civile. Le salarié régulier à temps partiel bénéficie de cette indemnité en proportion du nombre moyen d'heures normales effectuées selon la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

CASIER JUDICIAIRE/VÉRIFICATIONS DE SÉCURITÉ

Les salariés qui effectuent des tâches liées à la sécurité doivent, à la demande de la Direction, se soumettre à une vérification de leur casier judiciaire. Ces demandes seront faites à intervalles réguliers, au maximum une fois tous les deux ans, et viseront uniformément tous les membres de l'équipe effectuant des tâches liées à la sécurité. De plus, les salariés affectés à la sécurité doivent se soumettre aux vérifications ou contrôles d'antécédents requis en vertu de lois, de règlements ou d'exigences contractuelles des clients.

Les coûts associés aux exigences susmentionnées seront assumés par l'Employeur.

Afin de protéger la vie privée du salarié, l'accès aux renseignements personnels liés à ce qui précède sera limité aux personnes tenues de confirmer qu'un salarié peut exécuter des tâches liées à la sécurité.

LISTE DES RÉGIONS ET DISTRICTS

Pour aider à l'interprétation de la convention collective, et ce à titre informatif en date de la signature de la présente convention.

- La région Côte-Nord / Labrador comprend les districts de Sept-Îles, Baie-Comeau, Basse-Côte-Nord, Nord-du-Québec et l'Île d'Anticosti.
- La région St-Laurent comprend les districts de Gaspé, Baie-des-Chaleurs, Rimouski, Matane et Matapédia.
- La région Québec comprend les districts de Montmagny, Donnacona, Ste-Marie, St-Georges et Lac Mégantic.
- La région Hors territoire comprend les districts de Montréal, Québec, Hull, Saguenay/Lac St-Jean, Drummondville, Trois-Rivières, Sherbrooke, St-Hyacinthe et Abitibi.

Cette lettre d'entente ne limite aucunement l'Employeur dans tout changement qu'il devrait effectuer pour ses besoins d'affaires.

TRAITEMENT SALARIAL

1. Généralités

1.1 Salarié régi

Le salarié qui est régi par la présente convention collective reçoit le traitement salarial prévu ci-après.

1.2 Établissement du salaire normal

L'établissement du salaire du salarié régi par la présente convention collective s'effectue selon les modalités décrites aux paragraphes 2 et suivants.

1.3 Heure normale

Signifie chaque heure normale travaillée excluant toute heure supplémentaire.

2. Traitement salarial du 9 juillet 2023 au 31 décembre 2023

2.1 Augmentation d'échelles

Le 9 juillet 2023, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2022 sont majorées de 3 % tel qu'il appert à l'annexe A.

2.2 Augmentation générale

Le 9 juillet 2023, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal, et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 2.1.

2.3 Avancement d'échelon du 9 juillet 2023 au 31 décembre 2023

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 9 juillet 2023 et le 31 décembre 2023 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 9 juillet 2023 progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date de révision de salaire et ce, selon les modalités prévues à l'article 35 « Avancement d'échelon » de la convention collective.

3. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

3.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2024, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2023 sont majorées de 2.5 % tel qu'il appert à l'annexe A.

3.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2024, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal, et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 3.1.

3.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2024 progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date de révision de salaire et ce, selon les modalités prévues à l'article 35 « Avancement d'échelon » de la convention collective.

4. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025

4.1 Augmentation d'échelons

Le 1^{er} janvier 2025, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2024 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à l'annexe A.

4.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2025, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal, et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 4.1.

4.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2025 progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date de révision de salaire et ce, selon les modalités prévues à l'article 35 « Avancement d'échelon » de la convention collective.

5. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026

5.1 Augmentation d'échelons

Le 1^{er} janvier 2026, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2025 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à l'annexe A.

5.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2026, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal, et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 5.1.

5.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 décembre 2026 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2026 progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date de révision de salaire et ce, selon les modalités prévues à l'article 35 « Avancement d'échelon » de la convention collective.

6. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2027 au 30 juin 2028

6.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2027, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2026 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à l'annexe A.

6.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2027, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal, et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 6.1.

6.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2027 au 30 juin 2028

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2027 et le 30 juin 2028 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2027 progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date de révision de salaire et ce, selon les modalités prévues à l'article 35 « Avancement d'échelon » de la convention collective.

6.4 Indemnité de vie chère

6.4.1 Calcul de l'IPC

Si l'indice des prix à la consommation (IPC) d'août 2027 dépasse l'IPC d'août 2026 de plus de 3,0 %, un montant forfaitaire est versé au salarié actif au moment du versement, d'un montant correspondant au pourcentage égal à la différence entre:

- (a) le pourcentage par lequel l'IPC d'août 2027 dépasse l'IPC d'août 2026
- et
- (b) 3,0 %.

jusqu'à concurrence de 1,0 %.

6.4.2 Montant forfaitaire

Le versement de montant forfaitaire se fait au plus tard à la deuxième période de paie du mois d'octobre 2027, en prenant en compte les gains pour les heures normales travaillées débutant la première période de paie complète

d'août 2026 à la dernière période de paie complète de août 2027, au taux de salaire en vigueur au 1^{er} septembre 2027 et du pourcentage obtenu au point 6.4.1

Le montant forfaitaire est assujetti au régime de retraite ainsi qu'au prélèvement de la cotisation syndicale et aux retenues en vigueur, le tout conformément aux lois applicables dans la province de Québec au moment où il est versé.

L'indice des prix à la consommation utilisé aux fins de la formule indiquée à l'alinéa 6.4.1 sera l'IPC – ensemble des prix à la consommation pour le Canada (2002=100) publié par Statistique Canada ou l'agence ou le service qui la remplace. Si l'indice des prix à la consommation est modifié ou supprimé avant août 2027, les parties conviennent de se consulter pour déterminer un moyen d'établir le montant forfaitaire au 1^{er} octobre 2027, conformément à la formule indiquée à l'alinéa 6.4.1

HORAIRE FLEXIBLE ET SEMAINE DE TRAVAIL DE 4 JOURS

CONSIDÉRANT que depuis 1995, l'horaire flexible est appliqué à TELUS Communications Inc.;

CONSIDÉRANT que le choix d'un horaire de travail par un employé a un impact pour les opérations de son équipe de travail;

NONOBTANT les dispositions de l'article 28 « Durée et horaire de travail » de la convention collective des employés d'exécution;

NONOBTANT les dispositions de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail » de la convention collective des employés d'exécution;

LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :

1. La mise en place de l'horaire flexible et de la semaine de travail de quatre (4) jours doit se faire selon les paramètres suivants :
 - se fait sur une base volontaire ;
 - permet de répondre et de satisfaire les besoins des clients et partenaires internes/externes ;
 - permet l'atteinte des objectifs de qualité du service ;
 - est accordé après discussion entre le supérieur hiérarchique et son équipe, au cours de laquelle discussion, il doit y avoir entente sur le choix et la répartition de l'horaire de travail.
2. En tout temps, le supérieur peut mettre fin à l'entente si elle contrevient aux paramètres énumérés ci-haut ou s'il n'est pas respecté ;
3. Même si un salarié travaille selon l'horaire flexible, il devra s'ajuster à l'horaire régulier si les opérations le justifient (exemple : réunions, formation, etc.) ;
4. La durée de la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, trente-sept virgule cinq (37,5) heures ou de quarante (40) heures ;
5. La répartition de la semaine normale de travail peut se faire sur quatre (4) jours consécutifs de travail ;
6. Lorsque du temps supplémentaire est accordé, il est rémunéré selon les dispositions de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail » ;
7. a) Jours fériés : les salariés qui travaillent une semaine comprimée ont droit à 7,5 ou 8 heures de paie pour chaque jour férié indiqué à l'article 31 ;

- b) Vacances – Le droit aux vacances annuelles sera pris en heures et sera payé selon les heures. (Exemple : 20 jours seront crédités en tant que $20 \times 7,5 = 150$ heures de droit aux vacances) :
- c) Absence en raison d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel (« congé de maladie ») – Le congé du salarié pour cause de maladie ou d'accident non professionnel sera pris en heures et sera payé selon les heures de travail prévues du salarié. (Exemple : Un salarié admissible à 10 jours à 100 % est crédité pour 75 heures de congé de maladie. Un salarié qui est censé travailler un quart de 9,5 heures, mais qui s'absente pour cause de maladie sera payé pour 9,5 heures à partir de ses crédits de congé de maladie.) Les crédits de congé de maladie des salariés seront rétablis en fonction des heures travaillées.

CALCUL DU POURCENTAGE DE SALARIÉS TEMPORAIRES

1. Pour les fins de calcul du pourcentage de salariés temporaires, seuls les salariés temporaires tel que défini à l'article 2.37 sont considérés.
2. Les périodes de référence pour le calcul sont :
 - Janvier, février, mars (1^{er} trimestre)
 - Avril, mai, juin (2^e trimestre)
 - Juillet, août, septembre (3^e trimestre)
 - Octobre, novembre, décembre (4^e trimestre)
3. Les calculs se font en début avril, début juillet, début octobre pour la période de référence précédente et fin décembre pour la période de référence alors en cours.
4. Le pourcentage de salariés temporaires est calculé en prenant le total des salariés temporaires tel que défini au point 1 sur l'ensemble des salariés de l'unité de négociation.
5. Le pourcentage de salariés temporaires ne peut dépasser vingt-cinq pour cent (25 %) du nombre total de salariés de l'unité de négociation, sauf dans les périodes de pointe où le pourcentage peut atteindre trente pour cent (30 %). Ces périodes de pointe sont du 1^{er} mai au 31 août inclusivement et du 15 décembre au 15 janvier inclusivement.
6. Advenant que, durant deux (2) trimestres consécutifs, le pourcentage de salariés temporaires dépasse le niveau entendu, la Direction s'engage à combler cinquante pour cent (50 %) des postes excédentaires, arrondis au nombre entier inférieur, de la façon prévue à l'article 19 « Mouvement de personnel ».

ATTRIBUTION D'UN POSTE DISPONIBLE AUX SALARIÉS VISÉS
PAR LES DISPOSITIONS DES ARTICLES 17 ET 18

1. Avant que s'enclenche la procédure de supplantation, la Direction peut offrir le programme de départ volontaire en vigueur chez l'Employeur à la personne visée par l'abolition ou la supplantation.
2. Avant que ne s'enclenche la procédure de supplantation, la Direction peut offrir un poste disponible à un salarié visé par les dispositions des articles 17 « Changements technologiques » ou 18 « Abolition de poste », en autant qu'il satisfasse aux exigences d'admissibilité et qu'il possède le niveau minimal de compétence requis du poste.
3. Si le poste offert est de la même classe salariale et dans la même base de travail que celui que détenait le salarié, ce dernier doit accepter le poste offert et de ce fait ne peut exercer son droit de supplantation.
4. Si le poste offert est d'une classe salariale inférieure et dans la même base de travail que celui que détenait le salarié, ce dernier n'est pas tenu d'accepter le poste offert et conserve son droit de supplantation, si applicable, conformément au paragraphe 17.5 ou 18.2 de la convention collective.
5. Si le poste offert est de la même classe salariale et dans une base de travail différente de celui que détenait le salarié, ce dernier n'est pas tenu d'accepter le poste offert et conserve son droit de supplantation, si applicable, conformément au paragraphe 17.5 ou 18.2 de la convention collective.
6. Si le poste offert est d'une classe salariale inférieure et dans une base de travail différente de celui que détenait le salarié, ce dernier n'est pas tenu d'accepter le poste offert et conserve son droit de supplantation, si applicable, conformément au paragraphe 17.5 ou 18.2 de la convention collective.
7. Le salaire du salarié ainsi replacé est déterminé suivant les modalités de traitement salarial prévues à l'annexe B. Dans le cas où le poste du salarié est aboli en vertu de l'article 17 « Changements technologiques », il est admissible aux modalités prévues au paragraphe 17.8 de la convention collective.

RÉGIME DE PRIME DE PERFORMANCE

Le régime de prime de performance permet aux membres de l'équipe TELUS qui y sont admissibles de participer au succès de l'entreprise. Elle sert à renforcer le lien entre les efforts individuels et les efforts d'équipe et le succès organisationnel. En liant un élément de rémunération au succès d'entreprise, les membres de l'équipe peuvent se partager les risques et les récompenses.

Le régime, tel que déterminé par l'Employeur, est susceptible d'être modifié afin de mieux traduire les objectifs de l'entreprise et son évolution. TELUS informera le syndicat de tout changement pouvant être apporté au régime.

La prime de performance est assujettie au prélèvement de la cotisation syndicale et aux retenues en vigueur, le tout conformément aux lois applicables dans la province de Québec au moment où elle est versée. Le salarié admissible reçoit un versement fondé sur un pourcentage cible de ses gains de base admissibles déterminés par le programme. Le pourcentage cible annuel varie de 6% à 10%; il est déterminé par la Direction et peut être augmenté ou diminué à sa discrétion et sur une base individuelle, bien qu'un pourcentage cible ne soit pas inférieur à 6%.

Taux cible :

<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>	<u>2027</u>
<u>6 %</u>	<u>6 à 10 %</u>	<u>6 à 10 %</u>	<u>6 à 10 %</u>	<u>6 à 10 %</u>

PROGRAMME DE DISPONIBILITÉ

1. Les parties reconnaissent que les besoins de la clientèle évoluent constamment et l'importance pour l'organisation de pouvoir rencontrer ses engagements auprès de ses clients.
2. Les parties conviennent que l'Employeur peut implanter un programme de disponibilité afin de rencontrer ses besoins opérationnels ainsi que ceux de sa clientèle.
3. Le nombre de bases, de salariés ainsi que de périodes requis en disponibilité est déterminé par l'Employeur.
4. Lors de l'attribution des horaires de disponibilité, l'Employeur, lorsque possible, accorde la priorité aux employés ayant manifesté leur intérêt à être en disponibilité. Autrement, les horaires de disponibilité sont attribués en rotation équitable. La planification du calendrier du programme de disponibilité sera effectuée après que le calendrier de vacances sera autorisé par le gestionnaire.
5. Le salarié désigné par l'Employeur pour être en disponibilité reçoit une prime de trente-sept dollars (37 \$) par jour du lundi au vendredi inclusivement, une prime de cinquante-cinq dollars (55 \$) par jour le samedi et le dimanche. Lors d'un jour férié prévu au paragraphe 31.4 de la convention collective, la prime de disponibilité est de soixante-cinq dollars (65 \$) pour ce jour au lieu de celles mentionnées précédemment.
6. Le salarié en disponibilité qui reçoit un appel de service et qui, par son assistance, contribue à trouver une solution acceptable au problème sans avoir à se déplacer, a droit à une rémunération minimale d'une (1) heure à taux régulier, ou au paiement des heures réelles travaillées conformément à l'article 30 « Heures supplémentaires de travail » de la convention collective.
7. Le salarié en disponibilité qui reçoit un appel de service et qui doit se déplacer sur les lieux du dérangement a droit à la rémunération minimale prévue pour un rappel au travail telle que spécifiée au paragraphe 41.4 de la convention collective.
8. Il est de la responsabilité du salarié d'aviser son supérieur immédiat de tout changement à l'horaire de disponibilité. De plus, sauf en cas de force majeure, le salarié doit convenir de son remplacement avec un autre salarié visé par la présente lettre.
9. Le salarié en disponibilité peut, sous réserve de l'approbation de son supérieur immédiat, stationner le véhicule mis à sa disposition par l'Employeur, chez lui.
10. Le salarié en disponibilité doit être sobre en tout temps.
11. Sauf pour le point 5 de la présente, l'Employeur se réserve le droit de modifier ou de mettre fin au programme, auquel cas, l'Employeur en avisera le Syndicat.

INTERVENTIONS PLANIFIÉES

1. Les parties reconnaissent que certaines interventions sont nécessaires et que le moment de leur exécution doit tenir compte de la continuité des services clients et du caractère particulier de l'intervention à effectuer.
2. L'intervention planifiée consiste en une intervention dont le moment de l'exécution est déterminé par l'Employeur et dont la plage horaire de réalisation est à l'extérieur de la journée ou de la semaine normale de travail.
3. Dans la mesure du possible, et sauf en cas d'urgence, le salarié sera avisé au moins 24 heures à l'avance.
4. Lorsque le salarié est requis de se déplacer afin de fournir une prestation de travail, il est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux de salaire normal ou reçoit la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 30 « Heures supplémentaires de travail », selon ce qui est le plus avantageux.
5. Si le salarié n'est pas requis de se déplacer afin de fournir une prestation de travail, il est rémunéré pour un minimum de deux (2) heures au taux de salaire normal ou reçoit la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 30 « Heures supplémentaires de travail », selon ce qui est le plus avantageux.
6. Le salarié dont le début de l'intervention planifiée se situe un jour férié, tel que défini au paragraphe 31.4 de l'article 31 « Jours fériés » de la convention collective, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux de salaire normal ou reçoit la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 30 « Heures supplémentaires de travail ».

PROGRAMME DE DÉPÊCHE DE LA RÉSIDENCE

Le salarié qui utilise régulièrement un véhicule de la Compagnie pour accomplir son travail quotidien peut, s'il y a un accord entre le salarié et le gestionnaire, être affecté au programme de dépêche de la résidence.

Le temps mis à voyager dans le véhicule de la Compagnie entre le domicile du salarié et sa première tâche, et entre sa dernière tâche et son domicile ne sera pas rémunéré et sera sur le temps du salarié, à condition que le lieu de travail se trouve:

- a. dans un rayon équivalent à la distance entre le domicile du salarié et sa base de travail;
ou
- b. à trente (30) minutes de son domicile.

Le temps de voyage qui dépasse la plus grande des conditions susmentionnées sera compensé en vertu du paragraphe 25.2.

La Compagnie donnera un avis de trente (30) jours pour modifier ou annuler la participation d'un salarié au programme de travail à partir du domicile. En outre, la participation au programme de dépêche de la résidence pourra être annulée immédiatement pour un motif valable.

La Compagnie pourra mettre fin, en tout ou en partie, au programme de dépêche de la résidence en faisant parvenir un avis de 60 jours aux salariés concernés et au Syndicat.

PROGRAMME DE DÉPART VOLONTAIRE

Les parties reconnaissent que notre secteur d'activités continue de faire l'objet de nombreux changements. Les parties conviennent que des programmes d'encouragement à la retraite anticipée et/ou de départ volontaire peuvent s'avérer utiles pour aider TELUS à prendre des décisions quant aux effectifs.

Avant de mettre en œuvre un programme d'encouragement à la retraite anticipée et/ou de départ volontaire, TELUS passera en revue les détails du programme de départ volontaire avec le syndicat.

SUSPENSION DU PERMIS DE CONDUIRE

1. Un salarié qui doit obligatoirement détenir un permis de conduire dans le cadre de ses fonctions et qui voit son permis de conduire suspendu à la suite d'un manquement n'impliquant aucun préjudice pour l'Employeur sera considéré en absence autorisée sans rémunération, sauf si le salarié démontre que d'autres moyens peuvent être utilisés sans affecter les opérations, et que cette solution est acceptable par le gestionnaire. Dans un tel cas, les articles 3 et 4 de la présente lettre d'entente ne s'appliqueront pas.
2. Lors de la perte du permis de conduire, le salarié a l'obligation de le déclarer à son gestionnaire dans les meilleurs délais, à défaut de quoi des mesures appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement pourront être prises.
3. Durant cette absence, le salarié n'est pas couvert par les dispositions de la convention collective qui lui est autrement applicable, sauf en ce qui a trait à la conservation de son ancienneté et à l'application des articles 17 « Changements technologiques », 18 « Abolition de poste », 19 « Mouvement de personnel » et 22 « Affectation temporaire et assignation spéciale », 14 « Procédure de règlements des griefs », 15 « Arbitrage », s'il y a lieu.
4. Durant cette absence, le salarié a toujours un lien d'emploi avec l'Employeur et demeure admissible à une couverture d'assurance collective qui inclut une couverture médicale, selon les règles et politiques de l'Employeur.
5. Le salarié doit assumer la totalité des primes pour la couverture d'assurance à laquelle il est admissible. L'Employeur communiquera par écrit avec le salarié suivant le début de l'absence afin de confirmer des modalités de versement de la prime.
6. Lorsque le salarié recouvre son permis de conduire, il est replacé au poste qu'il détenait avant la suspension dudit permis de conduire ou à un poste résultant de l'application des articles 17 « Changements technologiques » ou 18 « Abolition de poste ».
7. Les dispositions de cette lettre ne s'appliquent que pour la première infraction seulement et pour une durée maximale de 15 mois.
8. Le salarié a l'obligation de collaborer avec l'Employeur.

RÉMUNÉRATION CONCURRENTIELLE EN FONCTION DU MARCHÉ

Il est dans l'intérêt commun de l'Employeur et du Syndicat de s'assurer que l'Employeur est capable d'attirer et de retenir les ressources compétentes nécessaires pour répondre à la demande de services.

Les parties conviennent que si l'Employeur juge que des compétences nouvelles ou difficiles à trouver ou d'autres conditions du marché nécessitent le versement d'une rémunération additionnelle, en sus de celle prévue par la convention collective, afin d'attirer et de retenir un salarié, l'Employeur demandera l'avis du Syndicat sur la situation qui, selon l'Employeur, justifie une telle mesure avant sa mise en œuvre.

Il est convenu que cette rémunération additionnelle peut, à la discrétion de l'Employeur, inclure:

- le paiement d'une ou de plusieurs sommes forfaitaires, conformément aux modalités fixées par l'Employeur; ou
- le versement d'un taux horaire de base supérieur aux taux maximaux applicables. Le paiement d'un taux horaire de base supérieur au taux maximal applicable ne doit pas dépasser une durée de deux (2) ans, sauf si la Direction le juge approprié. Dans les cas où le paiement serait prolongé au-delà de la période initiale de deux (2) ans, l'Employeur donnera un préavis d'au moins 90 jours avant de mettre fin au paiement. Lorsqu'un salarié n'exerce plus la fonction pour laquelle la rémunération supplémentaire lui a été accordée, le paiement est supprimé.

Lorsque l'Employeur verse une rémunération additionnelle en fonction des termes et conditions de cette lettre d'entente, une confirmation écrite sera fournie au salarié avec copie au Syndicat.

RÉGIME DE COMMISSIONS/DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Les parties reconnaissent que l'Employeur a, de temps à autre, mis en œuvre des régimes de commissions/de rémunération incitative qui favorisent et soutiennent l'atteinte des objectifs commerciaux de l'Employeur et qui reconnaissent les contributions individuelles et d'équipe. Les parties reconnaissent que l'Employeur se réserve le droit d'établir, de modifier et/ou mettre fin aux régimes de commissions/de rémunération incitative en réponse à l'évolution des exigences opérationnelles ou des conditions du marché.

MESURES DISCRÉTIONNAIRES

CONSIDÉRANT les nouvelles réalités auxquelles l'Employeur doit faire face pour la rétention, l'acquisition et la reconnaissance de ressources clés pour l'entreprise ;

CONSIDÉRANT les différents facteurs internes ou externes qui influencent la détermination de la rémunération ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :

1. L'employeur peut, s'il le juge nécessaire et à sa seule discrétion, octroyer à un salarié une rémunération additionnelle à ce qui est prévu à la convention collective. Cette rémunération additionnelle peut par exemple prendre l'une ou plusieurs des formes suivantes :
 - a. le paiement d'un ou plusieurs montants forfaitaires ;
 - b. une majoration du salaire de base ;
 - c. une majoration du salaire de base pouvant excéder le maximum de l'échelle applicable ;
 - d. une majoration du pourcentage cible de la prime de performance
 - e. octroi d'incitatifs à long terme
2. De plus, l'employeur peut également accorder une prime de marché lorsque nécessaire pour des postes ou occupations pour lesquelles il existe des difficultés contextuelles d'acquisition ou de rétention.
3. Les mesures prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-haut sont sujettes à révision à la hausse ou à la baisse selon l'évolution des besoins d'affaires.
4. L'Employeur transmet au Syndicat le nom du salarié pour lequel une mesure discrétionnaire est accordée, ainsi que les motifs la justifiant.

AVANTAGES SOCIAUX POUR LES SALARIÉS TEMPORAIRES ET À TERME

Les salariés temporaires et les salariés à terme participeront au régime d'avantages sociaux de l'équipe TELUS pour les membres de l'équipe temporaires et à terme du SQET tel qu'il est décrit sur l'intranet de TELUS (« Manuel du régime des avantages sociaux de l'équipe TELUS - Pour les membres de l'équipe temporaires et à terme du SQET »).

MONTANT FORFAITAIRE

Un salarié faisant partie de l'unité de négociation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective qui demeure en service continu au sein de cette unité (c'est-à-dire sans interruption de son service) jusqu'à la date du versement a droit au versement forfaitaire conformément aux dispositions de la présente Lettre d'entente.

<u>VERSEMENT DU MONTANT FORFAITAIRE</u>	
<u>Salariés réguliers à temps plein, salariés réguliers à temps partiel, salariés temporaires et salariés à terme</u>	<u>\$7,500.00</u>

Pour être admissible au montant forfaitaire susmentionné, le salarié doit être salarié actif, à la date de versement du montant forfaitaire.

Si le salarié n'est pas actif à la date de versement du montant forfaitaire, les dispositions suivantes s'appliquent :

- (a) Dans le cas d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé pour soins de compassion, si le salarié réintègre le personnel actif de l'Employeur dans les dix-huit (18) mois suivants la date de versement du montant forfaitaire, celui-ci sera versé dans les trente (30) jours suivants son retour au travail.
- (b) Dans le cas d'un congé d'invalidité de longue durée ou de tout autre congé non mentionné au point (a) ci-dessus, si le salarié réintègre le personnel actif de l'Employeur dans les douze (12) mois suivant la date de versement du montant forfaitaire pertinent et s'il accomplit soixante (60) jours de travail continu par la suite, le montant forfaitaire pertinent sera versé dans les trente (30) jours suivant la fin de la période de travail de soixante (60) jours.

Généralités

Le versement du montant forfaitaire n'est pas inclus dans le salaire de base admissible aux fins du programme de prime de rendement et n'est pas considéré comme une rémunération admissible aux fins des cotisations au Régime d'actionnariat des employés de TELUS.

Le versement du montant forfaitaire ne sera pas assujéti aux conditions suivantes:

- les dispositions de l'article 11- (régime syndical) - concernant les cotisations syndicales;
- les cotisations du salarié et de l'Employeur au régime de retraite. De plus, les montants forfaitaires ne sont pas considérés comme des gains ouvrant droit à pension pour le salarié;
- aux fins du calcul des vacances.

MONTANT FORFAITAIRE - Centre d'appels compétitif

Un salarié faisant partie de l'unité de négociation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective qui demeure en service continu au sein de cette unité (c'est-à-dire sans interruption de son service) jusqu'à la date du versement a droit au versement forfaitaire conformément aux dispositions de la présente Lettre d'entente.

<u>VERSEMENT DU MONTANT FORFAITAIRE</u>	
<u>Salariés à terme (COS)</u>	<u>1,500 \$</u>

Pour être admissible au montant forfaitaire susmentionné, le salarié doit être salarié actif à la date de versement du montant forfaitaire et ne pas avoir reçu d'augmentation salariale le 1^{er} septembre 2022 selon les modalités de la lettre d'entente SQET 2022-05.

Si le salarié n'est pas actif à la date de versement du montant forfaitaire, les dispositions suivantes s'appliquent :

- (a) Dans le cas d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé pour soins de compassion, si le salarié réintègre le personnel actif de l'Employeur dans les dix-huit (18) mois suivants la date de versement du montant forfaitaire, celui-ci sera versé dans les trente (30) jours suivants son retour au travail.
- (b) Dans le cas d'un congé d'invalidité de longue durée ou de tout autre congé non mentionné au point (a) ci-dessus, si le salarié réintègre le personnel actif de l'Employeur dans les douze (12) mois suivant la date de versement du montant forfaitaire pertinent et s'il accomplit soixante (60) jours de travail continu par la suite, le montant forfaitaire pertinent sera versé dans les trente (30) jours suivant la fin de la période de travail de soixante (60) jours.

Généralités

Le versement du montant forfaitaire n'est pas inclus dans le salaire de base admissible aux fins du programme de prime de rendement et n'est pas considéré comme une rémunération admissible aux fins des cotisations au Régime d'actionariat des employés de TELUS.

Le versement du montant forfaitaire ne sera pas assujéti aux conditions suivantes:

- les dispositions de l'article 11- (régime syndical) - concernant les cotisations syndicales;
- les cotisations du salarié et de l'Employeur au régime de retraite. De plus, les montants forfaitaires ne sont pas considérés comme des gains ouvrant droit à pension pour le salarié;
- aux fins du calcul des vacances;

LETTRE D'ENTENTE S.Q.E.T. CATÉGORIE MÉTIER 2023-01

ENTRE **TELUS COMMUNICATIONS INC.**

ET **LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉS DE TELUS, SECTION LOCALE 5044 DU S.C.F.P.**

OBJET **CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES POUR LES SALARIÉS DONT L'OCCUPATION EST « TECHNICIEN, MAINTIEN DES SERVICES » (M1628)**

Convention collective des employés d'exécution en vigueur du 2023-07-09 au 2028-06-30

NOTE : LA FORME MASCULINE UTILISÉE DANS CE DOCUMENT DÉSIGNE, LORSQU'IL Y A LIEU, AUSSI BIEN LES FEMMES QUE LES HOMMES.

CONSIDÉRANT la couverture au département de l'Assurance Transport National qui doit s'effectuer vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine et trois cent soixante-cinq (365) jours par année;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre les parties concernant la restructuration de la surveillance au Centre Opérationnel du Réseau (NOC) à Rimouski et le désir de la direction de scinder en deux la surveillance et l'assurance du Transport, il est convenu que l'équipe de Rimouski comprenant les actuels techniciens, surveillance et maintien deviendra support tier 2 dans l'équipe de l'Assurance Transport National;

CONSIDÉRANT les paragraphes 28.3, 28.5, 28.7, 28.11 et 28.13 de l'article 28 « Durée et horaire de travail »;

NONOBTANT les paragraphes 28.4, 28.6 et 28.14 de l'article 28 « Durée et horaire de travail »;

NONOBTANT le paragraphe 29.1 de l'article 29 « Repas » ;

NONOBTANT le paragraphe 23.5 de l'article 23 « Frais de séjour » ;

LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. HORAIRE DE TRAVAIL
 - 2.1 Répartition de la journée normale de travail

La journée normale de travail se répartit de la façon suivante :

8 h à 17 h (journée de huit (8) heures) ;
8 h à 20 h (journée de douze (12) heures) ;
20 h à 8 h (journée de douze (12) heures).

2.2 Répartition de la semaine normale de travail

La durée de la semaine normale de travail peut varier, mais le salarié effectue quatre-vingts (80) heures normales par période de paie.

Dans certains cas, la semaine normale de travail peut être de (40) heures, particulièrement pour les salariés dont les tâches ne sont pas reliées au soutien du Transport.

2.3 Établissement de l'horaire de travail

L'horaire de travail est préparé par l'Employeur sur une base de 8 semaines et est accessible à chaque salarié en tout temps. L'Employeur se réserve le droit de modifier l'horaire dans le cas où un salarié est absent pour deux (2) jours ou plus.

2.4 Affectation des salariés aux horaires de travail

Conformément au paragraphe 28.7 de l'article 28 « Durée et horaire de travail », l'affectation des salariés aux différents horaires est du ressort de la Direction.

Par ailleurs, le salarié affecté à l'horaire de huit (8) heures a la possibilité d'entreprendre sa journée entre 8 h et 9 h et de la terminer lorsqu'il a effectué ses huit (8) heures de travail. Il doit cependant aviser son supérieur immédiat de son intention, au plus tard une semaine après réception de l'horaire de travail, et s'en tenir au choix exprimé jusqu'à la fin de cet horaire de travail.

2.5 La répartition de la journée et de la semaine normale de travail est sujette à modification en fonction des besoins des opérations, et ce, après entente entre les parties.

3. REPAS

Le salarié bénéficie d'une période de repas rémunérée lorsqu'il est affecté à l'horaire de douze (12) heures. Il est entendu qu'aucun remboursement de frais de repas n'est accordé.

4. FORMATION

Dans l'éventualité où un salarié doit suivre des cours commandés ou donnés par TELUS Communications Inc. (toute formation académique exclue), l'horaire de travail de ce salarié sera modifié par un horaire normal de 8 heures par jour pendant un minimum de cinq (5) jours de travail.

5. REMPLACEMENTS ENTRE SALARIÉS

Les remplacements entre salariés sont régis par l'article 21 « Remplacement entre salariés » de la convention collective. Toutefois, le salarié en cause doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.

6. HEURES ACCUMULÉES EN BANQUE

Le salarié qui désire reprendre des heures accumulées en congé est régi par les paragraphes 30.10 et 30.11 de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail » de la convention collective. Toutefois, il doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.

7. CONGÉS HEBDOMADAIRES

Les salariés bénéficient, selon l'horaire établi, de deux (2) à cinq (5) jours de congés hebdomadaires. Minimalement, deux (2) jours de congés devront être consécutifs pour une période de quatorze (14) jours.

8. VACANCES ANNUELLES

Aux fins des vacances, une (1) semaine de vacances équivaut à cinq (5) jours de huit (8) heures.

9. ASSURANCE SALAIRE

Le salarié est assujéti aux modalités du régime Flex équipe TELUS-SQET en ce qui a trait au régime d'assurance salaire, en tenant compte, toutefois des particularités suivantes :

9.1 Chaque jour, pendant les deux premières semaines d'absence, est compensé en prenant comme base de référence les heures déjà prévues à l'horaire par l'Employeur.

9.2 Au-delà de deux (2) semaines d'absence consécutives, la base de référence aux fins de compensation s'établit à quarante (40) heures par semaine.

10. JOURS FÉRIÉS

Considérant le contexte particulier qui prévaut à l'Assurance Transport National, les jours fériés prévus à la convention collective sont traités de la façon suivante :

10.1 Seuls les salariés affectés à l'horaire de huit (8) heures peuvent bénéficier de jours fériés chômés.

10.2 Les salariés affectés à l'horaire de douze (12) heures doivent se présenter au travail conformément à leur horaire de travail. Advenant qu'un jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire, le jour férié est déplacé à la première journée ouvrable, tel que prévue à l'horaire de travail.

Le salarié ainsi tenu de travailler un jour férié (déplacé ou non déplacé) touche la rémunération prévue au paragraphe 30.9 de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail » de la convention collective.

10.3 L'après-midi du 24 décembre, tout comme l'après-midi du 31 décembre, équivalent respectivement à quatre (4) heures ou six (6) heures, selon les heures prévues à l'horaire de travail. Les autres jours fériés équivalent respectivement à huit (8) heures ou à douze (12) heures, tel que prévu à l'horaire de travail.

11. RÉUNIONS DÉPARTEMENTALES

Le salarié qui doit, à la demande de son supérieur immédiat, participer à des réunions départementales en dehors des heures normales de travail, est rémunéré selon les dispositions de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail » de la convention collective pour chacune des heures où sa présence est requise.

Les modalités ci-dessus mentionnées sont applicables tant au cumul du temps supplémentaire qu'au paiement des heures.

Cette entente entre en vigueur en date du 9 juillet 2023 et prend fin le 30 juin 2028. Si les parties désirent revenir aux modalités de la convention collective, un préavis de quatre (4) semaines est donné aux deux parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 6^e jour du mois de juillet 2023.

POUR TELUS COMMUNICATIONS INC.,

POUR LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES
EMPLOYÉS DE TELUS,
SECTION LOCALE 5044 DU S.C.F.P.

Daniel Busque, Directeur principal
Relations de travail

Claude Poirier, Président

Nathalie Courchesne
Conseillère SCFP

LETTRE D'ENTENTE S.Q.E.T. MÉTIER 2023-02

ENTRE TELUS COMMUNICATIONS INC.

ET LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉS DE TELUS,
SECTION LOCALE 5044 DU S.C.F.P.

OBJET CONDITIONS PARTICULIÈRES ACCORDÉES AUX
SALARIÉS TRAVAILLANT SUR DES HORAIRES 7/24 AU
CVMS (AFFAIRES) (M1594)

Convention collective des employés d'exécution en
vigueur du 2023-07-08 au 2028-06-30

NOTE : LA FORME MASCULINE UTILISÉE DANS CE DOCUMENT DÉSIGNE, LORSQU'IL Y A LIEU, AUSSI BIEN LES FEMMES QUE LES HOMMES.

CONSIDÉRANT la couverture dans le secteur CVMS Affaires qui doit s'effectuer vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine et trois cent soixante-cinq (365) jours par année;

CONSIDÉRANT les discussions intervenues entre TELUS Communications Inc. et le S.Q.E.T.;

CONSIDÉRANT les paragraphes 28.3, 28.7, 28.11 et 28.13 de l'article 28 « Durée et horaire de travail »;

NONOBTANT les paragraphes 28.4, 28.5, 28.6 et 28.14 de l'article 28 « Durée et horaire de travail » ;

NONOBTANT le paragraphe 29.1 de l'article 29 « Repas ».

LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :

1. HORAIRE DE TRAVAIL

1.1 Répartition de la journée normale de travail

La journée normale de travail se répartit de la façon suivante :

(quart de travail de douze (12) heures);
(quart de travail de huit (8) heures);
(quart de travail de dix (10) heures).

L'Employeur s'engage à ne pas faire d'horaires coupés.

1.2 Répartition de la semaine normale de travail

La durée de la semaine normale de travail peut varier, mais le salarié effectue quatre-vingts (80) heures normales par période de paie.

Toutefois, sur une base volontaire et avec l'approbation de son gestionnaire, le salarié peut effectuer jusqu'à quatre-vingt-huit (88) heures normales par période de paie. Néanmoins, sur une période de six semaines la moyenne des heures est de quarante (40) heures par semaine.

1.3 Établissement de l'horaire de travail

L'horaire de travail est préparé par l'Employeur sur une base de six (6) semaines et est distribué à chaque salarié normalement au moins trois (3) semaines à l'avance. L'Employeur se réserve le droit de modifier l'horaire dans le cas où le salarié est absent pour deux (2) jours ou plus, dû à des circonstances incontrôlables par l'Employeur.

1.4 Affectation des salariés aux horaires de travail

Conformément au paragraphe 28.7 de l'article 28 « Durée et horaire de travail », l'affectation des salariés aux différents horaires est du ressort de la Direction. Toutefois, la Direction affecte les salariés à ces dits horaires en respectant, dans la mesure du possible, le tour de rôle, lequel est actuellement en vigueur dans le secteur CVMS Affaires.

Advenant le départ d'un salarié, son remplaçant viendra prendre sa place dans le tour de rôle.

2. REPAS

Le salarié affecté à l'horaire de douze (12) heures reçoit une allocation de repas, soit l'équivalent d'un dîner et d'un souper. Il est entendu qu'en raison du contexte particulier qui prévaut dans le secteur CVMS Affaires, le salarié doit par contre demeurer à son poste de travail et continuer de prendre des appels pendant cette période. Les frais sont remboursés selon les modalités prévus à l'article 23 « Frais de séjour ».

3. FORMATION

La journée normale de travail du salarié qui est appelé à suivre des cours commandés ou donnés par TELUS Communications Inc. (toute formation académique exclue) est fixée à huit (8) heures par jour. Advenant qu'un cours donné à Rimouski se termine à midi (12 h), le salarié se présente à son supérieur immédiat à 13 h le même jour.

4. REMPLACEMENT ENTRE SALARIÉS

Les remplacements entre salariés sont régis par l'article 21 « Remplacement entre salariés » de la convention collective. Toutefois, le salarié en cause doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.

5. HEURES ACCUMULÉES EN BANQUE

Le salarié qui désire reprendre des heures accumulées en congé est régi par les paragraphes 30.10 et 30.11 de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail » de la convention collective. Toutefois, il doit en faire la demande à son supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance.

6. CONGÉS HEBDOMADAIRES

Les salariés bénéficient normalement, selon l'horaire établi, de deux (2) à cinq (5) jours de congés hebdomadaires consécutifs. Dans des circonstances normales (pas de maladie), les salariés bénéficient de quatre (4) fins de semaine de congé par période de six (6) semaines.

Le salarié qui se prévaut du deuxième paragraphe du point 1.2 de la présente lettre bénéficie de congés hebdomadaires en fonction de l'horaire établi.

7. VACANCES ANNUELLES

Aux fins des vacances, une (1) semaine de vacances équivaut à cinq (5) jours de huit (8) heures.

8. ASSURANCE SALAIRE

Le salarié est assujéti aux modalités du régime d'avantages sociaux flexibles de TELUS en ce qui a trait au régime d'assurance salaire, en tenant compte, toutefois, des particularités suivantes :

8.1 Chaque jour, pendant les deux premières semaines d'absence, est compensé en prenant comme base de référence les heures déjà prévues à l'horaire par l'Employeur.

8.2 Au-delà de deux semaines d'absence consécutives, la base de référence aux fins de compensation s'établit à quarante (40) heures par semaine.

9. JOURS FÉRIÉS

Considérant le contexte particulier qui prévaut dans le secteur CVMS Affaires, l'après-midi du 24 décembre, tout comme l'après-midi du 31 décembre, équivalent respectivement à quatre (4) heures, cinq (5) heures ou six (6) heures, selon les heures prévues à l'horaire de travail. Les autres jours fériés équivalent respectivement à huit (8) heures, dix (10) heures ou à douze (12) heures, tel que prévu à l'horaire de travail.

10. PRIMES

Nonobstant le sous-paragraphe 39.1.2 de l'article 39 « Primes », un salarié reçoit une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) pour chaque heure normale de travail effectuée entre 23 h 01 et 8 h 00.

11. RÉUNIONS DÉPARTEMENTALES

Le salarié qui doit, à la demande de son supérieur immédiat, participer à des réunions départementales en dehors des heures normales de travail, est rémunéré selon les dispositions de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail » de la convention collective pour chacune des heures où sa présence est requise.

Les modalités ci-dessus mentionnées sont applicables tant au cumul du temps supplémentaire qu'au paiement des heures.

12. GÉNÉRALITÉS

Le supérieur immédiat et son équipe s'entendent pour les arrangements sur le mode de répartition de la journée et de la semaine de travail et peuvent convenir d'ententes particulières si des circonstances le justifient.

Cette entente entre en vigueur le 9 juillet 2023 et prend fin lors du renouvellement de la convention collective. Si la direction ou le Syndicat désire revenir aux modalités de la convention collective, un préavis de quatre (4) semaines sera donné.

Cette entente n'est valide que pour le présent dossier et elle ne peut être invoquée dans toute autre affaire pouvant survenir ultérieurement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 6^e jour du mois de juillet 2023.

POUR TELUS COMMUNICATIONS INC.,

POUR LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES
EMPLOYÉS DE TELUS,
SECTION LOCALE 5044 DU S.C.F.P.

Daniel Busque, Directeur principal
Relations de travail

Claude Poirier, Président

Nathalie Courchesne
Conseillère SCFP

