

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

TELUS COMMUNICATIONS INC.

ET

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

Du 5 août 2010 au 31 décembre 2014

12907 (03)

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 dans une annexe distincte 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.

Enfin, les conditions applicables aux employés de la catégorie Personnel d'entretien sont définies à la lettre d'entente C-2010-14.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	But de la convention	1
2	Définitions et interprétation des termes	1
3	Reconnaissance	6
4	Juridiction	7
5	Droits et responsabilités de la Direction	9
6	Grève ou lock-out	9
7	Coopération	9
8	Santé et sécurité au travail	9
9	Comité de relations de travail	10
10	Tableaux d'affichage	11
11	Régime syndical	11
12	Représentation	13
13	Mesures disciplinaires	16
14	Procédure de règlement des griefs	17
15	Arbitrage	19
16	Ancienneté	20
17	Changements technologiques	22
18	Abolition de poste	26
19	Mouvement de personnel	32
20	Assignation	37
21	Remplacement entre salariés	38
22	Affectation temporaire et assignation spéciale	38
23	Frais de séjour	42
24	Frais de voyage et moyens de transport	43
25	Temps de voyage	44
26	Frais de transport et fréquence de retour à sa base d'un salarié assigné	46
27	Dépenses occasionnées par le transfert d'un salarié	47
28	Durée et horaire de travail	50
29	Repas	53
30	Heures supplémentaires de travail	54
31	Jours fériés	58
32	Vacances annuelles payées	61
33	Salaires	67
34	État du salaire et des retenues	67
35	Avancement d'échelon	68
36	Profil des occupations	68

TABLE DES MATIÈRES (SUITE)

ARTICLE	TITRE	PAGE
37	Classification des nouvelles occupations ou des occupations modifiées	69
38	Échelle de salaires d'un salarié préposé à plusieurs occupations	71
39	Primes	72
40	Allocation spéciale	74
41	Rémunération minimum pour rappel au travail	74
42	Assurances	75
43	Régime de retraite	76
44	Permis d'absence	76
45	Congé de maternité et congé parental	80
46	Absence pour rendez-vous médicaux	84
47	Outils	85
48	Intempéries	85
49	Vêtements	86
50	Travail à contrat	87
51	Annexes, lettres d'entente et amendements	88
52	Durée de la convention	88

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE		PAGE
A	Échelles de salaires	90
B	Modalités de traitement salarial	92
C	Liste des occupations	97
D	Formulaire de grief	101
E	Conditions applicables aux salariés du centre d'appels compétitif	103
F	Liste de rappel	114

LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE		PAGE
1	Conditions de travail des salariés à l'est de la rivière Sheldrake	116
2	Conditions particulières pour les salariés de la catégorie «Agent Centre d'appels»	119
3	Liste des régions et districts	120
4	Traitement salarial	121
5	Horaire flexible et semaine de travail de 4 jours	129
6	Calcul du pourcentage de salariés temporaires	132
7	Attribution d'un poste disponible aux salariés visés par les dispositions des articles 17 et 18	134
8	Régime de prime de performance	136
9	Programme de disponibilité	137
10	Interventions planifiées	139
11	Forum d'intérêts communs	141
12	Programme de départ volontaire	142

TABLE DES MATIÈRES ALPHABÉTIQUE

ARTICLE	TITRE	PAGE
18	Abolition de poste	26
46	Absence pour rendez-vous médicaux	84
22	Affectation temporaire et assignation spéciale	38
40	Allocation spéciale	74
16	Ancienneté	20
51	Annexes, lettres d'entente et amendements	88
15	Arbitrage	19
20	Assignation	37
42	Assurances	75
35	Avancement d'échelon	68
1	But de la convention	1
17	Changements technologiques	22
37	Classification des nouvelles occupations ou des occupations modifiées	69
9	Comité de relations de travail	10
45	Congé de maternité et congé parental	80
7	Coopération	9
2	Définitions et interprétation des termes	1
27	Dépenses occasionnées par le transfert d'un salarié	47
5	Droits et responsabilités de la Direction	9
52	Durée de la convention	88
28	Durée et horaire de travail	50
38	Échelle de salaires d'un salarié préposé à plusieurs occupations	71
34	État du salaire et des retenues	67
23	Frais de séjour	42
26	Frais de transport et fréquence de retour à sa base d'un salarié assigné	46
24	Frais de voyage et moyens de transport	43
6	Grève ou lock-out	9
30	Heures supplémentaires de travail	54
48	Intempéries	85
31	Jours fériés	58
4	Juridiction	7
13	Mesures disciplinaires	16

**TABLE DES MATIÈRES
ALPHABÉTIQUE (suite)**

TABLE DES MATIÈRES (SUITE)

ARTICLE	TITRE	PAGE
19	Mouvement de personnel	32
47	Outils	85
44	Permis d'absence	76
39	Primes	72
14	Procédure de règlement des griefs	17
36	Profil des occupations	68
3	Reconnaissance	6
43	Régime de retraite	76
11	Régime syndical	11
21	Remplacement entre salariés	38
41	Rémunération minimum pour rappel au travail	74
29	Repas	53
12	Représentation	13
33	Salaires	67
8	Santé et sécurité au travail	9
10	Tableaux d'affichage	11
25	Temps de voyage	44
50	Travail à contrat	87
32	Vacances annuelles payées	61
49	Vêtements	86

LISTE DES ANNEXES ALPHABÉTIQUE

ANNEXE		PAGE
E	Conditions applicables aux salariés du centre d'appels compétitif	103
A	Échelles de salaires	90
D	Formulaire de grief	101
F	Liste de rappel	114
C	Liste des occupations	97
B	Modalités de traitement salarial	92

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	134
6	Calcul du pourcentage de salariés temporaires	132
1	Conditions de travail des salariés à l'est de la rivière Sheldrake	116
2	Conditions particulières pour les salariés de la catégorie « Agent Centre d'appels »	119
11	Forum d'intérêts communs	141
5	Horaire flexible et semaine de travail de 4 jours	129
10	Interventions planifiées	139
3	Liste des régions et districts	120
8	Régime de prime de performance	137
12	Programme de départ volontaire	142
9	Programme de disponibilité	137
4	Traitement salarial	121

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, dans la mesure du possible, 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 généralement vingt-quatre (24) mois, à moins d'entente avec le salarié visé.

Assignation spéciale :

désignation d'un salarié oeuvrant 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.

2.2 Ancienneté :

période durant laquelle un salarié a été 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 Assignation :

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 normales 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 six (6) mois de travail.
- 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.

2.41

Supplément :

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

2.42

Syndicat :

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

2.43

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 émis par le Conseil canadien des relations industrielles le 17 mai 2002.

ARTICLE 4 JURIDICITION

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 six (6) 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

Vacances

Le salarié temporaire et le salarié remplaçant qui, le 1^{er} janvier de chaque année, justifient de trois (3) ans et plus de service continu bénéficient de trois (3) semaines de vacances durant la période s'étendant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année courante.

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 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 Hâvre 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 52.2 de l'article 52 « Durée de la convention », les parties pourront toutefois exercer leurs droits conformément à ce qui est prévu au Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch.L-2.

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.

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 leurs obligations prévues aux articles 124, 125 et 126 de la Partie II du Code canadien du travail « Santé et sécurité au travail ».
- 8.4** L'Employeur, le Syndicat et les salariés s'engagent à respecter les mandats prévus aux articles 134 et 135 de la Partie II du Code canadien du travail « Santé et sécurité au travail ».
- 8.5** Le comité d'orientation est composé de quatre (4) représentants des travailleurs, dont trois (3) proviennent du Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P., et un (1) du Syndicat des Agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P., ainsi que de quatre (4) représentants de l'Employeur.
- 8.6** 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.
- 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 six (6) 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;
 - 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.
- b) en fin de liste, le montant total de la cotisation syndicale retenue pour l'ensemble des participants pour ladite période de paie.
- c) L'employeur vérifie la faisabilité pour l'ajout des informations suivantes :
- le code d'occupation
 - la date d'admissibilité aux vacances
 - le taux horaire ou salaire annuel.

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.

Le nombre de délégués ne doit pas excéder :

CATÉGORIE MÉTIER

- soixante-quinze (75);

CATÉGORIE BUREAU

- quarante-quatre (44);

CATÉGORIE AGENT CENTRE D'APPELS

- dix (10);

Il ne peut pas y avoir plus d'un délégué pour un même supérieur immédiat dans le même district. Le Syndicat fournit cette liste dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

12.3.2 La liste prévue au sous-paragraphe 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;

- 12.4.2** rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter de problèmes liés 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 paragraphe 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 auxquels 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.

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 Sur demande à son supérieur immédiat, le salarié peut consulter son dossier départemental.

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.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

14.1 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 le salarié lui-même ou par son délégué 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 14.3. 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 14.3. 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, sous pli recommandé ou certifié ou par télécopieur, au responsable des griefs ou son substitut dans les cinq (5) jours suivants la réception du grief. À défaut de décision dans ce délai ou de décision satisfaisante, le Syndicat, s'il veut référer le grief à l'arbitrage, doit le faire, par écrit, sous pli recommandé ou certifié ou par télécopieur, dans les dix (10) jours suivants et de la façon indiquée à l'article 15 « Arbitrage ».

14.3 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, sous pli recommandé ou certifié ou par télécopieur, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement, et doit comprendre la liste des salariés visés par le grief ou, s'il y a lieu, le nom du ou des service(s) en cause. 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.

- 14.4** 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, sous pli recommandé ou certifié ou par télécopieur, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement.
- 14.5** Le président du Syndicat ou son substitut doit rendre sa décision, par écrit, sous pli recommandé ou certifié ou par télécopieur, 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, s'il veut référer le grief à l'arbitrage, doit le faire de la façon prévue au paragraphe 14.2 en le lisant et l'interprétant avec les modifications nécessaires.
- 14.6** 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.
- 14.7** 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.
- 14.8** 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.
- 14.9** Tout grief doit être soumis sur le formulaire de grief accepté par les deux parties. Ce formulaire apparaît à l'annexe D.
- 14.10** 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 a 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 l'Employeur ou le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit le faire dans le délai prévu au paragraphe 14.2 de l'article 14 « Procédure de règlement des griefs », en informant le directeur des Relations de travail ou le président du Syndicat selon le cas.
- 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 arbitrable. 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.
- 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** À compter de la date où le salarié régulier, mis à pied sujet à rappel, est inscrit sur la liste de rappel, à chaque retour au travail, selon les modalités de rappel de l'annexe E son ancienneté s'accumule proportionnellement au nombre d'heures normales effectuées.
- 16.4** L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel s'accumule proportionnellement au nombre d'heures normales effectuées durant la période de référence.
- 16.5** La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 16.6** La liste d'ancienneté indique l'ancienneté de chaque salarié au 1^{er} janvier de l'année où la liste est affichée.
- 16.7** La Direction affiche la liste d'ancienneté dans le mois de janvier de chaque année. À chaque fois qu'elle affiche cette liste, la Direction en envoie une (1) copie au Syndicat.
- 16.8** 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.
- 16.9** 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.
- 16.10** Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- 16.10.1** dans le cas d'absence au travail en raison de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle;
- 16.10.2** dans le cas d'absence au travail en raison de lésion professionnelle;
- 16.10.3** 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;
- 16.10.4** dans le cas d'une absence autorisée de moins d'un (1) mois;
- 16.10.5** dans le cas d'un salarié affecté dans une autre unité de négociation ou ailleurs pour les besoins de l'entreprise;
- 16.10.6** dans le cas d'absence au travail pour fonction syndicale;
- 16.10.7** 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;
- 16.10.8** dans le cas d'un salarié en mise à pied temporaire selon le paragraphe 18.9.3, 18.10.3 ou 18.11.3 de l'article 18 « Abolition de poste ».

16.11

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

- 16.11.1** 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.;
- 16.11.2** dans le cas d'un salarié mis à pied sujet à rappel;
- 16.11.3** dans le cas d'une absence autorisée de plus d'un (1) mois;

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

16.12 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

16.12.1 une démission;

16.12.2 un congédiement, à moins que celui-ci n'ait été annulé par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;

16.12.3 un licenciement;

16.12.4 dans le cas d'un salarié mis à pied et sujet à rappel, le défaut de se présenter au travail dans les quatorze (14) jours qui suivent le rappel, à moins de raisons valables.

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 décide du poste à abolir parmi les volontaires;

- 17.3.2** elle avise le salarié, tel que prévu au sous-paragraphes 17.3.1, et le Syndicat dans un délai de cent vingt (120) jours précédant 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 mis à pied ou licencié en raison de changements technologiques.
- 17.5** Nonobstant les dispositions du paragraphe 17.4, un salarié peut choisir d'être mis à pied sujet à rappel, conformément aux dispositions de l'article 18 « Abolition de poste » ou 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-paragraphes 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-paragraphes 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.
- 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, dans sa base ou dans le district ou dans la région ou dans le territoire de la Compagnie, 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. Cependant, si le salarié qui a reçu l'avis prévu au sous-paragraphe 17.3.2 ne pose pas sa candidature à un poste équivalent dans sa base, ce poste ne se retrouve pas dans son scénario de supplantation s'il le reçoit dans les six (6) mois suivant la fin de l'affichage du poste.
- 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 mis à pied et inscrit sur la liste de rappel prévue au sous-paragraphe 18.3.4 de l'article 18 « Abolition de poste ».

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 supplante 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 décide du poste à abolir parmi les volontaires;

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 :

Ancienneté Nombre de semaines de préavis

<u>- 3 ans</u>	<u>3</u>
3 ans mais – 7 ans	4
7 ans mais – 10 ans	6
10 ans et +	8

18.2 Un salarié peut choisir d'être mis à pied sujet à rappel conformément aux dispositions des sous-paragraphes 18.3.4 et suivants ou 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;

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-paragraphe 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 remplacé 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.

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, dans sa base ou dans le district ou dans la région ou dans le territoire de la Compagnie, 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.

Cependant, si le salarié qui a reçu l'avis mentionné au sous-paragraphe 18.1.2 ne pose pas sa candidature à un poste équivalent ou immédiatement inférieur dans sa base, ce poste ne se retrouve pas dans son scénario de supplantation s'il le reçoit dans les six (6) mois suivant la fin de l'affichage du poste.

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.

18.3.4 Le salarié qui n'utilise pas son droit de supplantation ou qui ne peut supplanter est mis à pied, sujet à rappel, pour une période n'excédant pas douze (12) mois à compter de la date de la mise à pied (voir annexe E).

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 »;

18.4.2 les salariés visés au sous-paragraphe 18.3.4. Dans cette situation, la période de mise à pied, sujet à rappel, est prolongée d'une (1) semaine à chaque fois que ces derniers ont accumulé l'équivalent d'une (1) semaine normale de travail.

18.5 À l'expiration de la période prévue au sous-paragraphe 18.3.4 ou, s'il y a lieu, après l'application du paragraphe 18.4, si le salarié mis à pied, sujet à rappel, n'a pas été rappelé à un poste permanent, 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 ».

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

18.7 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 soixante (60) jours, à titre de période de probation, avant de pouvoir être confirmé dans son nouveau poste.

18.8 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 18.9 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau.

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 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;

- 18.9.3** 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 Métier.

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 remplaçant et de salarié

temporaire, 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.

Le paragraphe 18.11 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

18.11 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 :

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

18.11.2 s'il n'y a pas de volontaire ou s'il n'y en 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 18.11.3, 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;

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

18.11.4 à l'intérieur de la période prévue au sous-paragraphe 18.11.3, la Direction rappelle, s'il y a lieu, les salariés par ordre d'ancienneté.

18.12 Si une situation entraîne la mise à pied temporaire de cinq (5) salariés ou plus, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent 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 18.9, 18.10 ou 18.11 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 soixante (60) 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 Le salarié qui est en mise à pied pour une période de douze (12) mois, peut soumettre sa candidature à un poste affiché selon les instructions indiquées sur l'avis de poste disponible. Il doit le faire dans les mêmes délais que ceux prévus au paragraphe 19.2.

19.18 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.

- 19.19** 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.
- 19.20** 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.
- 19.21** 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 replacer 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'intérêts 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 soit 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 à un salarié volontaire, 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 La Direction paie à un salarié assigné les dépenses de frais de séjour faites à l'extérieur de sa base, comme suit :

23.3.1 Frais encourus pour la location d'une chambre, lorsque 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 La Direction paie les frais de repas engagés à un salarié qui, n'étant pas assigné, travaille à la demande de celle-ci dans un rayon de plus de quinze (15) kilomètres de sa base au moment où il doit prendre son repas du milieu de la journée. Le salarié peut bénéficier de cette condition même s'il travaille dans un rayon inférieur à quinze (15) kilomètres de sa base, quand son supérieur juge cet arrangement plus pratique.

23.5 Si, à la demande de son supérieur, un salarié est tenu de demeurer à son travail à la fin de sa journée normale, il bénéficie d'un remboursement de frais de repas engagés en autant qu'il travaille deux (2) heures en supplémentaire et que ces dernières soient contiguës à sa journée normale de travail.

23.6 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 accumulé à taux simple pouvant être repris 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 Hâvre 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 ou suite à l'application des articles 17 « Changements technologiques », 18 « Abolition de poste » et 19 « Mouvement de personnel », 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 ou, selon le cas, les frais prévus au sous-paragraphe 27.5.2;
- 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 Lorsque le transfert d'un salarié implique pour ce dernier la vente de sa résidence principale ou l'achat d'une nouvelle résidence, la Direction lui accorde les avantages prévus dans la

pratique d'administration « Plan de vente de la résidence d'un employé transféré ». Ce paragraphe s'applique :

- a) au salarié visé par les dispositions des articles 17 « Changements technologiques » et 18 « Abolition de poste »;
- b) au salarié qui a reçu un avis écrit du directeur de service visé confirmant qu'il est couvert par ce paragraphe pour une durée déterminée dans cet avis et qui obtient un poste conformément aux dispositions de l'article 19 « Mouvement de personnel »;
- c) lorsque la Direction transfère un poste d'un district à un autre et que le salarié se porte volontaire et ce, conformément au paragraphe 19.19 de l'article 19 « Mouvement de personnel ».

27.5.1 considérant que le salarié bénéficie d'un délai allant jusqu'à trente (30) jours de la première journée de travail sur son nouveau poste pour se prévaloir du plan de vente mentionné au paragraphe 27.5, il peut, à compter de la date où il est avisé de son transfert, mettre immédiatement sa maison en vente. Aux fins d'application du présent paragraphe, la date indiquée au statut d'emploi est celle de la première journée de travail dans son nouveau poste, à moins d'entente préalable entre les parties. Si la maison du salarié est ainsi vendue, la Direction lui remboursera alors les honoraires d'un agent d'immeubles, au taux courant, sur présentation :

- a) du contrat avec cet agent d'immeubles;
- b) du contrat de vente;
- c) du compte d'honoraires de l'agent;
- d) ou de pièces justificatives équivalentes;

27.5.2 si le salarié doit encourir une pénalité liée à une annulation d'hypothèque, ce montant lui est remboursé sur présentation des pièces justificatives en autant que le montant réclamé soit raisonnable en regard des transactions normalement effectuées;

27.5.3 relativement à l'achat d'une résidence principale dans la nouvelle localité et ce, à l'intérieur d'un (1) an de la date du transfert, sur présentation des pièces justificatives, la Direction rembourse au salarié :

- a) les frais d'actes notariés;
- b) la taxe municipale sur transactions immobilières;
- c) les honoraires, le cas échéant, de souscription d'hypothèque (excluant tout dépôt hypothécaire).

27.6 Même après qu'il lui a été accordé, un avantage prévu aux paragraphes 27.4 et 27.5, 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 aux paragraphes 27.4 et 27.5, 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 fêtes, 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 effectue 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 dix (10) heures supplémentaires par mois.

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 prévue 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 à une période de repos pouvant aller jusqu'à huit (8) heures, non rémunérée, entre la fin d'une période de travail et le début de la période suivante. Le salarié doit en informer son gestionnaire.

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 qui fait quinze (15) minutes ou moins de travail en dehors de son horaire quotidien de travail ne reçoit aucune rémunération; lorsqu'il fait plus de quinze (15) minutes de travail en dehors de son horaire quotidien de travail, il est assuré d'une rémunération minimum d'une demi-heure (,50) prévue selon les dispositions du paragraphe 30.8.

30.6.3 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 Les heures supplémentaires effectuées entre 22 h 01 et 7 h 00 sont rémunérées au taux normal majoré de cent pour cent (100 %). Toutes autres 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 pour chaque heure travaillée :

- le Vendredi saint;
- le jour de l'Action de grâce;
- le 24 décembre en après-midi;
- le 31 décembre en après-midi.

Le salarié est rémunéré au deux tiers (2/3) de son taux normal de salaire en vigueur au moment où la prestation de travail est effectuée. Ce taux de salaire est majoré de cinquante pour cent (50 %) pour chaque heure travaillée :

- la fête de Dollard.

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

- le 1^{er} juillet;
- la fête du Travail.

Le salarié est rémunéré au taux normal majoré de cent pour cent (100 %) pour chaque heure travaillée :

- le 1^{er} janvier;
- le 2 janvier;
- le lundi de Pâques;
- le 24 juin;
- le 25 décembre;
- le 26 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.

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 2 janvier;
le Vendredi saint;
le lundi de Pâques;
le lundi qui précède le 25 mai;
le 24 juin;
le 1^{er} juillet;
la fête du Travail;
le jour de l'Action de grâces;
le 25 décembre;
le 26 décembre.

Pour l'équivalent des après-midi 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 quinze (15) 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

De la date de signature de la convention collective au 31 décembre 2010, les modalités applicables sont celles prévues à la lettre d'entente SQET C 2010-06.

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.

A compter du 1^{er} janvier 2011, le paragraphe 32.4 ne s'applique qu'aux salariés détenant 20 ans et plus de service reconnu donnant droit aux vacances au 1^{er} janvier 2011.

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.

A compter du 1^{er} janvier 2011, le paragraphe 32.5 ne s'applique qu'aux salariés détenant 19 ans et moins de service reconnu donnant droit aux vacances au 1^{er} janvier 2011.

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

32.5.2 de huit (8) ans, mais moins de quinze (15) ans de services reconnu donnant droit aux vacances, bénéficie de quatre 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 vacance 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.

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 subordonnée 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 Santé de TELUS Solutions de Sourçage Inc. 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 survient, 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 ».

33.2 Dans certaines conditions établies lors de l'embauche ou de la réembauche, advenant que le candidat ne rencontre pas toutes les exigences du poste requises, le salaire normal versé au salarié pourra être inférieur au minimum de l'échelle salariale, sans toutefois aller en dessous de quatre-vingt pour cent (80 %) de la base de son échelle et ce, pour une période déterminée lors de son embauche, laquelle n'excèdera pas vingt-quatre (24) mois. Cette clause trouve également application lors du passage d'un statut d'emploi à un autre, à l'extérieur de son occupation. Lors du passage d'un statut d'emploi à un autre à l'intérieur de la même occupation, le salaire normal versé au salarié sera maintenu.

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 faite au salarié et qui est due à l'Employeur.

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. L'avancement d'échelon est réactivé à compter du 1^{er} janvier 2010.
- 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 de soixante-quinze cents (0,75 \$) pour chaque heure normale de travail effectuée entre 18 h 00 et 23 h 00.

39.1.2 Un salarié reçoit une prime de un dollar vingt-cinq (1,25 \$) pour chaque heure normale de travail effectuée entre 23 h 01 et 6 h 00.

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 de un dollar vingt-cinq (1,25 \$).

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

Le paragraphe 39.3 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier.

39.3 Prime pour travail dans les tours de micro-ondes

39.3.1 Le salarié qui, à la demande de la Direction, travaille dans une tour de micro-ondes à plus de cent (100) pieds du sol, reçoit une prime d'un dollar soixante-quinze (1,75 \$) pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions. Le salarié est assuré de cette prime même si le travail effectué dans ces conditions dure moins d'une (1) heure.

39.3.2 Le sous-paragraphe 39.3.1 ne s'applique pas à l'occupation de « préposé, entretien des tours » ni à toute autre occupation dont les fonctions normales obligent le salarié à travailler dans les tours.

39.4 Prime du dimanche

Les sous-paragraphe 39.4.1, 39.4.2 et 39.4.3 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Métier.

- 39.4.1** La prime du dimanche est de six dollars (6 \$) de l'heure. Elle est versée au salarié pour chaque heure normale de travail qu'il effectue le dimanche entre 0 h et 24 h.
- 39.4.2** Aux fins du sous-paragraphe 39.4.1, le taux horaire normal comprend, s'il y a lieu, l'allocation spéciale établie au prorata d'une (1) heure normale de travail.
- 39.4.3** La prime prévue au sous-paragraphe 39.4.1 ne peut trouver application si ce dimanche coïncide avec un jour férié rémunéré.

Les sous-paragraphe 39.4.4, 39.4.5 et 39.4.6 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

- 39.4.4** La prime du dimanche est une rémunération égale à cinquante pour cent (50 %) du taux horaire normal du salarié. Elle est versée au salarié pour chaque heure normale de travail qu'il effectue le dimanche entre 0 h et 24 h.
- 39.4.5** Lorsque le salarié travaille un deuxième (2^e) dimanche consécutif à la suite d'une affectation qu'il n'a pas choisie, ce salarié reçoit en outre une prime de cinquante cents (0,50 \$) pour chaque heure de travail qu'il effectue ce deuxième (2^e) dimanche consécutif entre 0 h et 24 h.
- 39.4.6** La prime prévue au sous-paragraphe 39.4.4 ne peut trouver application si ce dimanche coïncide avec un jour férié rémunéré.

39.5 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 une prime de deux dollars (2 \$).

39.6 **Prime de promotion des services**

Un salarié reçoit une prime de 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-Iles.

40.2 Elle est, dans le district de Sept-Iles de quarante-six dollars (46 \$) par semaine normale de travail et, dans le district de Baie-Comeau, de quarante-trois dollars (43 \$) 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** De la date de signature de la convention collective au 31 décembre 2010, les modalités applicables sont celles prévues à la lettre d'entente SQET C-2010-12.
- 42.2** À compter du 1^{er} janvier 2011, les conditions d'assurance sont celles prévues au régime d'avantages sociaux flexibles de TELUS.
- 42.3** 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. Les salariés devenant admissibles à une exonération de primes pour les assurances vie jusqu'au 30 juin 2011 demeureront couverts par le contrat entre TELUS Québec et l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers Inc.

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

44.1 Permis d'absence pour assister à des funérailles

Un salarié peut s'absenter, à l'intérieur de sa semaine normale de travail, à condition que le salarié assiste aux funérailles :

- a)** cinq (5) jours rémunérés lors du décès des personnes suivantes : conjoint ou enfant (de droit ou de fait);
- b)** trois (3) jours rémunérés lors du décès des personnes suivantes: père, mère, ex-conjoint lié par une descendance d'âge mineur sauf si handicap, frère, sœur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru (de droit ou de fait);
 - le salarié bénéficie d'une (1) journée d'absence rémunérée additionnelle dans le cas où les funérailles se situent à plus de 300 kilomètres de sa base, sur présentation de pièces justificatives (la Côte-Nord est réputée être à plus de 300 kilomètres);
 - le salarié bénéficie d'une (1) journée d'absence rémunérée additionnelle s'il est liquidateur désigné d'une succession.
- c)** une (1) journée rémunérée lors du décès du grand-père ou de la grand-mère ou des petits-enfants (de droit ou de fait).

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, sans salaire pour remplir des obligations liées 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.

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

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.

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 trente-sept (37) semaines continues.

Cependant, le total du congé de maternité et du congé parental ne doit pas dépasser cinquante-quatre (54) 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 trente-sept (37) 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 an (1) après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un an (1) après que l'enfant lui a été confié.

45.6 **Avis**

Le congé parental peut être pris après un avis écrit à la Direction d'au moins huit (8) 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 fournir à son supérieur immédiat un préavis écrit d'au moins trois (3) semaines, lui indiquant la date à laquelle elle entend se prévaloir du congé de maternité, ainsi que la date prévue de son retour au travail. Ce préavis écrit doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

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 La Direction doit faire parvenir à la salariée, dans la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis écrit rappelant la date prévue de l'expiration du congé de maternité.

45.9 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.

45.10 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.

45.11 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.

45.12 Dans le cas où le congé parental n'excède pas trente-sept (37) semaines, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste.

45.13 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.

45.14 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.

45.15 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 si 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.

45.16 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.

- 45.17** La salariée qui veut bénéficier du congé de maternité doit remplir les conditions suivantes :
- 45.17.1** elle ne doit pas retirer ses contributions à la caisse de retraite, s'il y a lieu;
 - 45.17.2** 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.
- 45.18** 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.
- 45.19** 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.
- 45.20**
- 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.

45.21 Pour être admissible à bénéficier des avantages prévus au paragraphe 45.20, 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.

45.22 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 ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET AMENDEMENTS

51.1 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 52 DURÉE DE LA CONVENTION

52.1 La présente convention entre en vigueur le 5 août 2010 et expire le 31 décembre 2014.

52.2 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.

52.3 Les dispositions de la présente convention n'ont aucun effet rétroactif à moins de stipulation contraire à cet effet.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

François Cliche,
Vice-président, Ressources humaines

Isabelle Jolly,
Conseillère principale, Relations de
travail

Clément Audet,
Vice-président, Marché consommateurs
et centres contact clients

Hugues Belley,
Directeur général, Livraison solutions
clients

Tonia Byram,
Directrice générale, service à la clientèle

Serge Nadeau
Directeur, Exploitation

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

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

Diane Gagné,
présidente

Daha Bassoum,
membre du comité de négociation

Johanne Fournier,
membre du comité de négociation

Carl Gagnon,
membre du comité de négociation

Simon Hovington,
membre du comité de négociation

Raynald Le Monnier,
membre du comité de négociation

Félix L'Espérance,
membre du comité de négociation

Gaston Lessard,
membre du comité de négociation

Michel Tremblay,
membre du comité de négociation

Madeleine B. Hudon,
conseillère syndicale S.C.F.P.

(porte-parole)

(porte-parole)

ANNEXE A

ÉCHELLES DE SALAIRES

27 juin 2010									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	16,41 \$	17,13 \$	17,82 \$	18,54 \$	19,27 \$	19,97 \$	20,71 \$		
I	17,99 \$	18,73 \$	19,48 \$	20,23 \$	20,98 \$	21,73 \$	22,47 \$	23,21 \$	
H	19,57 \$	20,38 \$	21,18 \$	21,98 \$	22,82 \$	23,61 \$	24,43 \$	25,23 \$	26,03 \$
G	21,12 \$	22,15 \$	23,17 \$	24,19 \$	25,20 \$	26,22 \$	27,21 \$	28,25 \$	29,27 \$
F	22,85 \$	24,10 \$	25,39 \$	26,61 \$	27,85 \$	29,12 \$	30,38 \$	31,65 \$	32,93 \$

1^{er} janvier 2011									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	16,74 \$	17,48 \$	18,18 \$	18,91 \$	19,66 \$	20,36 \$	21,12 \$		
I	18,35 \$	19,10 \$	19,87 \$	20,63 \$	21,40 \$	22,17 \$	22,92 \$	23,68 \$	
H	19,96 \$	20,79 \$	21,61 \$	22,42 \$	23,27 \$	24,08 \$	24,92 \$	25,74 \$	26,56 \$
G	21,54 \$	22,59 \$	23,64 \$	24,67 \$	25,71 \$	26,74 \$	27,76 \$	28,81 \$	29,86 \$
F	23,30 \$	24,58 \$	25,89 \$	27,15 \$	28,41 \$	29,70 \$	30,99 \$	32,28 \$	33,59 \$

1^{er} janvier 2012

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	17,08 \$	17,83 \$	18,54 \$	19,29 \$	20,05 \$	20,77 \$	21,54 \$		
I	18,71 \$	19,48 \$	20,26 \$	21,05 \$	21,83 \$	22,61 \$	23,38 \$	24,15 \$	
H	20,36 \$	21,20 \$	22,04 \$	22,87 \$	23,74 \$	24,56 \$	25,42 \$	26,25 \$	27,09 \$
G	21,98 \$	23,04 \$	24,11 \$	25,16 \$	26,22 \$	27,28 \$	28,31 \$	29,39 \$	30,46 \$
F	23,77 \$	25,07 \$	26,41 \$	27,69 \$	28,98 \$	30,30 \$	31,61 \$	32,93 \$	34,26 \$

1^{er} janvier 2013

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	17,42 \$	18,18 \$	18,91 \$	19,68 \$	20,45 \$	21,19 \$	21,97 \$		
I	19,09 \$	19,87 \$	20,67 \$	21,47 \$	22,26 \$	23,06 \$	23,85 \$	24,63 \$	
H	20,77 \$	21,63 \$	22,48 \$	23,33 \$	24,21 \$	25,05 \$	25,93 \$	26,78 \$	27,63 \$
G	22,41 \$	23,50 \$	24,59 \$	25,67 \$	26,75 \$	27,82 \$	28,88 \$	29,98 \$	31,06 \$
F	24,25 \$	25,57 \$	26,94 \$	28,24 \$	29,56 \$	30,90 \$	32,24 \$	33,58 \$	34,94 \$

1^{er} janvier 2014

Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	17,77 \$	18,55 \$	19,29 \$	20,07 \$	20,86 \$	21,61 \$	22,41 \$		
I	19,47 \$	20,27 \$	21,08 \$	21,90 \$	22,71 \$	23,52 \$	24,32 \$	25,13 \$	
H	21,18 \$	22,06 \$	22,93 \$	23,80 \$	24,70 \$	25,56 \$	26,44 \$	27,31 \$	28,18 \$
G	22,86 \$	23,97 \$	25,08 \$	26,18 \$	27,28 \$	28,38 \$	29,46 \$	30,58 \$	31,69 \$
F	24,73 \$	26,08 \$	27,48 \$	28,81 \$	30,15 \$	31,52 \$	32,88 \$	34,26 \$	35,64 \$

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 interéchelon. 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

$$12 \text{ ans } 6 \text{ mois} - \text{table} = 30 \text{ \%};$$

$$Z \times 30 \% = A;$$

$$X \times A = B;$$

$$22,15 \$ - B = \text{nouveau salaire.}$$

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 moyen 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.

7.0 Rappel d'un employé en mise à pied sujet à rappel sur un poste à classe inférieure:

Lors d'un rappel au travail, l'employé qui doit occuper temporairement un poste d'une occupation qui comporte une échelle de salaire moins élevée que celle de son occupation régulière reçoit un taux de salaire à l'intérieur de l'échelle de salaire de l'occupation qu'il occupe temporairement ;

Si l'employé est réaffecté en permanence dans le poste qu'il occupait temporairement, alors les conditions salariales de l'article 2.0 « Rétrogradation » s'appliquent.

LISTE DES OCCUPATIONS

CLASSE F		
Métier		
M0116	Technicien surveillance et maintien (SA)	F
M1239	Technicien centre de vérification multiservice voix	F
M1594	Technicien centre de vérification multiservice affaires	F
M1628	Technicien maintien des services	F
M1629	Technicien implantation des réseaux	F
M1640	Technicien programmation réseau (LD DATA)	F
M1641	Technicien programmation réseau (LD IP)	F
CLASSE G		
Bureau		
B0110	Technicien support clients (exploitation)	G
B1021	Technicien informatique services aux utilisateurs	G
B1024	Technicien administration base de données	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
B1594	Technicien support information et processus	G
B1595	Technicien qualité contact client	G
B1599	Technicien centre de vérification multiservice consommateurs	G
B1615	Technicien administration des systèmes	G
B1648	Technicien administration des réseaux informatiques	G
B1649	Technicien services WEB et applications génériques	G
B1650	Technicien administration environnement postes clients	G
B1655	Technicien enquête et évaluation de crédit	G
B1662	Technicien support clients (ventes/marketing)	G
B1668	Technicien support information processus et formation	G
B1672	Technicien comptes payables	G
B1680	Technicien maintien des services (gestion des interventions)	G
B1685	Technicien support projets réseau	G
B1695	Technicien centre de traitement	G

CLASSE G (suite)		
Métier		
M0037	Installateur d'équipements	G
M0066	Préposé mécanique immeubles	G
M1469	Technicien télécom réseau et réseautique	G
M1611	Technicien service de réseau	G
M1617	Technicien coordination des projets	G
M1627	Technicien mise en opération des services	G
M1633	Technicien installation environnement postes clients	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
B1037	Technicien ingénierie du réseau extérieur	H
B1039	Technicien soutien technique clients	H
B1224	Préposé opération d'ordinateurs	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
B1577	Technicien ingénierie réseau intérieur	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
B1634	Technicien RTSS	H
B1635	Technicien coordination et formation aux clients	H
B1641	Agent de bureau marché global et partenaires	H
B1654	Technicien budget et performance	H
B1656	Technicien gestion des processus	H

B1663	Technicien support à l'ingénierie réseau intérieur	H
CLASSE H (suite)		
Bureau		
B1669	Technicien support centre de contact clients	H
B1687	Technicien suivi de la performance en centre de contact	H
B1688	Technicien finance support aux marchés	H
B1697	Représentant gestion des informations clients	H
Métier		
M0051	Préposé entretien des moteurs d'urgence	H
M0052	Préposé entretien des tours	H
M0058	Préposé mécanique véhicules	H
M0076	Épisseur-réparateur de câbles	H
M1462	Préposé application clients	H
M1473	Préposé véhicules et approvisionnements	H
M1631	Technicien design des circuits	H
M1635	Technicien télécom services clients	H
M1637	Aviseur technique	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
B0500	Agent de bureau finance et comptabilité	I
B1259	Agent de bureau plans et registres	I
B1266	Coordonnateur logistique inversée et transport	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
B1540	Agent de bureau centre de vérification multiservice	I
B1581	Agent de bureau ingénierie réseau intérieur	I
B1618	Agent de bureau coordination des travaux	I
B1627	Technicien centre de contrôle téléphones publics	I
B1640	Agent de bureau recouvrement	I
B1645	Technicien gestion des permis	I

B1647	Agent de bureau maintien des services	I
CLASSE I (suite)		
B1652	Agent de bureau suivi de la performance	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
<u>Métier</u>		
M0042	Monteurs de lignes	I
M0049	Préposé entretien des immeubles	I
M1470	Préposé inventaire	I
<u>Agent centre d'appels</u>		
T0031	Préposé support centre d'appels	I
T0034	Préposé centre d'assistance	I
CLASSE J		
<u>Bureau</u>		
B0501	Agent de bureau traitement et validation comptable	J
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
B1646	Agent de bureau gestion des permis	J
<u>Métier</u>		
M0041	Manutentionnaire	J
M0056	Préposé livraison de matériel	J
<u>Agent centre d'appels</u>		
T0032	Agent centre d'appels	J

FORMULAIRE DE GRIEF

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

NUMÉRO DU GRIEF : _____

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 »
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 selon l'ordre alphabétique du nom de famille du salarié. 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.

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.

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 huit (8) heures de travail par jour recevra une majoration de salaire de cinquante pour cent (50 %).
- b) Le salarié qui fait quinze (15) minutes ou moins de travail en dehors de son horaire quotidien de travail ne reçoit aucune rémunération. Lorsqu'il fait plus de quinze (15) minutes de travail en dehors de son

horaire quotidien de travail, il est assuré d'une rémunération minimum d'une demi-heure (,50) prévue selon les dispositions du paragraphe 8 a) de la présente annexe.

9. JOURS FÉRIÉS

- a) La Direction reconnaît comme jours fériés les jours suivants :
- le 1^{er} janvier;
 - le 2 janvier;
 - le vendredi saint;
 - la fête de Dollard;
 - le 24 juin;
 - le 1^{er} juillet;
 - la fête du Travail;
 - le jour de l'Action de grâces;
 - 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 demie 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

- a) De la date de signature de la convention collective au 31 décembre 2010, les modalités applicables sont celles prévues à la lettre d'entente SQET A-2010-08.
- b) À compter du 1^{er} janvier 2011, 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 (au 1^{er} janvier)	Nombre de jours de vacances
Moins de 6 mois	0
6 mois à < 1 an	0,83 jour (par mois complet de service)
1 an à < 6 ans	10 jours
6 ans et plus	15 jours

- 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. L'équivalent des journées de vacances accumulées par le salarié seront ajoutées à sa banque de vacances au début de l'année 2011 en fonction des gains admissibles de l'année 2010. Le taux salarial des journées mises en banque sera le même que celui en vigueur au 31 décembre 2010. Les journées de vacances seront payées à ce taux lorsqu'elles seront utilisées. Les journées doivent être prises avant le 31 décembre 2014. Les journées mises en banque non utilisées après le 31 décembre 2014 seront perdues.
- iv. 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.
- v. 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. SUPPLÉMENTS

- a) Le salarié reçoit 7 % de son taux de salaire normal, y incluant le montant de 0,35 \$ mentionné au paragraphe suivant si applicable, versé sur chaque période de paie, tel qu'illustré en pièce complémentaire de la présente annexe.

- b) Lorsque le salarié atteint l'échelon 2 de l'échelle salariale, il reçoit, en sus du taux horaire indiqué, une compensation de trente-cinq cents (0,35 \$) pour chaque heure régulière travaillée, tel qu'illustré en pièce complémentaire de la présente annexe.

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 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010

1.1 Augmentation d'échelles

Le 27 juin 2010, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2009 sont majorées de 1,5 %, tel qu'il appert à la fin de cette annexe.

1.2 Augmentation générale

Le 27 juin 2010, 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 1.1.

1.3 Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi de façon continue entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} octobre 2010 et qui est toujours actif au moment du versement le 7 octobre 2010, reçoit un montant forfaitaire de 250 \$.

Le montant forfaitaire est assujéti 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.

1.4 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2010 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 2010 progresse à l'échelon immédiatement supérieur tel que

prévu au paragraphe 11 b) de la présente annexe. Le cas échéant, cet avancement d'échelon est versé sous forme de rappel de salaire.

2. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011

2.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2011, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2010 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à la fin de cette annexe.

2.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2011, 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 2011 au 31 décembre 2011

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2011 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 2011 progresse à l'échelon immédiatement supérieur tel que prévu au paragraphe 11 b) de la présente annexe.

3. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012

3.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2012, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2011 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à la fin de cette annexe.

3.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2012, 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 2012 au 31 décembre 2012

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2012 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 2012 progresse à l'échelon immédiatement supérieur tel que prévu au paragraphe 11 b) de la présente annexe.

4. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013

4.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2013, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2012 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à la fin de cette annexe.

4.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2013, 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 2013 au 31 décembre 2013

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013 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 2013 progresse à l'échelon immédiatement supérieur tel que prévu au paragraphe 11 b) de la présente annexe.

5. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014

5.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2014, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2013 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à la fin de cette annexe.

5.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2014, 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 2014 au 31 décembre 2014

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 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 2014 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 :

2010	2011	2012	2013	2014
2 %	2 %	3 %	4 %	5 %

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.

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE

ÉCHELLES SALARIALES INCLUANT LES SUPPLÉMENTS

CLASSE SALARIALE C-03

27 Juin 2010				
Échelon	Heures régulières travaillées	Taux horaire	Compensation de 0,35 \$	7 %
1	0 à 1950	12,81 \$	-	13,71 \$
2	1951 à 3901	13,37 \$	13,72 \$	14,68 \$
3	3902 à 5852	13,92 \$	14,27 \$	15,27 \$
4	5853 à 7803	14,46 \$	14,81 \$	15,85 \$
5	7804 à 9754	15,03 \$	15,38 \$	16,46 \$
6	9755 et plus	15,59 \$	15,94 \$	17,06 \$

1 ^{er} Janvier 2011				
Échelon	Heures régulières travaillées	Taux horaire	Compensation de 0,35 \$	7 %
1	0 à 1950	13,07 \$	-	13,98 \$
2	1951 à 3901	13,63 \$	13,98 \$	14,96 \$
3	3902 à 5852	14,19 \$	14,54 \$	15,56 \$
4	5853 à 7803	14,75 \$	15,10 \$	16,16 \$
5	7804 à 9754	15,33 \$	15,68 \$	16,78 \$
6	9755 et plus	15,90 \$	16,25 \$	17,39 \$

1 ^{er} Janvier 2012				
Échelon	Heures régulières travaillées	Taux horaire	Compensation de 0,35 \$	7 %
1	0 à 1950	13,33 \$	-	14,26 \$
2	1951 à 3901	13,91 \$	14,26 \$	15,26 \$
3	3902 à 5852	14,48 \$	14,83 \$	15,87 \$
4	5853 à 7803	15,05 \$	15,40 \$	16,48 \$
5	7804 à 9754	15,64 \$	15,99 \$	17,11 \$
6	9755 et plus	16,22 \$	16,57 \$	17,73 \$

1 ^{er} Janvier 2013				
Échelon	Heures régulières travaillées	Taux horaire	Compensation de 0,35 \$	7 %
1	0 à 1950	13,59 \$	-	14,54 \$
2	1951 à 3901	14,19 \$	14,54 \$	15,56 \$
3	3902 à 5852	14,77 \$	15,12 \$	16,18 \$
4	5853 à 7803	15,35 \$	15,70 \$	16,80 \$
5	7804 à 9754	15,95 \$	16,30 \$	17,44 \$

6	9755 et plus	16,54 \$	16,89 \$	18,07 \$
---	--------------	----------	----------	----------

1 ^{er} Janvier 2014				
Échelon	Heures régulières travaillées	Taux horaire	Compensation de 0,35 \$	7 %
1	0 à 1950	13,87 \$	-	14,84 \$
2	1951 à 3901	14,47 \$	14,82 \$	15,86 \$
3	3902 à 5852	15,06 \$	15,41 \$	16,49 \$
4	5853 à 7803	15,66 \$	16,01 \$	17,13 \$
5	7804 à 9754	16,27 \$	16,62 \$	17,78 \$
6	9755 et plus	16,88 \$	17,23 \$	18,44 \$

LISTE DE RAPPEL

Cette liste comprend les salariés mis à pied sujets à rappel pour l'ensemble d'une base donnée.

Avant d'embaucher une personne de l'extérieur de la Compagnie ou d'utiliser les services d'un entrepreneur conformément à l'article 50 « Travail à contrat », la Direction fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel pour combler un poste temporaire ou dépourvu temporairement de son titulaire.

1. Dès que la Direction est avisée que le remplacement d'un salarié doit durer plus d'une (1) semaine à compter de la date où elle reçoit l'avis ou si la Direction détermine que le surplus de travail doit durer plus d'une (1) semaine, elle procède de la manière prévue au paragraphe 18.4 de l'article 18 « Abolition de poste », à la condition que le poste soit dans la même base de travail que le salarié en mise à pied, en autant que :
 - 1.1 La Direction ne se soit pas déjà engagée à confier à un entrepreneur un projet complet;
 - 1.2 Les travaux ne fassent pas partie d'un projet faisant l'objet d'un ordre spécifique de travail;
 - 1.3 Il soit possible de former une équipe dans les occupations où cela est requis;
 - 1.4 Les travaux ne soient pas exécutés normalement par des entrepreneurs parce que la Compagnie n'a pas les équipements, les véhicules, les permis, les outils, les expertises nécessaires ou qu'ils ne soient ceux prévus aux contrats d'achats d'équipements.
2. Le salarié qui est rendu au terme de la période allouée pour la mise à pied (y incluant la prolongation pour temps travaillé) est licencié et bénéficie de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6 de l'article 17 « Changements technologiques ».

Les articles 3 et 4 ne s'appliquent qu'aux salariés de la Catégorie Agents centre d'appels pour des besoins liés aux tâches des salariés de la Catégorie Agents centre d'appels

3. Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté (en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite), en autant que le salarié ait la compétence pour exécuter le travail requis.
4. Advenant le cas que, pour une période donnée, il n'y ait pas suffisamment de salariés disponibles, la Direction assigne le travail requis par ordre d'ancienneté, en commençant par le moins ancien.

LETTRE D'ENTENTE 1

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

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 août 2010, conviennent de l'entente suivante.

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 oeuvrant 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 Shelldrake 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-Iles.

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 trois cent soixante-quinze dollars (375 \$) 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 Sheldrake.

Le salarié originaire et basé sur le territoire situé à l'est de la rivière Sheldrake 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 six cents dollars (600 \$) 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

LETTRE D'ENTENTE 2

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LES SALARIÉS DE LA CATÉGORIE «AGENT CENTRE D'APPELS»

1. 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.
 - 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.
2. 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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

LETTRE D'ENTENTE 3

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** comprend les districts de Sept-Îles, Baie-Comeau, Basse Côte-Nord.

La région **St-Laurent** comprend les districts de Gaspé, Baie-des-Chaleurs, Rimouski, Matane.

La région **Québec** comprend les districts de Montmagny, Donnacona, Ste-Marie, St-Georges.

La région **Hors territoire** comprend les districts de Montréal, Québec, Hull, Saguenay/Lac St-Jean, Drummondville, Trois-Rivières, Sherbrooke, St-Hyacinthe.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

TRAITEMENT SALARIAL

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 août 2010, conviennent de l'entente suivante.

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.

1.4 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.

1.5 Indice des prix à la consommation

L'indice des prix à la consommation pour le Canada (1992 = 100) publié par Statistique Canada ou l'Agence ou le service qui pourrait lui succéder.

2. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010

2.1 Augmentation d'échelles

Le 27 juin 2010, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2009 sont majorées de 1,5 %, tel qu'il appert à l'annexe A.

2.2 Augmentation générale

Le 27 juin 2010, 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.

Toutefois, le salarié dont le taux de salaire normal se situe au-delà du maximum de sa nouvelle échelle salariale reçoit un montant forfaitaire en deux (2) versements, en autant qu'il soit salarié actif au moment du versement. Le premier (1^{er}) versement est fait au courant du mois d'octobre 2010 et représente 1,5 % des gains pour les heures normales travaillées par le salarié entre le 27 juin 2010 et le 18 septembre 2010. Le deuxième (2^e) versement est fait sur la dernière paie de l'année 2010 et représente 1,5 % des gains pour les heures normales travaillées par le salarié entre le 19 septembre 2010 et le 11 décembre 2010.

Le montant forfaitaire est assujéti 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.

2.3 Montant forfaitaire

Le salarié à l'emploi de façon continue entre le 1^{er} janvier 2010 et le 1^{er} octobre 2010 et qui est toujours actif au moment du versement le 7 octobre 2010, reçoit un montant forfaitaire de 250 \$.

Le salarié quittant pour la retraite entre le 27 juin 2010 et le 6 octobre 2010 reçoit un montant forfaitaire de 250 \$ immédiatement avant son départ.

Le montant forfaitaire est assujéti 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.

2.4 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 décembre 2010 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 2010 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. Le cas échéant, cet avancement d'échelon est versé sous forme de rappel de salaire.

3. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011

3.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2011, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2010 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à l'annexe A.

3.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2011, 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.

Toutefois, le salarié dont le taux de salaire normal se situe au-delà du maximum de sa nouvelle échelle salariale reçoit, en autant qu'il soit salarié actif au moment du versement, au cours du mois suivant la fin d'un trimestre, un montant forfaitaire représentant 2 % des gains pour les heures normales travaillées par le salarié au cours du trimestre précédent. Pour le dernier trimestre de l'année, le calcul s'effectue sur les gains pour les heures normales travaillées par le salarié entre le mois d'octobre et la mi-décembre, en considérant le calendrier de paie en vigueur, afin de verser le montant au salarié sur la dernière paie de l'année 2011.

Le montant forfaitaire est assujéti 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.

3.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2011 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 2011 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 2012 au 31 décembre 2012

4.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2012, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2011 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à l'annexe A.

4.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2012, 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.

Toutefois, le salarié dont le taux de salaire normal se situe au-delà du maximum de sa nouvelle échelle salariale reçoit, en autant qu'il soit salarié actif au moment du versement, au cours du mois suivant la fin d'un trimestre, un montant forfaitaire représentant 2 % des gains pour les heures normales travaillées par le salarié au cours du trimestre précédent. Pour le dernier trimestre de l'année, le calcul s'effectue sur les gains pour les heures normales travaillées par le salarié entre le mois d'octobre et la mi-décembre, en considérant le calendrier de paie en vigueur, afin de verser le montant au salarié sur la dernière paie de l'année 2012.

Le montant forfaitaire est assujéti 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.

4.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2012 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 2012 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 2013 au 31 décembre 2013

5.1 Augmentation d'échelons

Le 1^{er} janvier 2013, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2012 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à l'annexe A.

5.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2013, 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.

Toutefois, le salarié dont le taux de salaire normal se situe au-delà du maximum de sa nouvelle échelle salariale reçoit, en autant qu'il soit salarié actif au moment du versement, au cours du mois suivant la fin d'un trimestre, un montant forfaitaire représentant 2 % des gains pour les heures normales travaillées par le salarié au cours du trimestre précédent. Pour le dernier trimestre de l'année, le calcul s'effectue sur les gains pour les heures normales travaillées par le salarié entre le mois d'octobre et la mi-décembre, en considérant le calendrier de paie en vigueur, afin de verser le montant au salarié sur la dernière paie de l'année 2013.

Le montant forfaitaire est assujéti 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.

5.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2013 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 2013 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.

5.4 Indemnité de vie chère

5.4.1 Calcul de l'IPC

Si l'indice des prix à la consommation (IPC) de mars 2013 dépasse l'IPC de mars 2012 de plus de 2,0 %, un montant forfaitaire est versé au salarié visé par la présente, en autant qu'il soit salarié actif au moment du versement, en deux (2) occasions au cours de l'année, d'un montant correspondant au pourcentage égal à la différence entre :

a) le pourcentage par lequel l'IPC de mars 2013 dépasse l'IPC de mars 2012

et

b) 2,0 %

jusqu'à concurrence de 1,0 %.

5.4.2 Montant forfaitaire

Le premier versement se fait au courant du mois de juillet 2013, en prenant en compte les gains pour les heures normales travaillées de janvier 2013 à la dernière paie de mai 2013, du taux de salaire en vigueur au 1^{er} janvier 2013 et du pourcentage obtenu au point 5.4.1.

Le deuxième versement se fait sur la dernière paie de décembre 2013 en prenant en compte les gains pour les heures normales travaillées entre la première paie de juin 2013 et la première paie de décembre 2013, du taux de salaire en vigueur au 1^{er} janvier 2013 et du pourcentage obtenu au point 5.4.1.

Un versement complémentaire pour l'année 2013 sera effectué en janvier 2014 pour couvrir la période entre la première paie de décembre 2013 et le 31 décembre 2013.

Le montant forfaitaire est assujéti 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.

6. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014

6.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2014, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2013 sont majorées de 2 % tel qu'il appert à l'annexe A.

6.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2014, 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.

Toutefois, le salarié dont le taux de salaire normal se situe au-delà du maximum de sa nouvelle échelle salariale reçoit, en autant qu'il soit salarié actif au moment du versement, au cours du mois suivant la fin d'un trimestre, un montant forfaitaire représentant 2 % des gains pour les heures normales travaillées par le salarié au cours du trimestre précédent. Pour le dernier trimestre de l'année, le calcul s'effectue sur les gains pour les heures normales travaillées par le salarié entre le mois d'octobre et la mi-décembre, en considérant le calendrier de

paie en vigueur, afin de verser le montant au salarié sur la dernière paie de l'année 2014.

Le montant forfaitaire est assujéti 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.

6.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014 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 2014 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) de mars 2014 dépasse l'IPC de mars 2013 de plus de 2,0 %, un montant forfaitaire est versé au salarié visé par la présente, en autant qu'il soit salarié actif au moment du versement, en deux (2) occasions au cours de l'année, d'un montant correspondant au pourcentage égal à la différence entre :

a) le pourcentage par lequel l'IPC de mars 2014 dépasse l'IPC de mars 2013

et

b) 2,0 %

jusqu'à concurrence de 1,0 %.

6.4.2 Montant forfaitaire

Le premier versement se fait au courant du mois de juillet 2014, en prenant en compte les gains pour les heures normales travaillées de janvier 2014 à la dernière paie de mai 2014, du taux de salaire en vigueur au 1^{er} janvier 2014 et du pourcentage obtenu au point 6.4.1.

Le deuxième versement se fait sur la dernière paie de décembre 2014 en prenant en compte les gains pour les heures normales travaillées entre la première paie de juin 2014 et la première paie de

décembre 2014, du taux de salaire en vigueur au 1^{er} janvier 2014 et du pourcentage obtenu au point 6.4.1.

Un versement complémentaire pour l'année 2014 sera effectué en janvier 2015 pour couvrir la période entre la première paie de décembre 2014 et le 31 décembre 2014.

Le montant forfaitaire est assujéti 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

LETTRE D'ENTENTE 5

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.** Les avantages sociaux tels que jours fériés, vacances annuelles, etc. et assurances collectives telles que assurance-salaire, etc. prévus dans la convention collective sont toujours régis selon l'horaire de travail normal prévu pour l'occupation du salarié.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

NORMES GÉNÉRALES DE L'APPLICATION DE L'HORAIRE FLEXIBLE

- Journée de travail :** la journée de travail normale est de sept heures, de sept heures et demie ou de huit heures, selon le cas. Le nombre d'heures ouvrées pourra varier d'une journée à l'autre, mais en aucun cas elle ne sera inférieure à 4 h 45, soit le nombre total des deux périodes fixes. La journée de travail s'effectuera normalement entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi.
- Plage fixe :** période de la journée pendant laquelle tout le personnel doit être présent au travail, à moins d'une autorisation du supérieur immédiat.
- Plage transformable:** période entre l'horaire normal et la plage fixe qui, selon les besoins des opérations et les exigences du poste, peut être transformée en plage mobile avec l'accord du supérieur immédiat.
- Plage mobile :** période de la journée pendant laquelle un individu peut être ou ne pas être présent au travail.
- Plage médiane:** période correspondant au temps d'arrêt pour le repas du midi.
- Période de référence:** période de paie correspond, selon le cas, à :
- * dix jours de sept heures totalisant soixante-dix heures ou;
 - * dix jours de sept heures et demie totalisant soixante-quinze heures;
 - * dix jours de huit heures totalisant 80 heures
- Banque de temps :** la banque de temps est le résultat des écarts en terme de surplus ou de déficit des heures normales de travail par période de référence (+ ou - une journée par mois).
- Crédit d'heures :** normalement, limite de 1 jour de congé accumulé par mois, à moins qu'une entente contraire ne soit conclue entre l'employé et son supérieur hiérarchique.

CALCUL DU POURCENTAGE DE SALARIÉS TEMPORAIRES

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 août 2010, conviennent de l'entente suivante.

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, arrondi au nombre entier inférieur, de la façon prévue à l'article 19 « Mouvement de personnel ».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

LETTRE D'ENTENTE 7

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

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 août 2010, conviennent de l'entente suivante.

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Le salaire du salarié ainsi remplacé 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

LETTRE D'ENTENTE 8

RÉGIME DE PRIME DE PERFORMANCE

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 août 2010, conviennent de l'entente suivante.

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 :

2010	2011	2012	2013	2014
5 %	5 %	5 %	5 %	6 %

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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

PROGRAMME DE DISPONIBILITÉ

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 août 2010, conviennent de l'entente suivante.

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. Les occupations suivantes pourraient être visées aux fins de ce programme :
 - Technicien, Télécom, réseau et réseautique (M1469);
 - Préposé, Application clients (M1462);
 - Épisseur-réparateur de câbles (M0076);
 - Technicien, Télécom services clients (M1635);
 - Préposé, Mécanique immeubles (M0066);
 - Technicien, Administration des systèmes (B1615);
 - Préposé, opération d'ordinateurs (B1224)
 - Technicien informatique programmation (B0109)
 - Technicien centre de vérification multiservice affaires (M1594)
 - Technicien centre de vérification multiservice voix (M1239)
4. Le nombre de bases, de salariés ainsi que de périodes requis en disponibilité est déterminé par l'Employeur. Toutefois, pour le service de l'exploitation, l'intention de l'Employeur est d'utiliser seulement un (1) salarié à la fois pour couvrir les besoins d'un même district.
5. 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.
6. Le salarié désigné par l'Employeur pour être en disponibilité reçoit une prime de trente dollars (30 \$) par jour du lundi au vendredi inclusivement, une prime de cinquante dollars (50 \$) 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 dollars (60 \$) pour ce jour au lieu de celles mentionnées précédemment.

7. 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 de 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. Le salarié en disponibilité doit être sobre en tout temps.
12. Sauf pour le point 6 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

INTERVENTIONS PLANIFIÉES

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 août 2010, conviennent de l'entente suivante.

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. Le salarié dont le début de l'intervention planifiée se situe entre la fin de sa journée normale de travail et 20 h 00 est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 30.8 de l'article 30 « Heures supplémentaires de travail » de la convention collective.
5. Le salarié dont le début de l'intervention planifiée se situe après 20 h 00 du lundi au vendredi inclusivement est rémunéré pour un minimum de deux heures et demie (2,5) au taux de salaire normal ou reçoit la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 30 « Heures supplémentaires de travail ».
6. Le salarié dont le début de l'intervention planifiée se situe un samedi ou un dimanche est rémunéré pour un minimum de deux heures et demie (2,5) au taux de salaire normal ou reçoit la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 30 « Heures supplémentaires de travail ».
7. 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 ».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

FORUM D'INTÉRÊTS COMMUNS

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 août 2010, conviennent de l'entente suivante.

TELUS est un chef de file international dans le domaine des télécommunications qui vise à procurer des solutions supérieures à ses clients. Malgré cela, TELUS continue de faire face aux importants défis que lui présentent le marché concurrentiel et les environnements technologiques et réglementaires.

TELUS reconnaît qu'il est nécessaire de travailler ensemble et d'agir de manière responsable afin de concilier les intérêts du client, de l'Employeur et de tous les membres de l'équipe. En vue de favoriser une meilleure compréhension et un dialogue permanent à l'égard des questions auxquelles nous sommes confrontés collectivement, les parties conviennent de créer un forum d'intérêts communs où ces discussions pourront avoir lieu.

Bien qu'elles n'aient pas pour but de limiter la portée des discussions entre les parties, les questions suivantes pourraient être abordées :

- Examen des percées importantes dans les industries des télécommunications et de la câblodistribution
- Examen de la stratégie de l'entreprise, des plans d'affaires et de l'orientation
- Croissance de l'entreprise et besoins en dotation
- Utilisation de salariés temporaires et à temps partiel
- Nécessité de l'impartition et questions et préoccupations connexes

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,

Diane Gagné,

directeur principal, Relations de travail

présidente

LETTRE D'ENTENTE 12

PROGRAMME DE DÉPART VOLONTAIRE

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 août 2010, conviennent de l'entente suivante.

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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois d'août 2010.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur principal, Relations de travail

Diane Gagné,
présidente

154