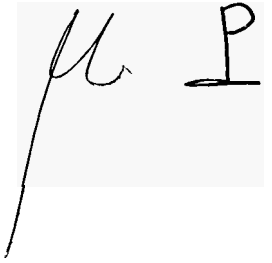


CONVENTION COLLECTIVE



ENTRE

TELUS COMMUNICATIONS INC.

ET

LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE
DE TELUS,
SECTION LOCALE 5144 DU S.C.F.P.

du 17 septembre 2008 au 31 décembre 2011



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Entre

TELUS COMMUNICATIONS INC., personne morale de droit privé, dûment constituée selon les lois du Canada, ayant son siège social au 10020, 100 Street, 31^e étage, à Edmonton (Alberta), T5J 0N5, et sa principale place d'affaires au Québec au 6, Jules-A.-Brillant, à Rimouski (Québec), G5L 7E4, agissant et ici représentée aux présentes par ses officiers dûment autorisés, ci-après désignée l' « Employeur » ou la « Direction »,

Partie de première part

Et

LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION LOCALE 5144 DU S.C.F.P.

ci-après désignée « le Syndicat »,

Partie de seconde part

La présente convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2.

AVIS IMPORTANT

Handwritten signature or initials in black ink on a light gray background.

De façon générale, les textes s'appliquent aux professionnels et superviseurs, à moins d'indication contraire immédiatement précisée dans le titre.

TABLE DES MATIÈRES

Article

Page

1	But de la convention	1
2	Définition et interprétation des termes	1
3	Reconnaissance	7
4	Non-discrimination	7
5	Juridiction	8
6	Droits et responsabilités de la Direction	9
7	Grève ou lock-out	9
8	Coopération	9
9	Communication d'information	10
10	Cotisation syndicale	10
11	Représentation syndicale	12
12	Comité de relations de travail	14
13	Santé et Sécurité du travail	15
14	Dossier du salarié	15
15	Mesures disciplinaires	16
16	Procédure de règlement des griefs	17
17	Arbitrage de grief	19
18	Ancienneté	19
19	Changements technologiques	21
20	Changements organisationnels et réduction de personnel	25
21	Mouvement de personnel – professionnels	28
21	Mouvement de personnel – superviseurs	31
22	Affectations temporaires et assignations spéciales	32
23	Formation et perfectionnement	34
24	Frais de déplacement	34
25	Frais d'usage de véhicule personnel	34
26	Temps de voyage	35
27	Dépenses incidentes à un transfert	35
28	Semaine et heures de travail	38
29	Heures supplémentaires	38
30	Jours fériés	39
31	Vacances annuelles payées	40
32	Échelles de salaires	43
33	État du salaire et des retenues	45
34	Évaluation de la contribution	45
35	Classe salariale et détermination du salaire normal	47
36	Rémunération minimum pour rappel au travail	48
37	Allocation spéciale	48
38	Assurances	49
39	Régime de retraite	49
40	Permis d'absence	49
41	Congé de maternité et congé parental	52
42	Annexes, lettres d'entente et amendements	56
43	Durée de la convention	57



Annexe

	<u>Page</u>
A(1) Échelles salariales – Professionnels (autres que professionnels des ventes)	59
A(2) Échelles salariales – Professionnels des ventes	60
B Échelles salariales – Superviseurs	61
C Échelles salariales – Stagiaires	62
D Grille de progression – Professionnel et superviseurs pour les années 2007 et 2008	63
E Formulaire de grief	64
F Avis de convocation pour raison disciplinaire	65
G Rapport disciplinaire	66
H Politiques nationales	67

Lettre d'entente

	<u>Page</u>
1 Conseil des pensions	69
2 Rémunération incitative pour les années 2007 à 2011 pour les professionnels (incluant stagiaires) et superviseurs (excluant les professionnels des ventes)	70
3 Rémunération incitative de l'année 2008 pour les occupations dites de « force de vente ».	72
4 Traitement salarial des professionnels et superviseurs du 1 ^{er} avril 2007 au 31 décembre 2011	75
5 Conditions de travail particulières accordées aux superviseurs	82
6 Allocation reliée à la promotion de l'activité physique et/ou sportive et compte de transition	85
7 Représentation syndicale	87
8 Comité d'évaluation des occupations	88
9 Activités reliées à des mandats nationaux	91
10 Modifications au régime de retraite	93
11 Semaine de travail de quatre (4) jours	95
12 Modalités régissant l'horaire flexible	97

TABLE DES MATIÈRES (alphabétique)



<u>Article</u>		<u>Page</u>
22	Affectations temporaires et assignations spéciales	32
37	Allocation spéciale	48
18	Ancienneté	19
42	Annexes, lettres d'entente et amendements	56
17	Arbitrage de grief	19
38	Assurances	49
1	But de la convention	1
20	Changements organisationnels et réduction de personnel	25
19	Changements technologiques	21
35	Classe salariale et détermination du salaire normal	47
12	Comité de relations de travail	14
9	Communication d'information	10
41	Congé de maternité et congé parental	52
8	Coopération	9
10	Cotisation syndicale	10
2	Définition et interprétation des termes	1
27	Dépenses incidentes à un transfert	35
14	Dossier du salarié	15
6	Droits et responsabilités de la Direction	9
43	Durée de la convention	57
32	Échelles de salaires	43
33	État du salaire et des retenues	45
34	Évaluation de la contribution	45
23	Formation et perfectionnement	34
25	Frais d'usage de véhicule personnel	34
24	Frais de déplacement	34
7	Grève ou lock-out	9
29	Heures supplémentaires	38
30	Jours fériés	39
5	Juridiction	8
15	Mesures disciplinaires	16
21	Mouvement de personnel – professionnels	28
21	Mouvement de personnel – superviseurs	31
4	Non-discrimination	7
40	Permis d'absence	49
16	Procédure de règlement des griefs	17
3	Reconnaissance	7
39	Régime de retraite	49
36	Rémunération minimum pour rappel au travail	48
11	Représentation syndicale	12
13	Santé et Sécurité du travail	15
28	Semaine et heures de travail	38
26	Temps de voyage	35
31	Vacances annuelles payées	40

μ *P*

Annexe

	Page	
F	Avis de convocation pour raison disciplinaire	65
A(1)	Échelles salariales – Professionnels (autres que professionnels des ventes)	59
A(2)	Échelles salariales – Professionnels des ventes	60
C	Échelles salariales – Stagiaires	62
B	Échelles salariales – Superviseurs	61
E	Formulaire de grief	64
D	Grille de progression – Professionnels et superviseurs pour les années 2007 et 2008	63
H	Politiques nationales	67
G	Rapport disciplinaire	66

Lettre d'entente

	Page	
9	Activités reliées à des mandats nationaux	91
6	Allocation reliée à la promotion de l'activité physique et/ou sportive et compte de transition	85
8	Comité d'évaluation des occupations	88
5	Conditions de travail particulières accordées aux superviseurs	82
1	Conseil des pensions	69
12	Modalités régissant l'horaire flexible	97
10	Modifications au régime de retraite	93
3	Rémunération incitative de l'année 2008 pour les occupations dites de « force de vente ».	72
2	Rémunération incitative pour les années 2007 à 2011 pour les professionnels (incluant stagiaires) et superviseurs (excluant les professionnels des ventes)	70
7	Représentation syndicale	87
11	Semaine de travail de quatre (4) jours	95
4	Traitement salarial des professionnels et superviseurs du 1 ^{er} avril 2007 au 31 décembre 2011	75

u P

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, de façon à assurer au public le meilleur service d'infocommunications possible et la rentabilité de TELUS Communications Inc. dans des conditions qui favorisent le bien-être et la sécurité des salariés.
- 1.2** Elle a aussi pour but d'établir une procédure qui facilite le règlement rapide des griefs qui pourraient surgir entre l'Employeur et les salariés régis par la présente convention.

ARTICLE 2 DÉFINITION ET INTERPRÉTATION DES TERMES

2.1 Affectation temporaire :

le passage d'un salarié d'une occupation à une autre et ce, pour une durée déterminée ne dépassant pas généralement vingt-quatre (24) mois.

2.2 Ancienneté :

période totale 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 18 « Ancienneté ».

Le terme « embauchage » exclut les passages (démission-
embauchage) d'un salarié régulier de l'une à l'autre des composantes de TELUS Communications Inc.

2.3 Assignation spéciale :

désignation d'un salarié à différentes fonctions reliées à un projet spécifique et ce, pour une durée déterminée.

2.4 Base :

ville ou village où le salarié travaille régulièrement.

2.5 Classe salariale :

la classe salariale réfère à une échelle de salaires qui comporte pour chaque occupation le taux de base et l'étendue de la progression allouée aux salariés.

2.6

Conjoint :

le mot « conjoint » signifie : le conjoint du salarié qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté ou, dans le cas d'une union non légalement contractée, la personne célibataire, veuve ou divorcée que le salarié lui-même célibataire, veuf ou divorcé, présente publiquement comme tel depuis plus d'un (1) an.

La présente définition s'applique à moins qu'une définition différente dans un contrat ou dans le régime de retraite ait été retenue. En pareil cas, cette dernière définition prévaudra.

Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur s'engage à ne pas modifier la définition de conjoint dans un contrat ou le régime de retraite de façon à la rendre plus restrictive que celle existant au moment de la signature, à moins d'y être contraint par la loi.

2.7

Convention :

la présente convention collective de travail.

2.8

Délai :

à moins de dispositions contraires, les délais sont comptés en jours ouvrables. Par conséquent les samedis, les dimanches et les congés fériés **ne** sont pas comptés dans le calcul des délais. Toutefois, l'utilisation des termes semaine ou mois réfèrent à une période alors comptée en jours civils.

2.9

Délégué syndical :

dirigeant syndical qui remplit les fonctions énumérées au paragraphe 11.5 dans la région ou dans l'unité administrative pour laquelle il est nommé, auprès des salariés qui y travaillent régulièrement.

2.10

Direction :

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

2.11

Dirigeant syndical :

salarié nommé comme tel par les salariés ou par le Syndicat et qui remplit diverses fonctions syndicales, telles que celles énumérées aux sous-paragraphe 11.5.2 et 11.5.3, pour l'ensemble des salariés régis par la convention collective.

mu *P*

2.12 **Employeur :**
désigne TELUS Communications Inc.

2.13 **Étudiant :**
toute personne qui, pour une certaine période, fait un stage à TELUS Communications Inc. dans le but précis de compléter ou poursuivre son programme de formation académique ou embauchée dans le cadre d'un emploi d'été.

2.14 **Exigences d'admissibilité :**
exigences préalables et essentielles d'une occupation, clairement identifiables et mesurables, visant à statuer sur une candidature aux fins de la présélection suite à un affichage.

2.15 **Formation académique :**
tout cours de formation donné par une maison d'enseignement faisant partie du système d'éducation du Québec ou par des institutions d'enseignement désignées et reconnues par la Direction lorsque le salarié ne peut pas suivre un cours équivalent dans une institution du système d'éducation du Québec. Ces cours sont suivis en dehors des heures de travail.

2.16 **Formation externe :**
tout cours de formation dispensé par d'autres compagnies d'infocommunications, par des maisons d'enseignement spécialisées, par des manufacturiers ou autres et jugé nécessaire pour le bon accomplissement du travail du salarié. Ces cours sont habituellement suivis durant les heures normales de travail.

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

2.18 **Grief:**
mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

u P

2.19 Horaire hebdomadaire de travail :
la répartition des journées normales de travail dans une semaine.

2.20 Horaire quotidien de travail :
la répartition des heures normales de travail dans une journée. Habituellement, la journée normale de travail se situe entre sept (7) heures et dix-huit (18) heures selon les horaires déterminés par l'Employeur.

2.21 Licenciement :
une mise à pied définitive comportant une cessation d'emploi.

2.22 Mutation :
le passage d'un salarié d'une occupation à une autre sans changer de classe salariale, ou le passage d'un poste a un autre dans la même occupation.

2.23 Niveau minimal de compétence :
constitue un seuil issu d'un ensemble conjugué de qualités et d'attributs reconnus et spécifiés dans un profil de compétence (connaissances, habiletés, comportement au travail (*) 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;

(*) comportement au travail signifie : manière habituelle d'agir et de réagir vis-à-vis du travail que l'on a à accomplir ainsi que par rapport au milieu de travail dans son ensemble.

2.24 Occupation :
groupe de postes de travail identiques quant aux tâches significatives et d'importance majeure qu'ils comportent, lesquelles se regroupent dans un même profil d'occupation.

2.25 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;

u P

Occupations de vente (pour les embauches à compter de la date de signature) :

la durée de la période d'essai commence le premier jour de travail et se termine après dix-huit (18) mois de travail.

Les occupations se retrouvant dans cette catégorie sont (liste non exhaustive, peut y avoir d'autres occupations similaires à celles-ci) les suivantes :

- directeur de comptes et directeur de comptes principaux (incluant RDI)
- conseiller en communications
- conseiller senior développement commercial

2.26 Permutation :

le passage d'un employé non régi par la présente convention à une occupation régie par la présente convention.

2.27 Poste :

l'ensemble des tâches, responsabilités et obligations confiées à un salarié. Un poste se retrouve dans une occupation régie par la convention.

2.28 Poste disponible :

un poste défini au paragraphe 2.27 que la Direction décide de combler.

2.29 Poste permanent :

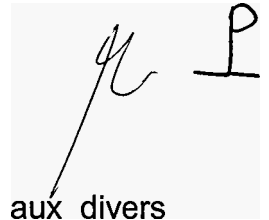
emploi dont la durée est indéterminée.

2.30 Poste temporaire :

emploi pour une durée déterminée ne dépassant généralement pas vingt-quatre (24) mois.

2.31 Promotion :

le passage d'un salarié d'un poste à un autre poste dont la classe salariale est supérieure.



2.32 Représentant syndical :

salarié nommé à ce titre par le Syndicat pour participer aux divers comités prévus par la présente convention collective.

2.33 Rétrogradation :

le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre et dont la classe salariale est inférieure.

2.34 Salaire normal :

salaire que reçoit le salarié, exception faite de tout supplément.

2.35 Salarié :

toute personne couverte par l'unité de négociation du Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et qui est régie par la convention.

2.36 Salarié à l'essai :

tout salarié nouvellement embauché pour une période indéterminée qui n'a pas complété sa période d'essai.

2.37 Salarié à temps plein :

un salarié (régulier, à l'essai ou temporaire) dont la semaine de travail comprend normalement trente-sept heures et demie (37,5).

2.38 Salarié régulier :

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

2.39 Salarié temporaire :

tout salarié embauché pour une période déterminée ne dépassant généralement pas vingt-quatre (24) mois, afin d'accomplir un travail spécial et défini, pour parer à un surcroît de travail ou pour remplacer un salarié absent.

2.40 Stagiaire :

tout diplômé universitaire embauché pour une période indéterminée en vue d'occuper éventuellement un poste permanent. Durant son stage

d'une période d'un an, le stagiaire accomplit plusieurs activités d'une ou de plusieurs occupations.

2.41 Supérieur hiérarchique :

la personne qui, au sens et aux fins de la présente convention, est le représentant de l'Employeur auprès du salarié. Cette personne peut être couverte par le certificat d'accréditation.

2.42 Supplément :

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

2.43 Syndicat :

désigne le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P.

2.44 Taux horaire normal :

salaire normal que reçoit le salarié et calculé sur une base horaire.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE

3.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. comme le seul agent négociateur et représentant officiel des salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 17 mai 2002 par le Conseil canadien des relations industrielles.

ARTICLE 4 NON-DISCRIMINATION

4.1 Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

4.2 Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

- 4.3 Nul ne doit harceler un salarié en raison de l'un des motifs visés dans les paragraphes précédents.
- 4.4 Nonobstant ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 5 JURIDICTION

- 5.1 La présente convention s'applique à tous les salariés de TELUS Communications Inc. couverts par le certificat d'accréditation.
- 5.2 Le salarié à l'essai bénéficie de tous les avantages prévus à la présente convention. Toutefois, durant sa période d'essai, s'il est remercié de ses services, les articles 16 « Procédure de règlement des griefs » et 17 « Arbitrage de grief » ne s'appliquent pas.
- 5.3 Seuls les articles « Cotisation syndicale », « Heures supplémentaires », « Salaires », « Primes », « Allocation spéciale », « Frais de déplacement », « Semaine et heures de travail » et « Mesures disciplinaires » de la présente convention collective régissent le salarié temporaire. Ce dernier est également régi par les dispositions relatives à l'article 16 « Procédure de règlement des griefs » et l'article 17 « Arbitrage de grief » mais uniquement pour les articles mentionnés dans le présent paragraphe.

De plus, le salarié temporaire qui justifie plus de six (6) mois de service continu bénéficie des avantages suivants :

Jours fériés

La Direction reconnaît comme jours fériés les jours prévus au paragraphe 30.1 de l'article 30 « Jours fériés ».

Le salarié temporaire à temps plein est rémunéré selon le paragraphe 30.4 de l'article 30 « Jours fériés ».

Permis d'absence

La Direction reconnaît comme permis d'absence ceux prévus à l'article 40 « Permis d'absence » de la présente convention, sauf pour les sous-paragraphes 40.3.1, 40.3.2, 40.3.3 et 40.3.4.

Vacances

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

- 5.4** L'étudiant n'est pas régi par les dispositions de la présente convention.
- 5.5** L'Employeur s'engage à ne pas créer un autre statut de salarié durant la présente convention à moins d'entente avec le Syndicat.

ARTICLE 6 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

- 6.1** 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 7 GRÈVE OU LOCK-OUT

- 7.1** Aucune grève ni aucun ralentissement de travail de la part des salariés ne doivent avoir lieu en aucun moment pendant la durée de la convention.
- 7.2** Aucun lock-out (contre-grève) ne doit avoir lieu en aucun moment pendant la durée de la convention.
- 7.3** Durant la période prévue au paragraphe 43.3 de l'article 43 « 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 8 COOPÉRATION

- 8.1** Le Syndicat accorde son appui à toute initiative de l'Employeur visant à accroître la compétence des salariés, sous réserve cependant de l'application des autres dispositions de la convention collective.

ARTICLE 9 COMMUNICATION D'INFORMATION

9.1 Le Syndicat peut afficher sur les tableaux d'affichage de l'Employeur et faire circuler toute information syndicale concernant les relations entre l'Employeur et ses salariés, ainsi que toute convocation pour les assemblées syndicales, en autant qu'elle soit signée par un dirigeant syndical. Tout document doit prévoir une date de fin d'affichage.

9.2 Dans la mesure du possible, lorsque l'Employeur, par l'entremise du service des Ressources humaines de TELUS Communications Inc., informe ses salariés en utilisant ses tableaux d'affichage ou par lien électronique, il envoie copie du document par courrier régulier ou électronique au Syndicat, tout comme dans le cas où le service transmet aux salariés des directives de portée générale.

ARTICLE 10 COTISATION SYNDICALE

10.1 L'Employeur déduit la cotisation syndicale régulière ou spéciale, ou son équivalent, du salaire et du supplément le cas échéant, de chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation.

10.2 Le montant et les modalités de retenue de toute cotisation syndicale régulière ou spéciale sont déterminés par le Syndicat et sont communiqués à l'Employeur, par écrit, par un dirigeant syndical. Les retenues sur le salaire seront effectuées dans les meilleurs délais, au plus tard, quatre (4) semaines après réception par l'Employeur de l'avis.

10.3 Chaque retenue est faite si le montant net de la paie du salarié lui est au moins égal.

10.4 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. Ladite liste des participants contient :

- a) les nom et prénom des participants (par ordre alphabétique) et, pour chacun :
 - l'adresse domiciliaire et le code postal;
 - la base de travail;
 - la date d'ancienneté;
 - la date de départ;

- le statut du salarié;
- le titre de l'occupation;
- la date d'embauche;
- 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) Avec la nouvelle version de SAP prévue en début d'année 2009, l'Employeur vérifie la faisabilité pour l'ajout des informations suivantes :

- le code d'occupation;
- la date d'admissibilité aux vacances;
- la date d'embauche;
- la date de départ;
- le taux horaire ou salaire annuel.

10.5 Aux fins du présent article, le Syndicat reconnaît que la responsabilité de l'Employeur est limitée à ses seules fonctions d'agent percepteur des cotisations et d'émetteur du montant total des cotisations syndicales du salarié sur les feuillets T-4 et Relevé 1 de l'année d'imposition.

10.6 Lorsque l'une ou l'autre des deux parties se prévaut de l'article 18 du Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2 pour faire déterminer par le Conseil canadien des relations industrielles du travail si un poste doit rester couvert par le certificat d'accréditation, l'Employeur continue de retenir les cotisations syndicales du titulaire de ce poste et de les remettre au Syndicat jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue. Si le poste est exclu du certificat d'accréditation par décision du Conseil canadien des relations industrielles, le Syndicat remboursera au titulaire de ce poste, dans les dix (10) jours de la décision finale, tout trop perçu à compter du dépôt d'une requête présentée en vertu de l'article 18 du Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2.

ARTICLE ■■ REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 11.1** Pour l'exercice des fonctions prévues aux présentes, l'Employeur reconnaît seize (16) dirigeants syndicaux.
- 11.2** Pour l'exercice des fonctions prévues au paragraphe ■■5, l'Employeur reconnaît douze (12) délégués.
- 11.3** L'Employeur reconnaît un (1) substitut désigné par le Syndicat pour chacun de ses délégués en vue de remplacer ces derniers lorsqu'ils sont dans l'incapacité de remplir leurs fonctions.
- 11.4** La répartition des délégués au sein de l'entreprise est à la discrétion du Syndicat. Il ne peut toutefois y avoir plus d'un (1) délégué par supérieur hiérarchique, sauf après entente entre les parties.
- 11.5** Un délégué peut :
- 5.1** distribuer aux salariés et/ou afficher sur les tableaux d'affichage toute information conformément au paragraphe 9.1, en autant que cette pratique n'entrave pas la marche normale des opérations de l'entreprise;
 - 5.2** soumettre un grief écrit à la place d'un salarié;
 - 5.3** assister à une rencontre avec la Direction pour discuter des problèmes nés de l'application de la convention.
- 11.6** Le Syndicat informe par écrit la Direction du nom des dirigeants syndicaux, des délégués, des représentants syndicaux et de celui des substituts nommés en vertu des paragraphes 2.9, 2.11 et 2.32 dans les dix (10) jours qui suivent la signature de la convention.
- 11.7** De la même manière, le Syndicat informe la Direction de tout changement dans sa représentation qui survient pendant la durée de la convention.
- 11.8** L'Employeur reconnaît les dirigeants syndicaux et les substituts à compter de la date à laquelle il reçoit l'avis l'informant des nominations ou des changements à la représentation.
- 11.9** Le salarié occupant une fonction syndicale sur les heures de travail a pour première obligation d'exécuter le travail qui lui est assigné par la Direction. Le salarié doit obtenir l'autorisation préalable de la Direction pour participer, durant les heures de travail, à une activité syndicale relevant de ses fonctions; quand il a terminé, il doit en informer la

u P

Direction avec diligence. Exception faite des absences prévues au paragraphe **11.12**, l'autorisation peut, pour des motifs raisonnables, être retardée à un moment qui compromet le moins la marche normale du travail.

11.10 Le délégué peut s'absenter de sa région ou de son unité administrative pour rencontrer les représentants de la Direction, à la demande de cette dernière ou à la suite d'une entente entre les deux parties ou pour exercer les fonctions prévues au paragraphe **11.5**.

11.11 Lorsqu'il s'absente avec autorisation durant ses heures normales de travail afin de remplir les fonctions énumérées au paragraphe **11.5**, le délégué ne subit aucune perte de salaire.

À moins qu'autrement spécifié, il n'est toutefois pas rémunéré pour des activités autres que celles prévues aux paragraphes **11.5** et **11.12**

11.12 Lorsqu'il s'absente avec autorisation durant ses heures normales de travail afin d'assister ou participer aux séances de négociation ou de conciliation en vue du renouvellement de la convention collective, le salarié est réputé être au travail lorsqu'il assiste à une séance de négociation ou de conciliation; il est rémunéré en demi-journées, mais uniquement pour la période comprise dans les heures normales de travail. Toutefois, le nombre de salariés auxquels s'applique la présente disposition est limité à cinq (5).

11.13 À moins de circonstances exceptionnelles, le Syndicat informe la Direction du nom des salariés qui doivent s'absenter aux fins prévues au paragraphe **11.12** ou aux fins d'activités syndicales autres que celles prévues au paragraphe **11.5**, au moins cinq (5) jours avant la tenue de l'événement pour lequel telle absence est prévue.

11.14 De la même manière, le Syndicat informe la Direction du nom des représentants qui doivent s'absenter aux fins prévues au paragraphe **11.3**

11.15 L'Employeur s'engage à verser le salaire du salarié qui obtient une libération syndicale sans traitement prévue au présent article.

11.16 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.

11.17 Le salarié qui s'absente pour exercer une fonction syndicale ~~prévue~~ au présent article ne subit aucune perte des droits et avantages auxquels il peut avoir droit en vertu de la présente convention. L'absence aux fins syndicales n'est pas considérée comme une absence aux fins des vacances; de plus, le salarié reste couvert par les divers régimes d'assurances prévus aux présentes, ainsi que par le régime de retraite.

ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

12.1 Dans le but d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre le Syndicat et l'Employeur et ainsi promouvoir l'esprit de coopération entre les salariés et la Direction, les parties conviennent de maintenir un comité mixte désigné sous le nom de « Comité de relations de travail ».

12.2 Ce comité, à caractère consultatif, a pour objet de discuter toute question relative à la présente convention qu'une partie voudra bien soumettre à l'autre partie. Il a aussi pour mandat, sur demande de l'une ou l'autre des parties, la discussion des griefs.

12.3 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 cinq (5) jours avant sa tenue. Cependant, les parties peuvent convenir d'un délai plus court à l'occasion de cas spéciaux.

12.4 Le comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants de l'Employeur et d'un nombre égal de représentants du Syndicat désignés respectivement par chaque partie au plus tard vingt (20) jours après la date de signature de la convention. Cependant, un substitut désigné lors de la convocation d'une réunion peut occasionnellement remplacer un représentant désigné.

12.5 Le représentant syndical 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. Il doit toutefois obtenir l'autorisation préalable de la Direction pour participer à la rencontre.

12.6 Les réunions du Comité se tiennent normalement dans les locaux de TELUS Communications Inc. Tous les autres frais propres à chacune des parties sont assumés par chacune d'elles.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- 13.1** L'Employeur et le Syndicat considèrent que la santé et la sécurité font partie intégrante de chacune des fonctions des salariés de TELUS Communications Inc.
- 13.2** L'Employeur établit les règlements de santé et de sécurité et chaque salarié doit les observer.
- 13.3** 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 ».
- 13.4** 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 ».
- 13.5** 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.
- 13.6** Les comités locaux sont composés d'un minimum de quatre (4) représentants dont deux (2) sont des représentants des salariés ainsi que deux (2) des représentants de l'Employeur.

ARTICLE 14 DOSSIER DU SALARIÉ

- 14.1** Le salarié peut consulter son dossier départemental sur demande auprès de son supérieur hiérarchique. Il peut obtenir copie de tout document au coût de douze cents (0,12 \$) la copie.
- 14.2** Le salarié, dont la base de travail est Rimouski, peut seul ou accompagné d'un dirigeant syndical et en présence d'un représentant du service des Ressources humaines de TELUS Communications Inc., consulter son dossier, pourvu qu'il en ait informé ce dernier au préalable. Il peut obtenir copie de tout document au coût de douze cents (0,12 \$) la copie.
- 14.3** Un dirigeant syndical peut, en présence d'un représentant du service des Ressources humaines de TELUS Communications Inc., consulter le dossier du service des Ressources humaines d'un salarié et ce, avec l'autorisation écrite de ce dernier et à condition d'aviser au préalable le service des Ressources humaines de TELUS Communications Inc. Il

peut obtenir copie de tout document au coût de douze cents (0,12 \$) la copie.

- 14.4** Ces dispositions n'ont pas pour but d'empêcher le salarié ou le dirigeant syndical dont la base de travail est autre que Rimouski, de consulter le dossier suivant les dispositions prévues aux paragraphes 14.2 et 14.3 si, pour des raisons professionnelles, le salarié ou le dirigeant syndical est de passage à Rimouski.
- 14.5** Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié dix-huit (18) 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 dix-huit (18) mois après l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur.
- 14.6** Le salarié peut, après un avis à l'Employeur, prendre un rendez-vous avec le Service Santé TELUS Solutions Sourcing Inc. afin de consulter son dossier médical. Il ne peut utiliser la procédure de règlement des griefs pour contester tout commentaire, remarque ou document qui y est inclus dans le but de le faire modifier ou retirer, selon le cas. Cependant, il peut y faire verser toute contre-expertise médicale.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

- 15.1** Quand la Direction désire imposer une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement à un salarié, elle doit convoquer ledit salarié par un avis écrit (annexe F) d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, un représentant du service des Ressources humaines de TELUS Communications Inc. (secteur Relations de travail) avise un dirigeant syndical que ce salarié a été convoqué à une rencontre pour la remise du rapport disciplinaire.
- 15.1.1** Le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et le motif de la convocation. Lors de ladite rencontre, le salarié peut être accompagné, s'il le désire, d'un dirigeant syndical.
- 15.2** La Direction avise par écrit le salarié et le Syndicat de la mesure disciplinaire imposée dans un délai de vingt (20) jours à compter de la connaissance par la Direction de la faute commise et ce, par l'utilisation d'un formulaire semblable à celui joint aux présentes (annexe G).
- 15.3** Sans pour autant restreindre le droit de l'Employeur de présenter une preuve complète et d'invoquer le dossier disciplinaire d'un salarié lors

u P

d'un arbitrage de grief, la Direction considère les infractions survenues au cours des dix-huit (18) mois précédant la détermination d'une nouvelle sanction.

- 15.4** Compte tenu de l'importance de la faute commise, la Direction applique les sanctions disciplinaires de façon graduelle.
- 15.5** Une suspension interrompt le salaire du salarié et dépendant de la durée de la suspension, ses vacances sont affectées en conformité avec l'article 31 « Vacances annuelles payées ».
- 15.6** Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage; dans ce cas le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 16 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 16.1** Un grief doit être soumis dans les vingt (20) jours de la connaissance de l'événement qui lui a donné naissance. Il doit être soumis par écrit, par le salarié lui-même ou par un dirigeant syndical au directeur, Relations de travail, avec copie conforme au supérieur immédiat du salarié, le cas échéant. Antérieurement au dépôt du grief, le dossier peut être soumis, par l'une ou l'autre des parties, au Comité de relations de travail pour consultation et discussion.
- 16.2** La Direction doit donner, par écrit, sa réponse au Syndicat dans les cinq (5) jours suivant la soumission du grief et cela même si le grief est à l'étude par le Comité de relations de travail.
- 16.3** Dans un esprit de dialogue et de communication directs, les parties (deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de la Direction) peuvent procéder à une médiation pré-arbitrale. Les discussions ont pour objectif de tenter de trouver une solution à la situation de faits.
- 16.3.1** Les discussions n'engagent aucunement les parties au moment de l'arbitrage, le cas échéant.
- 16.3.2** À moins d'entente contraire entre les parties, les délais de la procédure de règlement des griefs ne sont pas interrompus par la médiation pré-arbitrale.
- 16.4** À défaut de réponse dans le délai prévu à 16.2 ou de réponse satisfaisante, si le Syndicat veut soumettre le grief à l'arbitrage, il doit le

faire, par écrit, au directeur, Relations de travail dans les vingt (20) jours suivant l'expiration du délai mentionné à l'étape précédente.

- 16.5** Le Syndicat peut soumettre un grief collectif qui conteste une décision de portée générale ou une décision qui vise plus d'un salarié; ce grief doit être soumis par écrit 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 secteur(s) en cause. Dès la soumission du grief, le Syndicat a cinq (5) jours pour établir de façon définitive ladite liste. Dans ce délai, les parties peuvent se rencontrer pour discuter de cette liste. Le reste de la procédure normale s'applique.
- 16.6** Dans le cas d'erreur d'écriture ou de calcul ou quelque autre erreur matérielle portant sur le salaire, le délai prescrit pour soumettre un grief commence à courir lors de la réception de l'état du salaire et des retenues qui contient la présumée erreur. Ce délai est de trente (30) jours.
- 16.7** Les délais peuvent être modifiés par entente signée par le directeur, Relations de travail ou son représentant et par le président du Syndicat ou son représentant.
- 16.8** Tout règlement qui intervient à l'une des étapes de la procédure de règlement des griefs doit faire l'objet d'une entente signée par le directeur, Relations de travail ou son représentant et par le président du Syndicat ou son représentant.
- 16.9** Tout grief est soumis sur un formulaire de grief tel qu'illustré à l'annexe E.
- 16.10** 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 suivants 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.
- 16.11** Il est entendu que le défaut d'inscrire la nature du grief, le ou les paragraphe(s) de la convention qui est (sont) censé(s) avoir été violé(s), n'est pas considéré comme un vice de fond ou de forme, s'il contient un exposé sommaire des faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé et les conclusions recherchées.



ARTICLE 17 ARBITRAGE DE GRIEF

- 17.1** Lorsque le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage il doit l'adresser, par écrit, au directeur, Relations de travail en indiquant le grief qu'il soumet à l'arbitrage.
- 17.2** 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.
- 17.3** L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition. Il a juridiction pour décider du grief tel que soumis selon les termes de la convention et en aucun cas il ne peut ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans la convention.
- 17.4** Les cas de réprimande écrite, suspension ou congédiement disciplinaire constituent un grief arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la sanction, ordonner, aux conditions qu'il juge appropriées, la réintégration du salarié et de déterminer, s'il y a lieu, toute indemnité en sa faveur. Cette indemnité ne doit pas dépasser le salaire normal que le salarié aurait gagné s'il n'avait pas subi de sanction et l'arbitre doit en soustraire ce que le salarié a gagné depuis son congédiement ou sa suspension. Aux fins d'application du présent paragraphe, l'allocation spéciale prévue à l'article 37 fait partie du salaire normal si la base du salarié est située dans les districts de Baie-Comeau ou de Sept-Iles.
- 17.5** La décision de l'arbitre doit être motivée; elle est finale 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.
- 17.6** Les délais peuvent être modifiés par entente signée par le directeur, Relations de travail ou son représentant et par le président du Syndicat ou son représentant.
- 17.7** Chaque partie paie la moitié des honoraires et des frais de séjour et de déplacement de l'arbitre.

ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

- 18.1** Le droit d'ancienneté est reconnu à un salarié dès qu'il a complété sa période d'essai. À compter de ce moment, la durée de la période d'essai est incluse dans le calcul de l'ancienneté.

u P

- 18.2** Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- 18.2.1** dans le cas d'absence au travail en raison de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle;
 - 18.2.2** dans le cas d'absence au travail en raison de lésion professionnelle;
 - 18.2.3** dans le cas d'un congé de maternité, de 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;
 - 18.2.4** dans le cas d'une absence autorisée d'un (1) mois et moins;
 - 18.2.5** dans le cas d'un salarié mis à pied sujet à rappel, strictement pour une durée d'un (1) mois et moins;
 - 18.2.6** dans le cas d'un salarié affecté dans une autre unité de négociation ou ailleurs pour les besoins de l'entreprise;
 - 18.2.7** dans le cas d'absence au travail pour fonction syndicale;
 - 18.2.8** 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.
- 18.3** Le salarié conserve son ancienneté, mais sans accumulation, dans les cas suivants :
- 18.3.1** 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 ;
 - 18.3.2** dans le cas d'un congé sans traitement aux fins d'études non relié à une occupation de TELUS Communications Inc.;
 - 18.3.3** dans le cas d'un salarié mis à pied sujet à rappel de plus d'un (1) mois;
 - 18.3.4** dans le cas d'une absence autorisée de plus d'un (1) mois;
- 18.4** Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :
- 18.4.1** une démission;

18.4.2 un congédiement;

18.4.3 un licenciement;

18.4.4 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 que la Direction juge valables.

18.5 Le salarié mis à pied pour la période prévue au paragraphe 20.7 et qui est rappelé conformément au paragraphe 20.8, accumule son ancienneté proportionnellement au nombre d'heures normales effectuées.

18.6 La période de référence pour le calcul de l'ancienneté est du 1^{er} janvier au 31 décembre et se calcule en années, en mois et en jours.

18.7 Une fois par année, normalement au courant du mois de janvier, la Direction rend accessible la liste d'ancienneté par lien électronique et la transmet au Syndicat.

18.8 Cette liste est contestable par écrit dans les quarante (40) jours qui suivent la date de publication.

18.9 Toutefois, les parties pourront, après entente écrite, corriger en tout temps la liste d'ancienneté, sans effet rétroactif au-delà de la date de la demande de révision.

18.10 De plus, l'Employeur corrigera en tout temps la liste d'ancienneté advenant qu'elle soit entachée d'une erreur d'écriture ou de calcul, ou de quelqu'autre erreur matérielle, sans effet rétroactif au-delà de la date de demande de révision.

ARTICLE 19 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

19.1 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.

19.2 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.

19.3

Professionnels

Lorsque la Direction décide d'effectuer des changements technologiques entraînant l'abolition d'un poste occupé par un salarié régulier à temps plein, elle avise le salarié en cause six (6) mois avant la date de l'abolition du poste. Toutefois, lorsqu'il y a plus d'un titulaire sous un même supérieur immédiat, dans l'occupation et la base de travail où l'abolition 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.

Superviseurs

Lorsque la Direction décide d'effectuer des changements technologiques entraînant l'abolition d'un poste occupé par un salarié régulier à temps plein, elle avise le salarié en cause six (6) mois avant la date de l'abolition du poste.

Nonobstant le paragraphe précédent, les occupations énumérées ci-après :

- superviseur, contacts consommateurs;
- superviseur, bureau d'affaires;
- superviseur, contacts 7/24;

dont la base de travail est Rimouski et l'occupation de superviseur, contacts consommateurs dont la base de travail est Ste-Marie, les parties conviennent de la procédure suivante. Avant de procéder à une abolition de poste dans l'une de ces occupations, une rencontre se tiendra entre deux (2) représentants de la Direction et deux (2) représentants du Syndicat. L'objectif de cette rencontre est de discuter de toute solution jugée valable pour les parties. À défaut d'entente entre les parties, 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.

19.4

Aucun salarié régulier à temps plein dont l'ancienneté est d'un (1) an ou plus ne doit être mis à pied ou licencié en raison de changements technologiques, sous réserve des dispositions prévues aux sous-paragraphe 19.7.2, 19.8.2 et 19.8.4; cependant, un salarié peut choisir d'être licencié, conformément aux dispositions du paragraphe 19.5, plutôt que d'être remplacé selon les mécanismes prévus à cet article. Il doit cependant aviser, par écrit, le directeur, Relations de travail de

u P

TELUS Communications Inc. dans les dix (10) jours suivant l'avis de l'abolition de son poste.

19.5 Une indemnité de cessation d'emploi, prévue au paragraphe 19.6, est versée au salarié qui choisit d'être licencié tel que prévu au paragraphe 19.4, sauf quand :

19.5.1 le salarié prend sa retraite et la Direction a été prévenue par écrit de son intention de prendre sa retraite, avant d'avoir donné l'avis de changements technologiques conformément au paragraphe 19.3.

Une indemnité de cessation d'emploi n'est pas versée au salarié qui démissionne ou qui est congédié.

19.6 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.

19.7 Lorsqu'un poste est aboli suite à des changements technologiques et que le salarié ne choisit pas d'être licencié tel que prévu au paragraphe 19.4, le processus suivant s'applique durant le délai de six (6) mois prévu au paragraphe 19.3.

19.7.1 La Direction peut offrir au salarié qui rencontre les exigences d'admissibilité et qui possède le niveau minimal de compétence requis, tout poste disponible permanent de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détient.

19.7.2 Il y a licenciement à la fin de la période prévue au paragraphe 19.3, si le salarié a refusé pendant cette période le ou les poste(s) disponible(s) permanent(s) qui lui a(ont) été offert(s) de la même classe salariale que le sien.

19.7.3 Le salarié est libre d'accepter ou de refuser un poste permanent de classe salariale inférieure à celui qu'il détient.

Il doit cependant donner une réponse au service des Ressources humaines de TELUS Communications Inc. au plus tard la dixième (10^e) journée de l'offre du poste.

19.7.4 Le salarié à qui la Direction n'a offert aucun poste permanent de la même classe salariale ou inférieure à celui

qu'il détient ou, le cas échéant, si ce salarié a refusé le ou les poste(s) permanent(s) d'une classe salariale inférieure qui a(ont) pu lui être offert(s) est, à l'expiration de la période prévue au paragraphe 19.3, affecté à différentes fonctions en attendant de lui trouver un poste permanent.

19.8 Le processus suivant s'applique après l'expiration du délai de l'avis de six (6) mois prévu au paragraphe 19.3.

19.8.1 La Direction peut offrir au salarié qui rencontre les exigences d'admissibilité et qui possède le niveau minimal de compétence requis, tout poste disponible permanent de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détient.

19.8.2 Il y a licenciement du salarié si celui-ci refuse un poste disponible permanent qui lui est offert de la même classe salariale que le sien.

19.8.3 Le salarié est libre d'accepter ou de refuser un poste permanent de classe salariale inférieure à celui qu'il détient.

Il doit cependant donner une réponse au service des Ressources humaines de TELUS Communications Inc. au plus tard la dixième (10^e) journée de l'offre du poste.

19.8.4 Si le salarié refuse un poste permanent de classe salariale inférieure à celui qu'il détient, il est mis à pied et régi par les dispositions des paragraphes 20.5 et suivants.

19.9 Dès qu'il occupe son nouveau poste, le salarié est rémunéré selon les politiques de l'Employeur. Toutefois, si un salarié accepte un poste inférieur et qu'il subit une baisse de salaire, il reçoit une indemnité, versée en une somme globale, laquelle correspond à la moitié de la différence entre son salaire annuel actuel et le nouveau salaire annuel établi, conformément aux politiques de l'Employeur.

19.10 La Direction informe le Syndicat par écrit, normalement dans un délai de cinq (5) jours dès que, en vertu du présent article :

19.10.1 un salarié reçoit un avis que son poste est aboli;

19.10.2 un poste (permanent ou temporaire) est offert à un salarié;

19.10.3 une indemnité de licenciement est versée à un salarié.

ARTICLE 20 CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS ET RÉDUCTION DE PERSONNEL

me I

20.1 Professionnels

Quand la Direction fait des changements organisationnels ou quand la Direction juge qu'une réduction de personnel doit durer plus d'un (1) mois, autre que pour un salarié régulier à temps plein admissible aux paragraphes 19.4 et suivants de l'article « Changements technologiques », elle avise le salarié en cause six (6) mois avant la date de l'abolition du poste. Toutefois, lorsqu'il y a plus d'un titulaire sous un même supérieur immédiat, dans l'occupation et la base de travail où l'abolition 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.

Superviseurs

Quand la Direction fait des changements organisationnels ou quand la Direction juge qu'une réduction de personnel doit durer plus d'un (1) mois, autre que pour un salarié régulier à temps plein admissible aux paragraphes 19.4 et suivants de l'article « Changements technologiques », elle avise le salarié en cause six (6) mois avant la date de l'abolition du poste.

Nonobstant le paragraphe précédent, les occupations énumérées ci-après :

- superviseur, contacts consommateurs;
- superviseur, bureau d'affaires ;
- superviseur, contacts 7/24;

dont la base de travail est Rimouski et l'occupation de superviseur, contacts consommateurs dont la base de travail est Ste-Marie, les parties conviennent de la procédure suivante. Avant de procéder à une abolition de poste dans l'une de ces occupations, une rencontre se tiendra entre deux (2) représentants de la Direction et deux (2) représentants du Syndicat. L'objectif de cette rencontre est de discuter de toute solution jugée valable pour les parties. À défaut d'entente entre les parties, 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.

20.2 Lorsqu'un poste est aboli suite à des changements organisationnels ou suite à une réduction de personnel, le processus suivant s'applique au cours de la période prévue au paragraphe 20.1; cependant, un salarié peut choisir d'être licencié, conformément aux dispositions du paragraphe 20.3 plutôt que d'être remplacé selon les mécanismes prévus à cet article. Il doit cependant aviser, par écrit, le directeur, Relations de travail de TELUS Communications Inc. dans les dix (10) jours suivant l'avis de l'abolition de son poste.

20.3 Dans le cas où le salarié choisit d'être licencié, il bénéficie de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 19.6 sauf dans les cas suivants :

20.3.1 lorsque le salarié est admissible à une retraite ou à une préretraite sans pénalité;

20.3.2 lorsque le salarié démissionne ou est congédié;

20.3.3 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 paragraphe 20.1.

20.4 Lorsqu'un poste est aboli suite à des changements organisationnels ou suite à une réduction de personnel et que le salarié ne choisit pas d'être licencié conformément aux dispositions du paragraphe 20.3, le processus suivant s'applique au cours de la période prévue au paragraphe 20.1.

20.4.1 La Direction peut offrir au salarié qui rencontre les exigences d'admissibilité et qui possède le niveau minimal de compétence requis, tout poste disponible permanent de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détient.

20.5 Il y a licenciement à la fin de la période prévue au paragraphe 20.1, si le salarié a refusé pendant cette période le ou les poste(s) disponible(s) permanent(s) qui lui a(ont) été offert(s) de la même classe salariale que le sien.

Il doit cependant donner une réponse au service des Ressources humaines de TELUS Communications Inc. au plus tard la dixième (10^e) journée de l'offre du poste.

20.6 Sauf pour la situation prévue à 20.5, à l'expiration de la période prévue au paragraphe 20.1, le salarié est mis à pied et régi par les dispositions du paragraphe 20.7 :

20.6.1 si la Direction ne lui a offert aucun poste permanent de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détient, ou;

20.6.2 s'il a refusé le ou les poste(s) permanent(s) d'une classe salariale inférieure qui a(ont) pu lui être offert(s).

20.7 La mise à pied est pour une durée maximale de douze (12) mois. Au cours de cette période, la Direction peut offrir au salarié, à la condition qu'il rencontre les exigences d'admissibilité et qu'il possède le niveau minimal de compétence requis, le ou les poste(s) disponible(s) permanent(s) de la même classe salariale ou d'une classe salariale inférieure à celui qu'il détenait avant sa mise à pied.

20.8 Au cours de la période prévue au paragraphe 20.7, la Direction peut offrir au salarié qui rencontre les exigences d'admissibilité et qui possède le niveau minimal de compétence requis, tout poste temporaire de la même classe salariale ou inférieure à celui qu'il détenait avant sa mise à pied en procédant dans l'ordre suivant :

20.8.1 les salariés visés par le sous-paragraphe 20.6.1 ;

20.8.2 les salariés visés par le sous-paragraphe 20.6.2.

La période de mise à pied sera prolongée du même nombre de semaines que durera le travail à un poste temporaire.

20.9 Toutefois, à la fin de la période prévue au paragraphe 20.7 ou, s'il y a lieu, après l'application du paragraphe 20.8, si aucun poste permanent n'a été offert au salarié ou, le cas échéant, si ce salarié a refusé les postes permanents qui ont pu lui être offerts, il est dès lors licencié et une indemnité de licenciement lui est versée.

20.10 L'indemnité de licenciement représente pour le salarié ainsi licencié, deux (2) semaines de salaire par 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 de la mise à pied.

20.11 La Direction informe le Syndicat par écrit, normalement dans un délai de cinq (5) jours, dès que, en vertu du présent article :

20.11.1 un salarié reçoit un avis que son poste est aboli;

20.11.2 un poste (permanent ou temporaire) est offert à un salarié;

20.11.3 une indemnité de licenciement est versée a un salarié



ARTICLE 21 MOUVEMENT DE PERSONNEL - PROFESSIONNELS

21.1 Les dispositions de cet article s'appliquent à tous les postes professionnels couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat, sauf ceux occupés par des stagiaires.

21.2 Aux fins d'application du présent article, le terme « salarié » comprend également l'employé régi par l'accréditation que le Syndicat des agents de maîtrise détient avec la compagnie TM Mobile Inc. mais exclut le stagiaire n'ayant pas atteint l'étape 3 de l'annexe C.

21.3 Lorsqu'un poste devient vacant, la Direction doit décider de le combler dans les six (6) mois de la vacance. Dans le cas contraire, le poste est aboli. Dans le cas où elle décide de le combler, la Direction convient de procéder de la façon suivante :

21.3.1 Avant d'afficher un poste disponible, la Direction peut l'offrir :

- a un salarié visé par les dispositions des articles 19 « Changements technologiques » ou 20 « Changements organisationnels et réduction de personnel »;
- à un stagiaire ayant atteint l'étape 3 de l'annexe C sur un poste de classe salariale D ou C a l'intérieur de son service, en autant qu'il rencontre les exigences d'admissibilité et qu'il possède le niveau minimal de compétence.

21.3.2 Si la Direction ne peut combler le poste disponible en vertu du sous-paragraphe 21.3.1, elle affiche pour une période de sept (7) jours un avis de poste disponible. Pendant cette période, le salarié régulier (à l'exception du stagiaire n'ayant pas atteint l'étape 3 de l'annexe C) qui est intéressé a soumettre sa candidature soit pour promotion, mutation, rétrogradation ou permutation, doit la faire parvenir en utilisant les systèmes appropriés.

21.4 La Direction considère comme étant admissible à un poste disponible par affichage le salarié, tel que défini au paragraphe 21.2, qui rencontre les exigences d'admissibilité du poste.

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

Étape 1

- Le salarié tel que défini au paragraphe 21.2 qui rencontre les exigences d'admissibilité du poste.

Étape 2

- Tout autre employé de TELUS ou embauche externe.

- 21.5** Le salarié tel que défini au paragraphe 21.2 qui rencontre les exigences d'admissibilité sera évalué par la Direction au cours du processus de sélection pour déterminer s'il rencontre le niveau minimal de compétence requis pour le poste.
- 21.6** La Direction accorde le poste disponible au salarié tel que défini au paragraphe 21.2 le plus compétent parmi ceux qui rencontrent les exigences d'admissibilité et qui possèdent le niveau minimal de compétence ou, s'il y a lieu, et s'il est le seul à être considéré ou à avoir postulé, au salarié qui rencontre les exigences d'admissibilité et qui possède le niveau minimal de compétence.
- 21.7** La Direction se réserve le droit d'annuler tout affichage. Si cela se produit, elle avise le Syndicat et le salarié ou les salariés qui a ou ont postulé sur le poste disponible. Sur demande du Syndicat, la Direction l'informe des motifs justifiant l'annulation de l'affichage.
- 21.8** Dans la mesure du possible, suite à un affichage, la Direction avise le Syndicat lorsque le choix du candidat est officiel.
- 21.9** Le salarié choisi doit occuper son nouveau poste au plus tard un (1) mois après que la décision officielle soit communiquée par le secteur du Recrutement.
- 21.10** Aucun salarié ne peut réclamer un poste disponible suite à un affichage s'il ne s'est pas conformé à la procédure prévue au sous-paragraphe 21.3.2.
- 21.11** Dès qu'il occupe son nouveau poste, le salarié est rémunéré selon les politiques de l'Employeur.
- 21.12** Lorsque la Direction procède à un affichage externe, le niveau de formation académique exigé sera au moins égal à celui qui aura été exigé à l'interne.

21.13 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, à moins que la Direction en décide autrement.

21.14 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux affectations temporaires dont la durée est de vingt-quatre (24) mois ou moins, aux assignations spéciales, ni aux postes dégagés à l'occasion de :

21.14.1 maladie ou accident;

21.14.2 absence autorisée;

21.14.3 congé de maternité ou congé parental;

21.14.4 vacances.

21.15 Il est spécifiquement entendu que les postes faisant partie de la filière d'emplois ne sont pas automatiquement pourvus par le biais du processus d'affichage prévu au présent article.

Le principe de la filière d'emplois permet à l'Employeur de nommer sans affichage un salarié à une occupation spécifiée au paragraphe 21.15.1. Les salariés admissibles sont ceux détenant un poste à l'intérieur des occupations spécifiées au paragraphe 21.15.1 ainsi que les salariés détenant un poste de conseiller, solutions d'entreprises et consultant, conception, solutions d'entreprises. Toutefois, si l'Employeur n'utilise pas ce processus, le comblement se fait selon les modalités d'affichage prévues au présente article.

21.15.1 Les occupations de conseiller senior, solutions d'entreprise, conseiller expert, solutions d'entreprises et consultant senior, conception, solutions d'entreprises sont couvertes par la filière d'emplois.

21.15.2 Les nominations via la filière d'emplois se font pour des postes de niveau supérieur.

Pendant la durée de la convention collective et après entente avec le Syndicat, TELUS peut créer d'autres filières d'emplois.

21.16 Le salarié régulier de TELUS Communications Inc. représenté par le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. peut déposer un grief selon les articles 16 « Procédure de règlement des griefs » et 17 « Arbitrage de griefs » de la présente

convention, lorsqu'il a appliqué sur un poste disponible suite à un affichage et qu'il n'est pas le choix de la Direction à l'étape de présélection ou de sélection.

ARTICLE 21 MOUVEMENT DE PERSONNEL - SUPERVISEURS

- 21.1** Les dispositions de cet article s'appliquent à tous les postes de superviseurs couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat.
- 21.2** Aux fins d'application du présent article, le terme « salarié » comprend également l'employé non régi par le certificat d'accréditation du Syndicat.
- 21.3** Lorsque la Direction décide de combler un poste de superviseur, elle convient de procéder de la façon suivante :
- 21.3.1** par nomination, faite par la Direction, en prenant en considération les demandes inscrites au registre du plan de relève des superviseurs tel que prévu au sous-paragraphe 21.3.2 ci-dessous.
- 21.3.2** tout salarié désireux d'être considéré sur un poste de superviseur est invité à faire connaître ses intentions et champs d'intérêts par le biais d'une demande écrite adressée au service des Ressources humaines de TELUS Communications Inc. pour l'inscription au registre du plan de relève des superviseurs. Il est entendu que le bassin de sélection, en regard de l'application du sous-paragraphe 21.3.1, ci-dessus, ne se limite pas aux seuls salariés dont le nom apparaît au registre ci-haut mentionné.
- 21.4** Dans l'éventualité où un superviseur n'a pas été choisi sur un poste pour lequel il a identifié son intérêt au registre de plan de relève des superviseurs, ce dernier peut demander une rencontre avec la Direction selon le cas, pour obtenir les raisons pour lesquelles il n'a pas été choisi.
- 21.5** Un superviseur peut refuser, pour des raisons valables, une nomination à un poste de superviseur impliquant un déménagement, sauf :
- a)** s'il est en abolition de poste;
 - b)** s'il doit être déplacé pour cause;
 - c)** s'il s'agit de raison majeure pour l'Employeur.

21.5.1 le droit de refus accordé au paragraphe 21.5 est valide pour une période de deux (2) ans à compter de la date de refus. Après cette période, le superviseur ne peut refuser une nomination à un poste impliquant un déménagement.

21.5.2 en vertu du paragraphe 21.5, le salarié doit donner une réponse par écrit dans les cinq (5) jours calendrier suivant l'offre de nomination.

21.6 Les dispositions des articles 16 « Procédure de règlement des griefs » et 17 « Arbitrage de grief » ne s'appliquent pas aux fins du présent article.

ARTICLE 22 AFFECTATIONS TEMPORAIRES ET ASSIGNATIONS SPÉCIALES

22.1 a) Les affectations temporaires sur des postes de superviseur et les assignations spéciales sur des activités de supervision sont régies uniquement par les paragraphes 22.3, 22.4, 22.6 P et 22.7 S du présent article.

b) Aux fins d'application de cet article, le terme « salarié » comprend également l'employé non régi par le certificat d'accréditation du Syndicat.

c) L'affectation temporaire d'un salarié peut être faite pour combler temporairement un poste vacant, remplacer un salarié absent ou pour un surplus de travail. L'assignation spéciale d'un salarié peut être faite pour pallier à un surplus de travail relié à un projet spécifique.

22.2 a) Tout salarié désireux d'être considéré dans le cadre d'affectations temporaires de plus de vingt (20) jours et d'assignations spéciales, est invité à faire connaître ses intentions et champs d'intérêts par le biais d'une demande écrite adressée à son supérieur hiérarchique avec copie conforme au service des Ressources humaines de TELUS Communications Inc. pour constitution d'un registre. 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 b) ci-dessous, ne se limite pas aux seuls salariés dont le nom apparaît au registre ci-haut mentionné.

- u P
- b) Pour affecter un salarié, la Direction prend en **considération** les besoins des opérations et les éléments, tels que les capacités et les 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 du salarié.

22.3 Pour toute affectation temporaire intervenue suite à une réquisition de personnel, la Direction fournira mensuellement dans la mesure du possible au Syndicat, la liste des salariés ainsi affectés.

22.4 Pour une affectation temporaire de plus de vingt (20) jours, le salarié ainsi affecté sur un poste régi par la présente accréditation est assujéti aux dispositions de l'article 10 « Cotisation syndicale ».

22.5 La prime d'affectation temporaire suivant les politiques de la Direction prévues au «Guide de rémunération)) 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.

22.6 **Professionnels**

À la fin de l'affectation temporaire ou de l'assignation spéciale, le salarié revient au poste qu'il occupait avant ladite affectation ou assignation, à moins que ce poste n'ait été aboli. À ce moment, les dispositions prévues aux articles 19 « Changements technologiques » ou 20 « Changements organisationnels et réduction de personnel » s'appliqueront selon le cas. L'Employeur se réserve le droit de transmettre, s'il y a lieu, l'avis d'abolition de poste au salarié pendant que ce dernier est en affectation temporaire ou en assignation spéciale.

22.7 **Superviseurs**

À la fin de l'affectation temporaire ou de l'assignation spéciale, le salarié revient au poste qu'il occupait avant l'affectation temporaire ou l'assignation, à moins que ce poste n'ait été aboli ou comblé. À ce moment, les dispositions prévues aux paragraphes 19.3 S et suivants ou 20.1 S et suivants s'appliquent selon le cas, au salarié non nommé. L'Employeur se réserve le droit de transmettre, s'il y a lieu, l'avis d'abolition de poste au salarié pendant que ce dernier est en affectation temporaire ou en assignation spéciale.

ARTICLE 23 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 23.1** Cet article régit les cours de formation externe et les cours de formation académique.
- 23.2** Le remboursement des frais pour la formation externe et la formation académique est régi par les politiques de l'Employeur.

ARTICLE 24 FRAIS DE DÉPLACEMENT

Professionnels

- 24.1** L'Employeur rembourse les frais inhérents à un déplacement qu'un salarié fait à la demande de l'Employeur dans l'exercice de ses fonctions, selon les modalités qui suivent :
- 24.1.1** frais encourus par la location d'une chambre, lorsqu'approuvés au préalable par son supérieur hiérarchique, dans la localité où il se trouve ou dans une autre localité déterminée par son supérieur hiérarchique;
- 24.1.2** les frais de repas raisonnables encourus sont remboursés en autant que le salarié présente les pièces justificatives appropriées, le tout sujet à approbation par son supérieur hiérarchique et en conformité avec les politiques nationales [annexe H].

ARTICLE 25 FRAIS D'USAGE DE VÉHICULE PERSONNEL

Professionnels

- 25.1** L'Employeur verse au salarié autorisé à utiliser un véhicule personnel, une indemnité au kilométrage établie en conformité avec la politique nationale de TELUS pour tout le parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions (annexe H).
- 25.2** L'Employeur verse au salarié autorisé à utiliser un véhicule personnel, une allocation mensuelle établie en conformité avec la politique nationale de TELUS (annexe H).
- 25.3** Le salarié, pour qui un moyen de transport public est désigné dans le cadre d'un voyage pour le compte de l'Employeur, peut, lorsque préalablement autorisé par ce dernier, utiliser son véhicule personnel.

Dans ce cas, il reçoit une compensation équivalente au prix du billet du moyen de transport public le plus économique.

ARTICLE 26 TEMPS DE VOYAGE

Professionnels

26.1 Le temps de voyage est le temps requis pour voyager à la demande de la Direction.

26.2 Le temps de voyage est rémunéré de la façon suivante :

26.2.1 Lorsque le salarié voyage à la demande de la Direction à l'intérieur de ses heures normales de travail, il est rémunéré au taux normal;

26.2.2 Lorsque le salarié voyage à la demande de la Direction à l'extérieur de ses heures normales de travail, il peut être compensé selon l'entente intervenue avec son gestionnaire.

- À titre d'exemple, des heures peuvent être reprises, compensées ou des bénéfices peuvent être accordés lors du voyage.

ARTICLE 27 DÉPENSES INCIDENTES À UN TRANSFERT

Professionnels

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

27.2 Aux fins de cet article :

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

27.2.2 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.

27.3 Les dispositions du présent article s'appliquent au salarié qui est transféré, soit à la demande de la Direction ou soit à la suite de l'application des articles 19, 20 et 21. Nonobstant ce qui précède, la Direction n'accorde aucun avantage au salarié qui est transféré à la demande de ce dernier.

27.4 L'Employeur rembourse les frais suivants, pourvu qu'il les ait préalablement approuvés :

- 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 déménagement dans la même localité, en autant que celui-ci s'effectue à l'intérieur d'une période d'un (1) an à compter de la date effective du transfert;
- c) les frais nécessités pour régler un bail de logement;
- d) 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.

27.5 L'Employeur paie, à titre de compensation pour les autres frais occasionnés par le déménagement :

- a) un montant fixe de cinq mille cinq cents dollars (5 500 \$), si le salarié emménage dans une maison ou un logement non meublé;
- b) si le salarié établit son domicile dans une maison mobile ou s'il déménage sa maison mobile, un montant fixe de quatre cents dollars (400 \$).

27.6 La Direction accorde au salarié qui doit déménager à l'occasion d'un transfert, un maximum de trois (3) jours de congé payé pour se chercher un nouveau domicile. La Direction accorde également au salarié un maximum de trois (3) jours de congé payé pour déménager et emménager, incluant le temps de voyage.

27.7 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

peut lui accorder certains avantages additionnels en conformité avec ses pratiques d'administration.

27.8 Les avantages prévus au présent article ne sont acquis au salarié que s'il a obtenu les approbations préalables de la Direction et lorsqu'il s'est conformé aux conditions stipulées par les pratiques de l'Employeur au sujet des déménagements.

27.9 Pour être admissible aux avantages prévus par les présentes, le salarié transféré doit déménager dans les douze (12) mois qui suivent un transfert, à moins de raisons que la Direction juge valables.

27.10 L'Employeur rembourse, pour le nombre de jours prévu au paragraphe 27.6, les frais de déplacement du salarié et de son conjoint, ou du salarié et d'une personne à sa charge, dans la localité où il doit déménager, selon les pratiques de l'Employeur.

27.11 Sur réception des reçus et à la condition que ces dépenses aient été préalablement approuvées par la Direction, cette dernière rembourse au salarié les dépenses de voyage et les frais de transport du salarié et des personnes à sa charge à l'occasion du déménagement. Ces frais de transport ne s'appliquent qu'à une seule voiture et le remboursement de ceux-ci est régi par les pratiques de l'Employeur.

27.12 Les sommes versées en vertu du présent article sont redevables à l'Employeur dans le cas où le salarié décide de quitter l'entreprise ou de changer à nouveau de localité selon les critères suivants :

27.12.1 remboursement à 100% si départ au cours des 6 mois suivants le déménagement;

27.12.2 remboursement à 75% si départ entre le 7^e et le 12^e mois suivant le déménagement;

27.12.3 remboursement à 50% si départ entre le 13^e et le 18^e mois suivant le déménagement;

27.12.4 remboursement à 25% si départ entre le 19^e et le 24^e mois suivant le déménagement.

ARTICLE 28 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Professionnels

- 28.1** Habituellement, la durée de la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5) réparties en cinq (5) journées normales de travail consécutives de sept heures et demie (7,5) chacune, du lundi au vendredi inclusivement.
- 28.2** Tout salarié a droit à une période non rémunérée pour le repas au cours de sa journée normale de travail. Sauf exception, cette période est d'un minimum de soixante (60) minutes.
- 28.3** Lorsque l'Employeur modifie les horaires existants ou en implante de nouveaux, un avis écrit sera affiché, dans la mesure du possible, et copie de cet avis sera transmise au Syndicat avant la mise en vigueur.
- 28.4** L'Employeur s'engage à ne pas diminuer ni augmenter la durée de la semaine normale de travail durant la présente convention.

28.5 Superviseurs

La durée de la semaine normale de travail est habituellement de trente-sept heures et demie (37,5). Cependant, le salaire du superviseur est un salaire annualisé qui couvre les heures qui sont effectuées en dehors de la semaine normale de travail.

ARTICLE 29 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Professionnels

- 29.1** La politique nationale de TELUS régit la compensation ou le paiement des heures supplémentaires. Ces heures sont habituellement consacrées à des projets spéciaux ou pour régler un problème urgent. Ces heures doivent être approuvées au préalable par le vice-président.
- 29.2** Le temps consacré à suivre des cours de formation externe ou académique en dehors des heures normales de travail n'est pas rémunéré.
- 29.3** Le salarié qui choisit d'accumuler des heures peut le faire jusqu'à un maximum de soixante-dix (70) heures. Les heures ainsi accumulées peuvent être reprises en congé payé avec approbation préalable du supérieur. Si pour des raisons exceptionnelles au 31 décembre de l'année en cours, le solde des heures accumulées dépasse le maximum

prévu, l'excédent de ce maximum est payé au salarié au cours du premier trimestre de l'année suivante.

Lorsque ces heures sont reprises ou payées, elles sont rémunérées au taux de salaire moyen pondéré calculé en tenant compte des taux ou telles heures supplémentaires ont été effectuées.

ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS

30.1 L'Employeur reconnaît comme jours fériés les jours suivants qu'il considère comme congés rémunérés :


- 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
- l'après-midi du 24 décembre
- le 25 décembre
- le 26 décembre
- l'après-midi du 31 décembre

30.2 À la place de chacun de ces jours fériés qui coïncide avec un samedi ou un dimanche, l'Employeur reconnaît, à sa discrétion, comme jour férié rémunéré, le vendredi qui le précède ou le lundi qui le suit.

30.3 À la place de chacun de ces jours fériés rémunérés qui coïncide avec un mardi, un mercredi ou un jeudi, l'Employeur peut, à sa discrétion, reporter le congé à une journée antérieure ou postérieure, soit le lundi ou le vendredi de la semaine du jour férié rémunéré.

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

30.5 Pour avoir droit au paiement prévu pour lui à l'occasion 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.

- 
- 30.6** Aux fins du paragraphe 30.5, toute journée normale de **travail** qui précède ou suit un jour férié rémunéré 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.
- 30.7**
- a) Lorsqu'un salarié est absent pour maladie ou à la suite d'un accident les deux (2) journées normales de travail mentionnées au paragraphe 30.6, le salarié est considéré comme invalide ce jour férié rémunéré. Dans ce cas, le jour férié rémunéré est considéré comme une journée normale de travail aux fins du régime d'assurance-salaire.
 - b) Lorsque le salarié est absent en raison d'une lésion professionnelle, il reçoit l'indemnité prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c.A-3.001).
- 30.8** Un salarié ne bénéficie pas d'un jour férié rémunéré s'il ne travaille pas ce jour de congé alors qu'il est tenu de le faire, à moins que son supérieur hiérarchique n'ait autorisé son absence.
- 30.9** En plus du paiement prévu pour lui à l'occasion d'un jour férié rémunéré, le salarié qui y a droit, reçoit l'allocation spéciale établie au prorata d'une journée normale de travail.
- 30.10** Lorsqu'un jour férié rémunéré, 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 choisie par le salarié et approuvée par son supérieur hiérarchique.

ARTICLE 31 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

De la date de signature de la convention collective au 31 décembre 2008, les modalités applicables sont celles prévues à la lettre d'entente S.A.M.T. 2008-32 « Vacances ».

31.1 Aux fins du présent article :

Une (1) semaine de vacances payées 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 au paragraphe 28.1.

31.2 L'année de référence est du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les journées de vacances sont accumulées de façon égale pendant les vingt-six (26) périodes de paie d'une année.

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

À compter du 1^{er} janvier 2009, le paragraphe 31.3 ne s'applique qu'aux salariés détenant vingt (20) ans et plus de service reconnu donnant droit aux vacances au cours de l'année 2009.

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

31.3.1 de vingt (20) ans, mais moins de vingt-cinq (25) ans donnant droit aux vacances, bénéficie de cinq (5) semaines de vacances payées.

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

À compter du 1^{er} janvier 2009, le paragraphe 31.4 ne s'applique qu'aux salariés détenant dix-neuf (19) ans et moins de service reconnu donnant droit aux vacances au cours de l'année 2009

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

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

31.4.2 de huit (8) ans, mais moins de quinze (15) ans donnant droit aux vacances, bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées;

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

31.5 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.

- 31.6** Le directeur de secteur, ou s'il n'y a pas de directeur de secteur, le directeur de service, considère le choix exprimé par chaque salarié de son secteur ou de son service si c'est le cas, dans la détermination du programme de vacances. La répartition des vacances se fait selon l'ancienneté ajustée, tenant compte des besoins des opérations.
- 31.7** Le nombre maximum de journées de vacances qu'un salarié peut reporter au calendrier de vacances de l'année suivante s'élève à dix (10). Les journées de vacances reportées font partie de la période de vacances de l'année suivante et sont payées au taux horaire en vigueur au moment où elles sont prises. Les journées excédant dix (10) jours à la fin de l'année seront perdues.
- 31.8** En autant que ceci ne nuise en rien au bon fonctionnement des activités, le supérieur hiérarchique peut autoriser le salarié à fractionner :
- a) en semaines complètes sa période de vacances;
 - b) 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.
- 31.9** Lorsqu'un jour férié rémunéré, pour lequel un salarié aurait eu un congé et une paie de jour férié rémunéré en vertu de l'article 30, 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 hiérarchique.
- 31.10** Les vacances doivent commencer au début d'une semaine de travail, excepté 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 hiérarchique. L'appréciation que le supérieur hiérarchique fait des motifs du salarié est subordonnée aux exigences du travail.
- 31.11**
- 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 hiérarchique 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

K P

réserve des dispositions prévues au paragraphe 31.6 et 31.7. De plus, 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 au paragraphe 31.6. 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 au présent paragraphe, le salarié doit aviser son supérieur hiérarchique dans les plus brefs délais et fournir au Service Santé TELUS Solutions Sourcing Inc. au travail les certifications désignées par l'Employeur confirmant la durée de son hospitalisation et de la convalescence y afférente, s'il y a lieu.

31.12 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
- c) en aucun temps, la date de retraite ne peut être changée

ARTICLE 32 ÉCHELLES DE SALAIRES

32.1 Les échelles salariales utilisées aux fins de calculs des rappels de salaire à compter du 1^{er} avril 2007 apparaissent sous la colonne « 1^{er} »

u P

avril 2007 » de l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), de l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes, de l'annexe B pour les superviseurs et de l'annexe C pour les stagiaires.

32.2 Les échelles salariales utilisées aux fins de calculs des rappels de salaire à compter du 1^{er} avril 2008 apparaissent sous la colonne « 1^{er} avril 2008 » de l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), de l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes, de l'annexe B pour les superviseurs et de l'annexe C pour les stagiaires.

32.3 Le 1^{er} janvier 2009, les échelles salariales minimales en vigueur pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes) sont celles apparaissant à l'annexe A(1), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes, à l'annexe B pour les superviseurs et à l'annexe C pour les stagiaires, sous la colonne « 1^{er} janvier 2009 ». Ces échelles salariales minimales correspondent à celles en vigueur le 31 décembre 2008, suite à leurs majorations de 1,5 %.

32.4 Le 1^{er} janvier 2010, les échelles salariales minimales en vigueur pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes) sont celles apparaissant à l'annexe A(1), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes, à l'annexe B pour les superviseurs et à l'annexe C pour les stagiaires, sous la colonne « 1^{er} janvier 2010 ». Ces échelles salariales minimales correspondent à celles en vigueur le 31 décembre 2009, suite à leurs majorations de 1 %.

32.5 Le 1^{er} janvier 2011, les échelles salariales minimales en vigueur pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes) sont celles apparaissant à l'annexe A(1), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes, à l'annexe B pour les superviseurs et à l'annexe C pour les stagiaires, sous la colonne « 1^{er} janvier 2011 ». Ces échelles salariales minimales correspondent à celles en vigueur le 31 décembre 2010, suite à leurs majorations de 1 %.

32.6 Pour les années 2009, 2010 et 2011, l'Employeur peut, à sa discrétion, augmenter les échelles salariales minimales ci-haut mentionnées selon les instructions reçues par l'équipe nationale de rémunération.

32.7 Les échelles salariales apparaissant aux annexes A(1), A(2), B et C représentent des échelles annualisées pour cinquante-deux (52) semaines en fonction de la période de la semaine normale de travail spécifiée à l'article 28 de la présente convention.

32.8 L'Employeur peut, à sa discrétion, décider de créer une échelle particulière pour certaines occupations. Toutefois, la mise en place de ces échelles doit faire l'objet d'une entente avec le Syndicat avant son implantation.

ARTICLE 33 ÉTAT DU SALAIRE ET DES RETENUES

33.1 Les salariés sont payés à toutes les deux (2) semaines. Cependant, l'Employeur peut apporter des changements à son système de paie actuel, mais dès que ces changements sont terminés, la fréquence revient à une paie toutes les deux (2) semaines.

33.2 La Direction continue à fournir sur le relevé des gains et déductions qui accompagne le chèque de paie ou le relevé de salaire, les données qui y apparaissent à la date de la signature de la convention.

ARTICLE 34 ÉVALUATION DE LA CONTRIBUTION

PARTIE A – Progression salariale avril 2007 et avril 2008

34.1 À la date de la progression salariale, s'il y a lieu, le salarié bénéficie, s'il obtient une cote d'au moins 50 % suite à son évaluation de la contribution, d'une augmentation de salaire selon la position de son salaire dans l'échelle salariale de son occupation.

34.2 Le pourcentage de la progression salariale est déterminé en situant les deux résultats indiqués au paragraphe 34.1 sur une grille de progression, laquelle apparaît à l'annexe D de la présente convention pour les évaluations de la contribution.

34.3 Les paragraphes 34.1 et 34.2 ne s'appliquent pas au salarié dont l'échelle de salaires apparaît à l'annexe C (Stagiaires).

PARTIE B – Ajustement salarial individuel janvier 2009, janvier 2010 et janvier 2011

34.4 À la date de l'ajustement salarial individuel, s'il y a lieu, le salarié bénéficie de l'ajustement salarial individuel minimal s'il obtient une cote d'au moins 50 % suite à son évaluation de la contribution.

34.5 Le paragraphe 34.4 ne s'applique pas au salarié dont l'échelle de salaires apparaît à l'annexe C (Stagiaires).

34.6 L'évaluation de la contribution est préparée par le supérieur hiérarchique en complétant les formulaires établis à cette fin par l'Employeur. Par la suite, l'entrevue d'évaluation est faite entre le supérieur hiérarchique et le salarié visé.

34.7 Le salarié qui se croit lésé par l'évaluation de la contribution reçue ne peut la contester en vertu de la procédure de règlement des griefs et de la procédure d'arbitrage de grief prévues aux articles 16 et 17 de la présente convention collective. Il peut toutefois demander la révision de son évaluation de la contribution reçue en début d'année conformément au mécanisme de révision ci-après exposé.

34.7.1 Seul le salarié dont le résultat global de l'évaluation est inférieur à 90 % pour les composantes « valeurs » et « objectifs » et qui occupe un même poste depuis plus de deux (2) ans peut contester son évaluation et se prévaloir du présent mécanisme de révision.

34.7.2 À cette fin et au plus tard dans les dix (10) jours à la suite du dévoilement du résultat global de début d'année (habituellement dévoilé en février) dont la révision est demandée, le salarié doit communiquer par écrit à son supérieur immédiat les faits et motifs au soutien de sa demande de révision (Demande de révision).

34.7.3 En une première étape, le salarié rencontre son supérieur immédiat ainsi que le supérieur de ce dernier afin de discuter des faits et motifs au soutien de sa Demande de révision.

34.7.4 Dans l'éventualité où la Demande de révision du salarié n'est pas à cette première étape solutionnée à la satisfaction de celui-ci, le salarié peut demander, dans les cinq (5) jours à la suite de la rencontre prévue au paragraphe 34.7.3, que sa Demande de révision soit discutée à la deuxième étape du mécanisme de révision. À cette fin, une rencontre entre le salarié, le Syndicat et le directeur, Relations de travail ou son représentant a lieu dans les meilleurs délais.

34.7.5 Dans l'éventualité où la Demande de révision du salarié n'est pas à cette deuxième étape solutionnée à la satisfaction de celui-ci, le salarié dont le résultat global de l'évaluation de la contribution est inférieur à 50 % pour les composantes «valeurs» et «objectifs» peut demander, dans les cinq (5) jours à la suite de la rencontre prévue au paragraphe 34.7.4, que sa Demande de révision soit soumise à la troisième étape du mécanisme de révision. À cette fin, un comité

u P

spécial formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat est constitué (Comité) afin de procéder à l'évaluation de la Demande de révision du salarié.

34.7.6 Le Comité entend le salarié et lui permet d'exposer les faits et motifs au soutien de sa Demande de révision. Le Comité a pour mandat de résoudre la situation ou à défaut, d'identifier les moyens, autres que l'arbitrage, afin d'en arriver à une entente sur la cote et les commentaires.

ARTICLE 35 CLASSE SALARIALE ET DÉTERMINATION DU SALAIRE NORMAL

Professionnels

35.1 Dépendant des tâches et des responsabilités y reliées, chaque occupation est classifiée parmi l'une des classes salariales du système d'évaluation des occupations en vigueur actuellement.

L'Employeur s'engage à ne pas modifier le système d'évaluation des occupations tel que prévu à la lettre d'entente 2004-15 « Modalités d'implantation du nouveau système d'évaluation des emplois ».

35.2 Le salaire normal versé au salarié est déterminé en fonction de l'échelle de salaires prévue à l'article 32, qui lui est applicable selon le paragraphe 35.1 et suite à l'application du traitement salarial précisé à la lettre d'entente 4 de la convention collective. Dans certaines conditions établies lors de l'embauchage, advenant que le candidat ne rencontre pas toutes les exigences du poste requises aux fins de ce concours, le salaire normal versé au salarié pourra être inférieur au minimum de l'échelle 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 embauchage, laquelle n'excédera pas vingt-quatre (24) mois.

35.3 À la signature de la présente convention, les salariés se voient confirmés dans la classe salariale qu'ils occupaient avant la signature jusqu'à modification des tâches du salarié justifiant une révision de classification.

35.4 Pour toute occupation nouvelle ou modifiée régie par la présente convention, la Direction fournira copie de tout profil d'occupation au Syndicat.

ARTICLE 36 RÉMUNÉRATION MINIMUM POUR RAPPEL AU TRAVAIL



Professionnels

- 36.1** Il y a rappel au travail lorsqu'un salarié qui est retourné chez-lui est appelé pour faire un travail en dehors de sa journée ou de sa semaine normale de travail et que les tâches à effectuer sont jugées urgentes et essentielles par l'Employeur.
- 36.2** Le terme « rappel au travail » ne s'applique pas aux heures de travail effectuées de façon contiguë avant ou après la journée normale de travail.
- 36.3** Un salarié rappelé au travail reçoit ce qui lui est le plus avantageux, à savoir l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux normal de salaire ou la rémunération prévue au paragraphe 36.5. Ce minimum garanti s'applique de la même manière au salarié qui est de nouveau rappelé plus de trois (3) heures après le rappel précédent.
- 36.4** Aux fins du présent article, le taux normal de salaire comprend, s'il y a lieu, l'allocation spéciale établie au prorata d'une (1) heure normale de travail.
- 36.5** La rémunération des heures pour le rappel au travail se fait au taux et demi (150 %) du salaire horaire du salarié pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de sa journée ou de sa semaine normale de travail.

ARTICLE 37 ALLOCATION SPÉCIALE

- 37.1** 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.
- 37.2** Elle est, pour le salarié basé dans le district de Sept-Iles, de quarante-six dollars (46 \$) par semaine normale de travail et, pour le salarié basé dans le district de Baie-Comeau, de quarante-trois dollars (43 \$) par semaine normale de travail.
- 37.3** L'allocation spéciale se paie au prorata des heures normales de travail effectuées.

ARTICLE 38 ASSURANCES

38.1 Les conditions de l'ensemble des assurances sont énumérées à la Lettre d'entente S.A.M.T. 2008-31 pour la période de la signature de la convention collective jusqu'au 31 décembre 2008.

38.2 À compter du 1^{er} janvier 2009, les conditions d'assurances sont celles du programme de TELUS « Plan.It » telles que décrites dans le « Guide du régime flexible d'avantages sociaux » (annexe H).

38.3 Les salariés bénéficiant déjà d'une exonération de primes pour les assurances vie demeurent couverts par les contrats entre TELUS Québec et l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers Inc. Les salariés devenant admissibles à une exonération de primes pour les assurances vie jusqu'au 30 juin 2009 demeureront couverts par le contrat entre TELUS Québec et l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers Inc.

ARTICLE 39 RÉGIME DE RETRAITE

39.1 L'Employeur maintient le régime de retraite en vigueur au moment de la signature de la convention collective sous réserve des modifications prévues à la lettre d'entente « Modification au Régime de retraite ».

39.2 Les modifications prévues à la lettre d'entente « Modifications au Régime de retraite » sont accordées sous réserve d'une résolution adoptée en ce sens par le Conseil d'administration de TELUS Corporation.

ARTICLE 40 PERMIS D'ABSENCE

40.1 Politiques nationales

Les politiques nationales de TELUS s'appliquent pour toutes les absences autres que le congé sans traitement pour études, le congé sans traitement pour raisons personnelles et le régime de congé autofinancé. Les politiques nationales s'appliquent entre autres pour les absences suivantes :

- naissance, adoption;
- membre de la famille gravement malade;
- formation;
- funérailles;
- fonction de juré.

40.2 Pour toute absence prévue dans le présent article, le salarié doit, à moins qu'autrement stipulé, aviser la Direction de son absence le plus tôt possible.

40.3 Le salarié régulier qui désire obtenir un des congés énumérés aux sous-paragraphes 40.3.1, 40.3.2, 40.3.3 et 40.3.4 doit compléter le formulaire électronique (annexe H).

40.3.1 Congé sans traitement pour études

- a) Cette demande doit être complétée au moins deux (2) mois avant le début de ce congé et motivant les raisons de ce congé. L'Employeur doit répondre au plus tard un (1) mois après la demande du salarié. L'Employeur ne refusera pas un tel congé sans motif valable.
- b) 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.
- c) 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, il est réputé avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé.
- d) 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 à l'article 19 ((Changements technologiques)) ou 20 ((Changements organisationnels et réduction de personnel)), selon le cas, s'appliquent.
- e) Le salarié qui en fait la demande à son supérieur hiérarchique peut être réintégré avant l'échéance de son congé sans traitement après entente avec l'Employeur.
- f) 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.


- g) Les modalités concernant un congé sans traitement pour études sont régies par les politiques de l'Employeur.
- h) Un congé sans traitement pour études non reliées aux opérations de l'Employeur sera considéré comme un congé pour raisons personnelles.

40.3.2 Congé sans traitement pour raisons personnelles

- a) L'Employeur peut accorder au salarié régulier un congé sans traitement pour raisons personnelles.
- b) Les modalités concernant un congé pour raisons personnelles sont régies par les politiques de l'Employeur.
- c) Un salarié qui désire obtenir un congé sans traitement pour affaires personnelles doit obtenir l'autorisation de l'Employeur.

40.3.3 Régime de congé autofinancé

- a) 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.
- b) Le salarié peut bénéficier du régime de congé autofinancé après entente avec l'Employeur si les exigences des opérations le permettent et si le salarié satisfait aux conditions suivantes :
 1. être un salarié régulier et;
 2. avoir complété cinq (5) ans de service et;
 3. faire une demande écrite à son supérieur hiérarchique 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.

- 
- c) Il est entendu que, durant ledit 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.
 - d) 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 à l'article 19 « Changements technologiques » ou 20 « Changements organisationnels et réduction de personnel » de la présente convention, selon le cas.
 - e) Le régime de congé autofinancé est régi par les politiques de l'Employeur et par le Règlement de l'impôt sur le revenu.

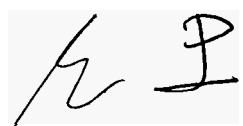
40.3.4 Permis d'absence pour obligations parentales

- a) 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 mineur 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.
- b) Cette absence peut être fractionnée en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Direction y consent.

ARTICLE 41 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

41.1 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 41.2 et 41.3 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.

- 
- 41.2** 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.
- 41.3** 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 ledit 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.
- 41.4** 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.
- 41.5** Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui ait été confié.
- 41.6** **Avis**
- Le congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Direction indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.
- 41.7** La salariée enceinte doit fournir à son supérieur hiérarchique 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.
- 41.8** Ce préavis écrit, accompagné d'un certificat médical, peut être fourni au supérieur hiérarchique dans un délai moindre ou le plus tôt possible, lorsque ledit certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai de moins de trois (3) semaines.

- 41.9 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.
- 41.10 Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans le préavis prévu au paragraphe 41.7 après avoir donné à son supérieur hiérarchique 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 41.4.
- 41.11 **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.
- 41.12 La salariée qui se présente au travail après son congé de maternité ou son congé parental prévu au paragraphe 41.4, sans toutefois excéder douze (12) mois de la date de l'accouchement, est réintégrée dans son poste.
- 41.13 Dans le cas où le congé parental n'excède pas trente-sept (37) semaines, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste.
- 41.14 Si au cours du congé de maternité ou du congé parental, la Direction juge qu'une réduction de personnel doit durer plus d'un (1) mois ou si la Direction fait des changements technologiques ou organisationnels qui entraînent directement l'abolition du poste que détenait le ou la salarié(e) au début de son congé de maternité ou son congé parental et ce, d'une façon que la Direction juge comme étant définitive, elle avise le ou la salarié(e) en cause, tel que prévu au paragraphe 19.3 ou 20.1, selon le cas. Le ou la salarié(e) est également régi(e) par les dispositions prévues aux paragraphes 19.4 ou 20.4 et suivants, selon le cas.
- 41.15 Le congé de maternité ou le congé parental est annulé et, par conséquent, le départ du ou de la salarié(e) est définitif si le ou la salarié(e) ne se présente pas au travail à l'expiration de l'un ou l'autre des congés, selon le cas, à moins de raisons que la Direction juge valables.
- 41.16 En regard de la période des congés prévus aux paragraphes 41.1, 41.2 et 41.4 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(e) si il ou elle était resté(e) au travail quant à l'accumulation des vacances et de l'ancienneté. L'évaluation de la contribution et la progression salariale ne seront pas de ce fait affectées.

41.17 Dispositions générales

Pour toute invalidité survenant au cours de la grossesse, la salariée enceinte sera couverte par le régime de continuation de salaire de TELUS Communications Inc. jusqu'à la date de l'accouchement, en autant que son congé de maternité n'ait pas débuté.

41.18 La salariée qui bénéficie d'un congé de maternité doit remplir les conditions suivantes:

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

41.18.2 elle doit maintenir la protection d'assurance frais médicaux et d'assurance sur la vie qu'elle détient pour elle-même et, le cas échéant, pour ses personnes à charge, pour la durée de son congé de maternité.

41.19 La salariée qui s'est conformée aux exigences des paragraphes 41.7 et 41.6, s'il y a lieu, et qui n'est pas physiquement apte à reprendre son travail à la fin du congé de maternité et du congé parental, s'il y a lieu, pour le ou la salarié(e), pourra bénéficier du régime d'assurance salaire de l'Employeur, suivant les modalités et conditions du régime.

41.20 a) Pour la salariée ayant au moins un an (1) d'ancienneté et qui est admissible à recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pendant son congé de maternité, l'Employeur lui accorde jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines où la salariée reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, une indemnité complémentaire égale à la différence entre soixante-quinze pour cent (75%) du salaire normal hebdomadaire de base et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale qu'elle reçoit.

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

- h* *I*
- b) La salariée n'a aucun droit acquis aux versements ~~prévus~~ par le régime de prestations supplémentaires du chômage ~~de~~ maternité, sauf le droit aux versements pendant une période de chômage de dix-sept (17) semaines.
 - c) 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.

41.21 Pour être admissible à bénéficier des avantages prévus au paragraphe 41.20 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 le paragraphe 41.2 ou de son congé parental;
- c) elle reconnaît qu'elle est redevable à l'Employeur du montant reçu a titre de « Prestation supplémentaire du RQAP » advenant le cas où elle ne retourne pas au service de l'Employeur.

41.22 Advenant le cas où une loi est adoptée et qu'elle prévoit le versement de prestations du RQAP additionnelles ou tout autre paiement de salaire pendant la période de dix-sept (17) semaines à une salariée en raison de sa grossesse, le montant prévu au paragraphe 41.20 sera réduit du montant équivalent à toute prestation du RQAP additionnelle ou à tout autre paiement auquel elle a droit.

ARTICLE 42 ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET AMENDEMENTS

42.1 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 la présente convention, en font partie intégrante.

ARTICLE 43 DURÉE DE LA CONVENTION

- 43.1 La présente convention entre en vigueur le 17 septembre 2008 et expire le 31 décembre 2011.
- 43.2 Si l'une des parties veut négocier le renouvellement de la convention, elle doit en aviser l'autre partie par écrit, entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour civil qui précède la date d'expiration de la convention.
- 43.3 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.
- 43.4 Les dispositions de la présente convention n'ont aucun effet rétroactif ni rétrospectif à moins de stipulation contraire spécifique à cet égard.

μ P

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.

POUR TELUS COMMUNICATIONS INC.

POUR LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION LOCALE 5144 DU S.C.F.P (S.A.M.T.)

François Cliche
vice-président,
Ressources humaines

Jean-Paul Laviolette
président

Isabelle Joly
conseillère senior, Relations de travail

Harold Morrissey
membre du comité de négociation

Jean-Guy Veilleux
directeur,
assignation spéciale

Martin Lacroix
membre du comité de négociation

Mario Gamache
directeur des processus
et systèmes

Gérald Smith
membre du comité de négociation

Gille Lavoie
(agent de formation, Technique)
membre du comité de négociation

Gérald Smith
membre du comité de négociation

Jean Pilote
membre du comité de négociation

Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail
(porte-parole)

Madeleine B. Hudon
conseillère syndicale S.C.F.P.
(porte-parole)

ÉCHELLES SALARIALES
PROFESSIONNELS
(AUTRES QUE PROFESSIONNELS DES VENTES)

1 ^{er} avril 2007			1 ^{er} avril 2008			1 ^{er} janvier 2009			1 ^{er} janvier 2010			1 ^{er} janvier 2011		
Classe	Minimum	Maximum	Classe	Minimum	Maximum	Classe	Minimum	Maximum	Classe	Minimum	Maximum	Classe	Minimum	Maximum
A	60 689 \$	81 495 \$	A	61 903 \$	83 125 \$	A	62 831 \$	84 372 \$	A	63 460 \$	85 215 \$	A	64 094 \$	86 068 \$
B	56 363 \$	75 685 \$	B	57 490 \$	77 199 \$	B	58 353 \$	78 357 \$	B	58 936 \$	79 140 \$	B	59 526 \$	79 932 \$
C	52 034 \$	69 873 \$	C	53 075 \$	71 271 \$	C	53 871 \$	72 340 \$	C	54 410 \$	73 063 \$	C	54 954 \$	73 794 \$
D	47 708 \$	64 080 \$	D	48 663 \$	65 362 \$	D	49 393 \$	66 343 \$	D	49 886 \$	67 006 \$	D	50 385 \$	67 676 \$
E	43 777 \$	58 761 \$	E	44 653 \$	59 937 \$	E	45 323 \$	60 836 \$	E	45 776 \$	61 444 \$	E	46 234 \$	62 058 \$



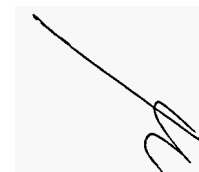

**ÉCHELLES SALARIALES
PROFESSIONNELS DES VENTES**

Classe	1 ^{er} avril 2007		1 ^{er} avril 2008		1 ^{er} janvier 2009		1 ^{er} janvier 2010		1 ^{er} janvier 2011	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
AV	60 689 \$	81 495 \$	61 903 \$	83 125 \$	62 831 \$	84 372 \$	63 460 \$	85 215 \$	64 094 \$	86 068 \$
BV	56 363 \$	75 685 \$	57 490 \$	77 199 \$	58 353 \$	78 357 \$	58 936 \$	79 140 \$	59 526 \$	79 932 \$
CV	52 034 \$	69 873 \$	53 075 \$	71 271 \$	53 871 \$	72 340 \$	54 410 \$	73 063 \$	54 954 \$	73 794 \$
DV	47 708 \$	64 080 \$	48 663 \$	65 362 \$	49 393 \$	66 343 \$	49 886 \$	67 006 \$	50 385 \$	67 676 \$
EV	43 777 \$	58 761 \$	44 653 \$	59 937 \$	45 323 \$	60 836 \$	45 776 \$	61 444 \$	46 234 \$	62 038 \$

ÉCHELLES SALARIALES

SUPERVISEURS

1 ^{er} avril 2007			1 ^{er} avril 2008			1 ^{er} janvier 2009			1 ^{er} janvier 2010			1 ^{er} janvier 2011		
Classe	Minimum	Maximum	Classe	Minimum	Maximum	Classe	Minimum	Maximum	Classe	Minimum	Maximum	Classe	Minimum	Maximum
G1A	48 669 \$	65 703 \$	G1A	49 643 \$	67 017 \$	G1A	50 387 \$	68 023 \$	G1A	50 891 \$	68 703 \$	G1A	51 400 \$	69 390 \$
G1B	54 381 \$	73 418 \$	G1B	55 469 \$	74 886 \$	G1B	56 301 \$	76 009 \$	G1B	56 864 \$	76 769 \$	G1B	57 433 \$	77 537 \$
G1C	58 845 \$	79 443 \$	G1C	60 022 \$	81 032 \$	G1C	60 922 \$	82 247 \$	G1C	61 531 \$	83 069 \$	G1C	62 147 \$	83 900 \$




ÉCHELLES SALARIALES

STAGIAIRES

Niveau	1 ^{er} avril 2007		1 ^{er} avril 2008		1 ^{er} janvier 2009		1 ^{er} janvier 2010		1 ^{er} janvier 2011		
	Progression salariale	Salaire	Progression salariale	Salaire	Progression salariale	Salaire	Progression salariale	Salaire	Progression salariale	Salaire	
1	Embauche	39 897 \$	Embauche	40 695 \$	Embauche	41 306 \$	Embauche	41 719 \$	Embauche	42 136 \$	
2	6 mois	42 291 \$	6 mois	43 137 \$	6 mois	43 784 \$	6 mois	44 222 \$	6 mois	44 664 \$	
3	12 mois	44 828 \$	12 mois	45 725 \$	12 mois	46 410 \$	12 mois	46 875 \$	12 mois	47 343 \$	
4	18 mois	47 708 \$	18 mois	48 663 \$	18 mois	49 393 \$	18 mois	49 886 \$	18 mois	50 385 \$	Progression sur D
5	24 mois	52 034 \$	24 mois	53 075 \$	24 mois	53 871 \$	24 mois	54 410 \$	24 mois	54 954 \$	Progression sur C

GRILLE DE PROGRESSION

PROFESSIONNELS ET SUPERVISEURS
POUR LES ANNÉES 2007 ET 2008

	0 % à 33,33 %	33,34 % à 66,67 %	66,68 % à 100 %
<u>Objectifs et valeurs se situant à 50 % et plus</u>	4 %	3 %	2,5 %
<u>Objectifs et valeurs se situant à 49 % et moins</u>	0	0	0

En vigueur pour évaluations applicables en avril 2007 (période d'évaluation du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2006) et en avril 2008 (période d'évaluation du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2007)


Annexe E

**FORMULAIRE DE GRIEF
LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE
DE TELUS, SECTION LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**

EMPLOYEUR : TELUS COMMUNICATIONS INC.

SALARIÉ ~~OU~~ DIRIGEANT SYNDICAL QUI SOUMET LE GRIEF.....

CE GRIEF A ÉTÉ SOUMIS PAR ÉCRIT AU DIRECTEUR, RELATIONS DE TRAVAIL

LE.....20.....

PARAGRAPHE VIOLÉ.....

NATURE DU GRIEF ET SOLUTION RECHERCHÉE :

.....
.....
.....
.....
.....

DATE.....20.....

Salarié

Dirigeant syndical

CE GRIEF EST SOUMIS AU : DIRECTEUR, RELATIONS DE TRAVAIL ___

AVIS DE CONVOCATION POUR RAISON DISCIPLINAIRE

Date : _____

Nom du salarié : _____

Secteur : _____

Occupation : _____

MOTIF DE LA CONVOCATION

COORDONNÉES DE LA RENCONTRE

Date : _____

Heure : _____

Endroit : _____

Directeur de secteur*

Distribution :

- Copie au salarié
- Copie au secteur impliqué (facultatif)
- Copie au délégué syndical
- Copie au syndicat

* Si pas de directeur de secteur, c'est le directeur de service.

Rapport disciplinaire
(Professionnel et superviseur)

CONFIDENTIEL

Date _____

Nom : _____	Occupation : _____
Directeur : _____	Base de travail : _____
Date d'entrée en service : _____	Date de l'infraction : _____
Objet du dossier : _____	

Raisons ou faits de la mesure disciplinaire :

Date de la dernière sanction : _____

Sanction : Réprimande écrite Suspension: ____ jour(s) Congédiement

Directeur de secteur	Directeur de service	Ressources humaines (Relations de travail)
Distribution : Département impliqué Relations de travail Salarié Syndicat		

POLITIQUES NATIONALES

Lorsque des politiques nationales s'appliquent, le terme « Politique nationale » est utilisé dans la convention. Lorsque le mot « nationale » n'apparaît pas, il s'agit alors de politiques du Québec.

Au moment d'écrire ce document, les éléments identifiés ci-dessous sont traités par les politiques nationales. Il est à noter qu'une politique peut référer à d'autres politiques et que des changements peuvent survenir en tout temps dans les politiques couvrant un sujet particulier.

De façon générale, les politiques peuvent être trouvées à partir de Habitat où l'on peut faire une recherche avec des mots clés. Aller dans la page d'accueil de Habitat; MesRH; sous menu MesRH – Accueil et faire la recherche.

Le titre actuel de certaines politiques sera ajusté plus tard pour inclure les membres du SAMT.

Frais de déplacements (article 24)

- Politique sur les dépenses des employés (dans Habitat: menu Unité d'affaires; sous menu Finances; politique).

Frais d'usage de véhicule personnel (article 25)

- Politique sur les indemnités pour véhicule.

Heures supplémentaires (article 29)

- Politique d'heures supplémentaires de TELUS – Personnel non syndiqué.

Permis d'absence (article 40)

- Politique sur les Motifs d'absence autres qu'une maladie ou une blessure.
- Politique sur Congé pour soins à un malade en phase critique.
- Politique sur Congé pour soins de compassion.
- Politique sur Congé pour décès ou pour assister à des funérailles.
- Absence autorisée via Cyber DSE (informations et système disponibles via Habitat: Mes RH; outils en ligne: Cyber DES.



- **Plan-it (site Habitat ; mesRH ; mesRH – Accueil ; ma vie)**

- Plan.it – Service d'adjoint particulier.
- Plan.it – Compte Harmonie vie.
- Plan.it – Manuels, inscription, voir choix actuels (pour les assurances).
 - Guide d'inscription et manuels de référence sur le régime d'avantages sociaux.
- Gestionnaire de santé Sun Life.

N.B. Il arrive que des changements ne soient pas reflétés dès leur mise en application dans les politiques. En cas de doute, veuillez référer à votre supérieur.

CONSEIL DES PENSIONS


Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

un membre désigné par le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. siègera au Conseil des pensions formé conformément aux dispositions de la Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension (LNPP).

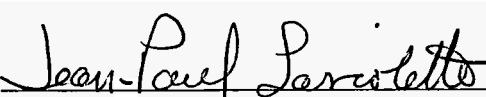
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.**

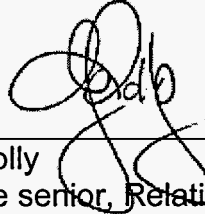
**POUR LE SYNDICAT DES AGENTS
DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION
LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**



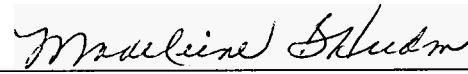
Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail



Jean-Paul Laviolette
président



Isabelle Jolly
conseillère senior, Relations de travail



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

**RÉMUNÉRATION INCITATIVE POUR LES ANNÉES 2007 À 2011 POUR LES
PROFESSIONNELS (INCLUANT STAGIAIRES) ET SUPERVISEURS
(EXCLUANT LES PROFESSIONNELS DES VENTES)**

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

1. Rémunération incitative pour l'année 2007 :

Les parties avant déjà convenu de procéder à une avance pour l'année 2007, tel que spécifié aux lettres d'entente S.A.M.T. 2008-07 et S.A.M.T. 2008-19, l'Employeur verse le solde dû, s'il y a lieu, en fonction du salaire corrigé au 31 décembre 2007 et ce, tel que spécifié à la lettre d'entente 4.

L'Employeur utilise les mêmes règles que celles mentionnées auxdites lettres d'entente.

De plus, considérant que certaines erreurs se sont produites lors du versement de l'avance, l'Employeur corrigera le tout lors du paiement final de la rémunération incitative pour l'année 2007.

2. Rémunération incitative pour l'année 2008 :

Les règles et modalités sont celles édictées par le régime national communément appelé «Modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée» (MRVA).

La prime cible pour les professionnels est de 8 % entre janvier et juin 2008 et de 9 % de juillet à décembre 2008. Pour les superviseurs, elle est de 12 %.

Puisque la pratique de l'Employeur prévoit un versement en mi-année et que la signature de la convention collective est postérieure à juin 2008, l'Employeur déterminera un montant à être versé pour 2008. Pour les salariés admissibles, ce montant sera communiqué au Syndicat dès que possible pour un versement d'ici la fin novembre 2008.

3. Rémunération incitative pour les années 2009, 2010 et 2011.

Les règles et modalités sont celles édictées par le régime national communément appelé ((Modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée» (MRVA).

La prime cible minimale est de 10 % pour les professionnels et de 14 % pour les superviseurs.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.**

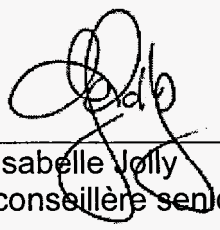
**POUR LE SYNDICAT DES AGENTS
DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION
LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**



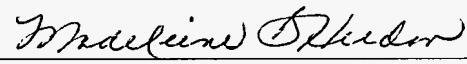
Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail



Jean-Paul Laviolette
président



Isabelle Jolly
conseillère senior, Relations de travail



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

RÉMUNÉRATION INCITATIVE DE L'ANNÉE 2008 POUR LES OCCUPATIONS DITES DE « FORCE DE VENTE »

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

1. La présente entente officialise le programme de rémunération incitative pour les occupations dites de Force de vente pour l'année 2008. Pour les années subséquentes l'Employeur informera le Syndicat des changements apportés au programme.
2. Le salarié qui détient un poste dans les occupations suivantes, à l'intérieur des Services des Ventes, est régi par les conditions particulières pour la rémunération incitative. Les salariés couverts par ces conditions particulières pour la rémunération incitative sont exclus de la rémunération incitative décrite dans la lettre d'entente « Rémunération incitative » de la convention collective.

2.1. Occupations :

Conseiller en communication
Conseiller senior développement commercial
Conseiller en communication informatique

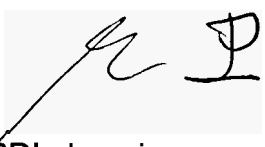
Prime cible : Pour l'année de référence 2008, la prime cible est fixée à au moins 8%, elle s'applique quand les indicateurs des objectifs ventes sont rencontrés à 100%.

Prime réelle : La prime réelle est déterminée en appliquant à la prime cible, le degré d'atteinte des objectifs ventes établis dans le programme.

2.2. Occupations :

Directeur de comptes
Directeur de comptes principaux

Prime cible : Pour l'année de référence 2008, la prime cible est fixée à au moins 20%, elle s'applique quand les indicateurs des objectifs



ventes sont rencontrés à 100%. Pour le volet RDI, la prime cible est d'au moins 28 000 \$.

Prime réelle : La prime réelle est déterminée en appliquant à la prime cible, le degré d'atteinte des objectifs ventes établis dans le programme.

2.3. Occupations :

Conseiller, solutions d'entreprises
Conseiller senior, solutions d'entreprises
Conseiller expert, solutions d'entreprises
Consultant, conception solutions d'entreprise
Consultant senior, conception solutions d'entreprise

Prime cible : La prime cible de 20 000 \$ est atteinte lorsque chacune des composantes de la prime est atteinte, tel qu'identifié par ledit programme.

Prime réelle : La prime réelle est déterminée en appliquant aux composantes de la prime cible des facteurs multiplicateurs, lesquels représentent le degré d'atteinte des objectifs établis dans le programme.

3. L'administration du régime de rémunération incitative pour la force de vente et l'établissement des modalités (fréquence du paiement, établissement des objectifs, pondération des composantes, établissement des produits ciblés, etc.) relèvent des responsabilités de l'Employeur. Ces données seront fournies au Syndicat dès que connues. Pour l'année 2008, l'information a été transmise au Syndicat en mars 2008.

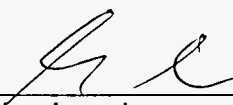
4. La rémunération incitative est assujettie au prélèvement de la cotisation syndicale (dès que les corrections seront effectuées au système). au régime de retraite tel que spécifié à l'article 39 « Régime de retraite », à la lettre d'entente « Modifications au régime de retraite » de la présente convention collective et aux retenues en vigueur, le tout conformément aux lois applicables dans la province de Québec au moment où elle est versée.

RP


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.**

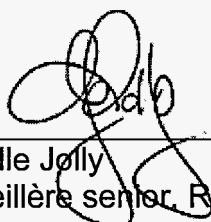
**POUR LE SYNDICAT DES AGENTS
DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION
LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**




Gilles Lavoie
/directeur, Relations de travail



Jean-Paul Laviolette
président



Isabelle Jolly
conseillère senior, Relations de travail



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

**TRAITEMENT SALARIAL DES PROFESSIONNELS ET SUPERVISEURS
DU 1^{er} AVRIL 2007 AU 31 DÉCEMBRE 2011**

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

Au sens de la présente lettre d'entente, les termes suivants désignent :

Rappel de salaire : Arrière de salaire accordé par l'employeur au salarié pour les périodes visées par l'entente, au prorata selon les pratiques courantes de l'employeur.

Montant forfaitaire : Somme d'argent versée à un salarié ne pouvant bénéficier de la totalité de l'augmentation générale pour les périodes visées par l'entente, au prorata selon les pratiques courantes de l'employeur.

1. Traitement salarial du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008

a) Augmentation générale

Le salarié qui, à la date de signature, est régi par la présente convention collective et qui, le 1^{er} avril 2007, était également régi par la convention collective précédente se voit accorder une augmentation générale de 1,5 % sur son salaire en vigueur le 31 mars 2007 jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale prévue à l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes et à l'annexe B pour les superviseurs. Cette augmentation est versée sous forme de rappel de salaire. Elle ne s'applique toutefois pas aux employés visés par le règlement du dossier No 24460-C devant le Conseil Canadien des Relations Industrielles. Le salarié qui atteint et dépasse le maximum de son échelle salariale se voit accorder la différence sous forme de montant forfaitaire. Quant au salarié qui se situe déjà au maximum ou au-delà du maximum de son échelle salariale, celui-ci se voit accorder en totalité l'augmentation générale de salaire sous forme de montant forfaitaire.

Embauche

Le salarié qui, à la date de signature, est régi par la présente convention collective et qui a été embauché entre le 2 avril 2007 et le 31 mars 2008 et qui était également régi par la convention collective précédente, se voit accorder une augmentation générale de 1,5 % sur son salaire en vigueur à sa date d'embauche, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale prévue à l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes et à l'annexe B pour les superviseurs. Cette augmentation est versée sous forme de rappel de salaire. Le salarié qui atteint et dépasse le maximum de son échelle salariale se voit accorder la différence sous forme de montant forfaitaire. Quant au salarié qui se situe déjà au maximum ou au-delà du maximum de son échelle salariale, celui-ci se voit accorder en totalité l'augmentation générale de salaire sous forme de montant forfaitaire.

Permutation

Le salarié qui, à la date de signature, est régi par la présente convention collective et qui, le 1er avril 2007, était régi par la convention collective précédente suite à une permutation intervenue depuis moins d'un (1) an après la dernière augmentation générale qu'il a touchée avec son ancien groupe d'emploi reçoit, à la date effective de la prochaine augmentation générale de son ancien groupe d'emploi, l'augmentation générale précédente des professionnels, des professionnels des ventes ou des superviseurs, calculée au prorata du nombre de semaines comprises entre l'échéance de la dernière augmentation générale de son ancien groupe d'emploi, et la date effective de la prochaine augmentation générale des professionnels, des professionnels des ventes ou des superviseurs. Une augmentation générale couvre normalement une période de douze (12) mois. Cette augmentation est versée sous forme de rappel de salaire. Le salarié qui atteint et dépasse le maximum de son échelle salariale se voit accorder la différence sous forme de montant forfaitaire. Quant au salarié qui se situe déjà au maximum ou au-delà du maximum de son échelle salariale, celui-ci se voit accorder en totalité l'augmentation générale de salaire sous forme de montant forfaitaire.

Stagiaire

Le salaire du stagiaire est fixé à l'étape correspondant à ses crédits d'expérience, en conformité avec l'échelle salariale prévue à l'annexe C. Cette augmentation est versée sous forme de rappel de salaire.

b) Progression salariale 2007 pour l'évaluation de l'année 2006

Le 2 avril 2007, suite à l'application du paragraphe a), le salarié qui, à la date de signature, est régi par la présente convention collective et qui, le 1^{er} avril

u P

2007 était également régi par la convention collective précédente, se voit accorder une progression salariale telle que prévue aux paragraphes 34.1 et 34.2 de la présente convention, sans excéder le maximum de son échelle salariale prévue à l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes et à l'annexe B pour les superviseurs et en conformité avec les politiques de l'Employeur. Cette progression est versée sous forme de rappel de salaire. Le salarié qui atteint et dépasse le maximum de son échelle salariale se voit accorder la différence sous forme de montant forfaitaire. Quant au salarié qui se situe déjà au maximum ou au-delà du maximum de son échelle salariale, celui-ci se voit plutôt accorder un montant forfaitaire de cinq cents dollars (500 \$).


2. Traitement salarial du 1^{er} avril 2008 au 31 décembre 2008

a) Augmentation générale

Le salarié qui, à la date de signature, est régi par la présente convention collective et qui, le 1^{er} avril 2008, était également régi par la convention collective précédente se voit accorder une augmentation générale de 1 % sur son salaire en vigueur le 31 mars 2008 jusqu'à concurrence du maximum de sa nouvelle échelle salariale prévue à l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes et à l'annexe B pour les superviseurs. Cette augmentation est versée sous forme de rappel de salaire. Elle ne s'applique toutefois pas aux employés visés par le règlement du dossier No 24460-C devant le Conseil Canadien des Relations Industrielles. Le salarié qui atteint et dépasse le maximum de son échelle salariale se voit accorder la différence sous forme de montant forfaitaire. Quant au salarié qui se situe déjà au maximum ou au-delà du maximum de son échelle salariale, celui-ci se voit accorder en totalité l'augmentation générale de salaire sous forme de montant forfaitaire.

Embauche

Le salarié qui, à la date de signature, est régi par la présente convention collective et qui a été embauché entre le 2 avril 2008 et la date de signature de l'entente et qui était également régi par la convention collective précédente, se voit accorder une augmentation générale de 1 % sur son salaire en vigueur à sa date d'embauche, jusqu'à concurrence du maximum de sa nouvelle échelle salariale prévue à l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes et à l'annexe B pour les superviseurs. Cette augmentation est versée sous forme de rappel de salaire. Le salarié qui atteint et dépasse le maximum de son échelle salariale se voit accorder la



différence sous forme de montant forfaitaire. Quant au salarié qui se situe déjà au maximum ou au-delà du maximum de son échelle salariale, celui-ci se voit accorder en totalité l'augmentation générale de salaire sous forme de montant forfaitaire.

Permutation

Le salarié qui, à la date de signature, est régi par la présente convention collective et qui, le 1^{er} avril 2008, était également régi par la convention collective précédente suite à une permutation intervenue depuis moins d'un (1) an après la dernière augmentation générale qu'il a touchée avec son ancien groupe d'emploi reçoit, à la date effective de la prochaine augmentation générale de son ancien groupe d'emploi, l'augmentation générale précédente des professionnels, des professionnels des ventes ou des superviseurs, calculée au prorata du nombre de semaines comprises entre l'échéance de la dernière augmentation générale de son ancien groupe d'emploi, et la date effective de la prochaine augmentation générale des professionnels, des professionnels des ventes ou des superviseurs. Une augmentation générale couvre normalement une période de douze (12) mois. Cette augmentation est versée sous forme de rappel de salaire. Le salarié qui atteint et dépasse le maximum de son échelle salariale se voit accorder la différence sous forme de montant forfaitaire. Quant au salarié qui se situe déjà au maximum ou au-delà du maximum de son échelle salariale, celui-ci se voit accorder en totalité l'augmentation générale de salaire sous forme de montant forfaitaire.

Stagiaire

Le salaire du stagiaire est fixé à l'étape correspondant à ses crédits d'expérience, en conformité avec l'échelle salariale prévue à l'annexe C. Cette augmentation est versée sous forme de rappel de salaire.

b) Progression salariale 2008 pour l'évaluation de l'année 2007

Le 2 avril 2008, suite à l'application du paragraphe a), le salarié qui, à la date de signature, est régi par la présente convention collective et qui, le 1^{er} avril 2008 était également régi par la convention collective précédente, se voit accorder une progression salariale telle que prévue aux paragraphes 34.1 et 34.2 de la présente convention, sans excéder le maximum de la classe salariale de son occupation prévue à l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes et à l'annexe B pour les superviseurs et en conformité avec les politiques de l'Employeur. Cette progression est versée sous forme de rappel de salaire.

3. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009

a) Ajustement salarial individuel

Le salarié qui, le 1^{er} janvier 2009, est régi par la présente convention collective se voit accorder un ajustement salarial individuel selon les règles et modalités édictées par le régime national communément appelé Modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (MRVA) et la politique de rémunération nationale appliquée par l'Employeur. Dans la mesure où le salarié rencontre les conditions prévues au paragraphe 34.4 de la présente convention, celui-ci se voit accorder un ajustement salarial individuel minimal de 1,5 % sur son salaire en vigueur le 31 décembre 2008, jusqu'à concurrence toutefois du maximum de son échelle salariale prévue à l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes et à l'annexe B pour les superviseurs.

Stagiaire

Le salaire du stagiaire est fixé à l'étape correspondant à ses crédits d'expérience, en conformité avec l'échelle salariale prévue à l'annexe C.

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

a) Ajustement salarial individuel

Le salarié qui, le 1^{er} janvier 2010, est régi par la présente convention collective se voit accorder un ajustement salarial individuel selon les règles et modalités édictées par le régime national communément appelé Modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (MRVA) et la politique de rémunération nationale appliquée par l'Employeur. Dans la mesure où le salarié rencontre les conditions prévues au paragraphe 34.4 de la présente convention, celui-ci se voit accorder un ajustement salarial individuel minimal de 1 % sur son salaire en vigueur le 31 décembre 2009, jusqu'à concurrence toutefois du maximum de son échelle salariale prévue à l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes et à l'annexe B pour les superviseurs.

Stagiaire

Le salaire du stagiaire est fixé à l'étape correspondant à ses crédits d'expérience, en conformité avec l'échelle salariale prévue à l'annexe C.

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

a) Ajustement salarial individuel

Le salarié qui, le 1^{er} janvier 2011, est régi par la présente convention collective se voit accorder un ajustement salarial individuel selon les règles et modalités édictées par le régime national communément appelé Modèle de reconnaissance de la valeur ajoutée (MRVA) et la politique de rémunération nationale appliquée par l'Employeur. Dans la mesure où le salarié rencontre les conditions prévues au paragraphe 34.4 de la présente convention, celui-ci se voit accorder un ajustement salarial individuel minimal de 1 % sur son salaire en vigueur le 31 décembre 2010, jusqu'à concurrence toutefois du maximum de son échelle salariale prévue à l'annexe A(1) pour les professionnels (autres que les professionnels des ventes), à l'annexe A(2) pour les professionnels des ventes et à l'annexe B pour les superviseurs.

Stagiaire

Le salaire du stagiaire est fixé à l'étape correspondant à ses crédits d'expérience, en conformité avec l'échelle salariale prévue à l'annexe C.

6. Rappel de salaire et montants forfaitaires

Lorsqu'ils s'appliquent, les rappels de salaire prévus à la présente lettre d'entente pour les heures normales de travail sont assujettis au régime de retraite, au prélèvement de la cotisation syndicale et aux retenues en vigueur et applicables au moment où ils sont versés.

Toutefois, les montants forfaitaires calculés sur la partie qui dépasse le maximum de l'échelle salariale ne sont pas assujettis au régime de retraite, mais sont assujettis au prélèvement de la cotisation syndicale et aux retenues en vigueur et applicables au moment où ils sont versés.

Les rappels de salaire n'ont aucun effet rétroactif ni rétrospectif sur les salaires, les avantages sociaux, le régime de retraite ou autres. Toutefois, le salarié qui, à la date de signature, est régi par la présente convention collective, voit son rappel de salaire assujetti inclus à la rémunération admissible au régime de retraite dans l'année où il est versé.

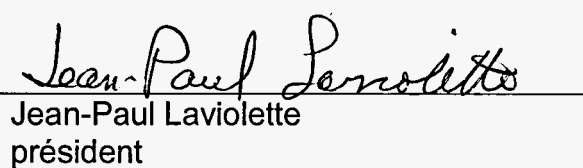
u P

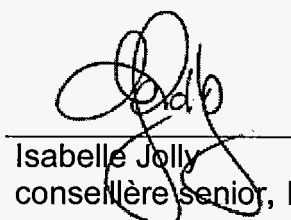
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.

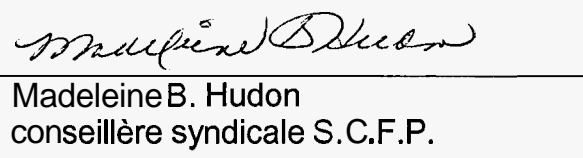
POUR TELUS COMMUNICATIONS INC.

POUR LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION LOCALE 5144 DU S.C.F.P.


Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail


Jean-Paul Laviolette
président


Isabelle Jolly
conseillère senior, Relations de travail


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

LETTRE D'ENTENTE 5

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES ACCORDÉES AUX SUPERVISEURS

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

CONSIDÉRANT les conditions de travail particulières dont bénéficient les superviseurs ;

CONSIDÉRANT la demande du Syndicat de voir consigner dans une lettre d'entente les conditions de travail énumérées ci-dessous.

LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :

1. Maintenir les conditions ci-après énumérées pour les superviseurs, contacts 7/24 :
 - 1.1** L'établissement des horaires de travail des superviseurs est déterminé par le Directeur de secteur en collaboration avec les superviseurs de façon à assurer la couverture la plus adéquate.
 - 1.2** Le besoin et le maintien d'un système de garde peuvent être réévalués en tout temps par l'Employeur.
 - 1.3** Chaque période de garde débute normalement le lundi matin à huit (8) heures et se termine le lundi matin suivant à sept heures cinquante-neuf (7 h 59) heures.
 - 1.4** Les périodes de garde sont assumées à tour de rôle par les superviseurs, contacts 7/24 présents au travail. Pendant sa période de garde, un superviseur peut se faire remplacer par un autre superviseur.
 - 1.5** Pour chaque semaine de garde effectuée, le superviseur, contacts 7/24 reçoit trois (3) heures payées au taux normal et trois (3) heures accumulées au taux normal. Lorsqu'il y a un (1) jour férié à l'intérieur de la semaine de garde, le superviseur, contacts 7/24 reçoit quatre (4) heures payées au taux normal et trois (3) heures accumulées au taux normal.
2. Maintenir les conditions ci-après énumérées pour les superviseurs, CVMS consommateurs :

- 2.1** L'établissement des horaires de garde des superviseurs est déterminé par le Directeur de secteur en collaboration avec les superviseurs de façon à assurer la couverture la plus adéquate.
 - 2.2** Le besoin et le maintien d'un système de garde peuvent être réévalués en tout temps par l'Employeur.
 - 2.3** Chaque période de garde débute normalement le lundi matin à huit (8) heures et se termine le dimanche soir à dix-sept (17) heures.
 - 2.4** Les périodes de garde sont assumées à tour de rôle par les superviseurs, CVMS consommateurs présents au travail. Pendant sa période de garde, un superviseur peut se faire remplacer par un autre superviseur.
 - 2.5** Pour chaque semaine de garde effectuée, le superviseur, CVMS consommateurs reçoit trois (3) heures payées au taux normal et trois (3) heures accumulées au taux normal. Lorsqu'il y a un (1) jour férié à l'intérieur de la semaine de garde, le superviseur, CVMS consommateurs reçoit quatre (4) heures payées au taux normal et trois (3) heures accumulées au taux normal.
- 3.** La reprise des heures doit se faire au cours de l'année civile dans la mesure du possible. Si le nombre d'heures accumulées devient trop élevé, le gestionnaire prend des arrangements avec le superviseur pour régulariser la situation rapidement.
- 4.** Maintenir la condition ci-après énumérée pour l'ensemble des superviseurs :
- 4.1** Le superviseur est compensé pour le temps requis pour voyager à la demande de la Direction en dehors de son horaire normal de travail, seulement lorsque le déplacement est requis pour un projet spécifique et préalablement autorisé par son supérieur hiérarchique.
 - À titre d'exemple, des heures peuvent être reprises, compensées ou des bénéfices peuvent être accordés lors du voyage.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.**

**POUR LE SYNDICAT DES AGENTS
DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION
LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**

Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail

Jean-Paul Laviolette
président

Isabelle Jolly
conseillère senior, Relations de travail

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

**ALLOCATION RELIÉE À LA PROMOTION
DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE ET/OU SPORTIVE
ET COMPTE DE TRANSITION**

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

1. Allocation reliée a la promotion de l'activité physique et/ou sportive

Une allocation pouvant aller jusqu'à 130 \$ et par certificat d'assurance frais médicaux est versée pour l'année civile 2008 uniquement à titre de remboursement de frais d'inscription à une ou plusieurs activités physiques ou sportives et ce, pour les salariés qui à la date de signature n'ont pas procédé à une réclamation pour l'année 2008.

Le remboursement est fait sur présentation au supérieur hiérarchique de pièces justificatives.

2. Compte de transition

Considérant les discussions intervenues dans le cadre du dossier des assurances, l'employeur verse un montant forfaitaire de 500 \$ uniquement pour l'année civile 2008. Cet avantage est accordé au salarié régulier dont le poste d'attache fait partie du certificat d'accréditation du Syndicat au 30 juin 2008 et qui est présent à la date de signature de la convention collective.

La fiscalité reliée à ladite allocation est celle édictée par les différentes lois applicables.

Handwritten initials: "u" and "I" with a long diagonal stroke.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.**

**POUR LE SYNDICAT DES AGENTS
DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION
LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**

Handwritten signature of Gilles Lavoie

Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail

Handwritten signature of Jean-Paul Laviolette

Jean-Paul Laviolette
président

Handwritten signature of Isabelle Joly

Isabelle Joly
conseillère senior, Relations de travail

Handwritten signature of Madeleine B. Hudon

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

REPRÉSENTATION SYNDICALE

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

1. La présente convention collective prévoit divers comités, rencontres et réunions entre la Direction et le Syndicat.
2. Exception faite des comités prévus à l'article 13 « Comité d'orientation » et « Comités locaux », le Syndicat peut, s'il le juge à propos, s'adjoindre des aviseurs extérieurs à l'occasion des rencontres, réunions ou comités tenus avec la Direction.
3. Lorsque la présence d'aviseurs extérieurs est requise par le Syndicat, ce dernier voit à en informer la Direction préalablement à chaque rencontre, comité ou réunion.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.


**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.**

**POUR LE SYNDICAT DES AGENTS
DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION
LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**


Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail


Jean-Paul Laviolette
président


Isabelle Jolly
conseillère senior, Relations de travail


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

COMITÉ D'ÉVALUATION DES OCCUPATIONS

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

1. Comité d'évaluation des occupations
 - 1.1 Le rôle du comité est de procéder à l'évaluation des occupations proprement dite. 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.
 - 1.2 Il est composé de quatre (4) personnes, soit de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur.
 - 1.3 Chaque partie nomme un substitut pour agir comme remplaçant, si requis.
 - 1.4 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.
2. 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.
3. En cas de désaccord sur la classification d'une occupation, les membres du comité demandent au directeur, 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).
4. 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, Relations de travail et au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants la rencontre avec le comité.

5. L'une ou l'autre des parties peut dans les vingt (20) jours suivants soumettre un grief.
 - 5.1 Les parties conviennent, dans les meilleurs délais, de la nomination d'un arbitre unique pour l'arbitrage d'un tel grief.
 - 5.2 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 en vigueur. L'arbitre ne peut en aucun cas ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans le système d'évaluation.
 - 5.3 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.
 - 5.4 Les délais pour soumettre le grief à l'arbitrage peuvent être prolongés par entente écrite signée, d'une part, par le directeur, Relations de travail ou son substitut et, d'autre part, par le président du Syndicat ou son substitut.
 - 5.5 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.
6. L'Employeur conserve le droit exclusif du contenu des profils d'occupations et de compétences. Cependant, il doit décrire les fonctions telles que les salariés sont tenus d'accomplir à la demande de la Direction.
7. 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.

Handwritten initials or marks in the top right corner.

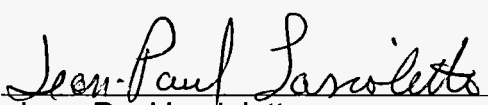
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.**

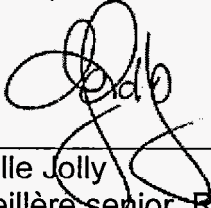
**POUR LE SYNDICAT DES AGENTS
DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION
LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**



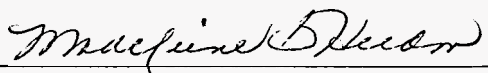
Gilles Lavoie
Directeur, Relations de travail



Jean-Paul Laviolette
président



Isabelle Jolly
conseillère senior, Relations de travail



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

ACTIVITÉS RELIÉES À DES MANDATS NATIONAUX

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

CONSIDÉRANT que la présente lettre d'entente a pour but de confirmer l'entente intervenue entre les parties relativement aux conditions qui s'appliquent dans les cas où TCI confie aux employés inclus dans l'unité de négociation représentée par le Syndicat (ci-après désignée l'« Unité de négociation ») des tâches, du travail ou des responsabilités relatifs à des mandats d'envergure nationale (ci-après désignés comme les « Activités reliées à des Mandats nationaux ») ces Activités reliées à des Mandats nationaux ne faisant pas partie de leurs tâches, leur travail et leur responsabilité habituels;

CONSIDÉRANT que le Syndicat et TCI reconnaissent qu'il est dans leur intérêt ainsi que dans celui de l'ensemble des employés inclus dans l'Unité de négociation que ces derniers puissent se voir confier ou avoir l'opportunité de participer à des Mandats nationaux;

LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :

1. TCI peut confier ou donner l'opportunité aux employés inclus dans l'Unité de négociation de participer à l'accomplissement d'Activités reliées à des Mandats nationaux;
2. L'accomplissement d'Activités reliées à des Mandats nationaux ne fait pas partie des tâches, du travail et des responsabilités habituellement accomplis par les employés dans l'Unité de négociation;
3. La juridiction du Syndicat ainsi que la description de l'Unité de négociation n'incluent pas l'accomplissement d'Activités reliées à des Mandats nationaux;
4. Au moment d'accomplir des Activités reliées à des Mandats nationaux, les employés demeurent inclus dans l'Unité de négociation et continuent à bénéficier de l'application de la convention collective de travail intervenue entre les parties;
5. Si elle le juge opportun, TCI peut offrir à ces employés des avantages supplémentaires, monétaires ou de toute autre nature.

- 401
6. Le Syndicat et les employés inclus dans l'Unité de négociation **ne** détiennent cependant aucun droit ni exclusivité en regard de l'accomplissement d'Activités reliées à des Mandats nationaux;
 7. En ce sens, rien dans la présente lettre d'entente ne constitue ni ne pourra être perçu ou interprété comme une limite quelconque au droit de TCI d'assigner l'accomplissement d'Activités reliées à des Mandats nationaux, en tout ou en partie, à des employés qui ne sont pas inclus dans l'Unité de négociation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.


**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.**

**POUR LE SYNDICAT DES AGENTS
DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION
LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**


Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail


Jean-Paul Laviolette
président


Isabelle Jolly
conseillère senior, Relations de travail


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

MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

Le 17 septembre 2008, le régime de retraite à prestations déterminées de TELUS Québec est modifié tel que décrit ci-après :

a) Inclusion du variable et des incitatifs a la vente (SIP) au régime de retraite

Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2008, la rémunération variable versée et les incitatifs à la vente (SIP) sont assujettis au régime de retraite. Dans le cas des incitatifs à la vente (SIP), le montant admissible est limité à une fois le salaire de base.

La cotisation d'exercice du participant au régime de retraite à prestations déterminées de TELUS Québec est majorée de 0,19 % et ce, rétroactivement à compter de la première paie versée en janvier 2008. À titre indicatif, la cotisation d'exercice du participant au régime de retraite à prestations déterminées pour le salarié professionnel est établie à 4,85 % du salaire jusqu'au maximum des gains admissibles (MGA) de la Régie des rentes du Québec (RRQ) et à 6,35 % pour le salaire excédentaire. Pour les superviseurs, la cotisation d'exercice du participant au régime de retraite à prestations déterminées est établie à 4,91 % du salaire jusqu'au maximum des gains admissibles (MGA) de la Régie des rentes du Québec (RRQ) et à 6,41 % pour le salaire excédentaire.

b) Participation au Régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS

Tout salarié admissible embauché à compter du 1^{er} janvier 2009 doit adhérer au régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS.

Tout salarié embauché avant le 1^{er} janvier 2009 n'ayant pas encore adhéré au régime de retraite à prestations déterminées de TELUS Québec et qui au 31 décembre 2008 rencontre les critères d'adhésion de ce régime doit adhérer au Régime de retraite à prestations déterminées de TELUS Québec à compter du 1^{er} janvier 2009.

Tout salarié embauché avant le 1^{er} janvier 2009 n'ayant pas encore adhéré au régime de retraite à prestations déterminées de TELUS Québec et qui au 31

décembre 2008 ne rencontre pas les critères d'adhésion de ce régime a le choix :

1. d'adhérer au Régime à cotisations déterminées de TELUS en janvier 2009 ou;
2. d'adhérer au Régime à prestations déterminées de TELUS Québec en janvier 2010 et ce, en autant qu'il rencontre les critères d'admissibilité au 31 décembre 2009.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.**

**POUR LE SYNDICAT DES AGENTS
DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION
LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**

Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail

Jean-Paul Laviolette
président

Isabelle Jolty
conseillère senior, Relations de travail

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



LETTRE D'ENTENTE 11

SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

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

LES PARTIES CONVIENNENT DE L'ENTENTE SUIVANTE :

1. La mise en place 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. La durée de la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5).
3. La répartition de la semaine normale de travail peut se faire sur quatre (4) jours consécutifs de travail.
4. Lorsque du temps supplémentaire est autorisé, les dispositions de l'article 29 s'appliquent.
5. 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 17^e jour du mois de septembre 2008.

POUR TELUS COMMUNICATIONS INC.

POUR LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION LOCALE 5144 DU S.C.F.P.

Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail

Jean-Paul Laviolette
président

Isabelle Jolly
conseillère senior, Relations de travail

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

MODALITÉS RÉGISSANT L'HORAIRE FLEXIBLE

Le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du S.C.F.P. et TELUS Communications Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 17 septembre 2008 conviennent de l'entente suivante :

CONSIDÉRANT que depuis 1995, l'horaire flexible est appliqué officiellement a TELUS Communications (Québec) Inc.;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'améliorer l'efficacité opérationnelle tout en conciliant la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés;

CONSIDÉRANT la lettre d'entente SAMT 2005-03 « Comité de travail sur les horaires flexibles » et les recommandations de ce comité;

CONSIDÉRANT que la responsabilisation de chaque salarié est un élément important pour rencontrer la nouvelle mission de l'organisation;

NONOBTANT les dispositions de l'article 28 « Semaine et heures de travail », de l'article 29 « Heures supplémentaires de travail » et de l'article 36 « Rémunération minimum pour un rappel au travail » de la convention collective des salariés professionnels.

1. La mise en place de l'horaire flexible doit se faire en tenant compte principalement du respect des principes directeurs suivants :
 - Permettre de répondre et de satisfaire les besoins des clients, tant externes qu'internes.
 - Permettre de répondre et de satisfaire les besoins des opérations.
 - Permettre d'atteindre les objectifs de qualité du service.
 - Prendre en considération les besoins des salariés.

2. Les directeurs de secteur, après validation auprès de leur directeur de service, doivent identifier les secteurs ou les occupations qui peuvent fonctionner selon le modèle d'horaire flexible décrit dans la présente lettre d'entente.



- Dès que cette identification aura été effectuée, les salariés admissibles qui sont intéressés à adopter ledit horaire flexible devront en faire la demande auprès de leur gestionnaire.
- Dans le cas où il y aurait plusieurs salariés intéressés par l'horaire flexible, l'équipe devra s'entendre sur le mode de fonctionnement à instaurer en conformité avec la présente.

Il est primordial que tous et chacun prenne en considération que leur collaboration est nécessaire afin de permettre le partage dudit horaire flexible dans le cas où il ne serait pas possible pour tous les membres d'une équipe d'en bénéficier.

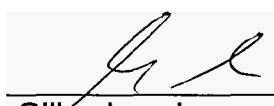
3. La gestion du dossier de l'horaire flexible de chaque salarié est laissée à la discrétion du gestionnaire. Cela signifie donc que le contrôle et la compilation des heures accumulées en fonction dudit horaire flexible, s'il y a lieu, doit se faire par le gestionnaire avec l'outil CPI. L'Employeur se réserve toutefois le droit de mettre en place un nouvel outil si requis.
4. En tout temps, le gestionnaire peut mettre fin à l'entente individuelle ou collective si elle contrevient aux principes directeurs mentionnés précédemment ou si elle n'est pas respectée, en informant le ou les salariés des raisons de l'abandon.
5. Les normes générales (annexe 1) ainsi que le tableau à l'annexe 2 identifient les paramètres régissant l'horaire flexible. Il est possible d'y apporter des modifications, même pour la plage fixe, si elles respectent les principes directeurs énumérés ci-avant et qu'elles sont à la satisfaction des gestionnaires et des salariés visés.
6. Les avantages sociaux prévus dans la convention collective tels que : jours fériés, vacances annuelles, etc... sont toujours régis selon l'horaire de travail normal prévu pour l'occupation donnée.
7. 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.).
8. Compte tenu que c'est en utilisant ce système qu'il sera possible d'évaluer la portée de la présente entente, une évaluation dudit horaire flexible pourra faire l'objet de discussions entre les parties en tout temps.

u I

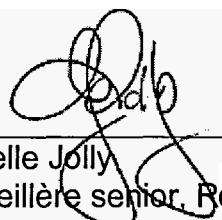
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Rimouski, ce 17^e jour du mois de septembre 2008.

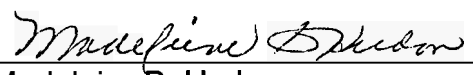
**POUR TELUS COMMUNICATIONS
INC.**

**POUR LE SYNDICAT DES AGENTS
DE MAÎTRISE DE TELUS, SECTION
LOCALE 5144 DU S.C.F.P.**


Gilles Lavoie
directeur, Relations de travail


Jean-Paul Laviolette
président


Isabelle Jolly
conseillère senior, Relations de travail


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

NORMES GÉNÉRALES DE L'APPLICATION DE L'HORAIRE FLEXIBLE

- Plage fixe :** Période de la journée pendant laquelle tout le personnel doit être présent au travail sauf pour la période de dîner, à moins qu'une entente contraire ne soit conclue entre le salarié et son gestionnaire. Elle se situe entre 10h00 et 15h00 du lundi au vendredi.
- 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 gestionnaire.
- Plage mobile :** Période de la journée pendant laquelle un individu peut être ou ne pas être présent au travail.
- Plage médiane :** Période pendant laquelle un repas peut être pris sans avoir besoin de le planifier au préalable. Elle se situe entre 12h30 et 13h30.
- Repas du midi :** Période correspondant au temps d'arrêt pour le repas du midi, d'une durée de quarante-cinq (45) minutes à deux (2) heures. Elle peut être de trente (30) minutes avec l'accord du gestionnaire. Il est normalement pris durant la plage médiane, mais peut être pris entre 10h00 et 15h00 avec l'accord du gestionnaire.
- Banque de temps :** La banque de temps est le résultat des écarts en terme de surplus ou de déficit des heures normales de travail. Elle peut être entre moins sept (7) heures trente (30) minutes et plus dix (10) heures à moins qu'une entente contraire ne soit conclue entre le salarié et son gestionnaire. Si, exceptionnellement, le solde devait être dépassé, il devrait être ramené au maximum précité dans les trois (3) mois qui suivent.
- Une banque d'heures ne peut rester négative plus de quatre (4) semaines consécutives, à moins qu'une entente contraire ne soit conclue entre le salarié et son gestionnaire.
- Journée de travail :** Le nombre d'heures ouvrées peut varier d'une journée à l'autre, mais en aucun cas il ne sera inférieur à trois (3) heures, soit le nombre d'heures total de la période fixe moins la période maximale de dîner et ne sera pas supérieur à

douze (12) heures quinze (15) minutes ou douze (12) heures trente (30) minutes selon le cas, soit le nombre d'heures de la journée ouvrable moins la période minimale de dîner. La journée de travail s'effectue normalement entre 7h00 et 20h00 du lundi au vendredi.

Planification de l'horaire de travail :

Afin d'assurer une couverture adéquate pendant les heures régulières de travail et ainsi répondre aux besoins des opérations, la direction peut demander sur une base régulière l'horaire de travail planifié aux salariés assujettis à l'horaire flexible.

Chaque salarié doit établir une planification de son horaire de travail à l'avance. Cette planification doit être d'au moins quatre (4) semaines complètes en tout temps.

La planification doit comporter un minimum de vingt-sept (27) heures trente (30) minutes de travail par semaine, excluant une (1) heure de dîner par jour qui doit être planifiée. Le complément des heures de la semaine normale de travail sera considéré comme des heures mobiles. Elle doit être en conformité à la plage fixe à moins qu'une entente contraire ne soit conclue entre le salarié et son gestionnaire. Pour faciliter la gestion des couvertures d'un secteur donné, il est possible que l'horaire habituel de travail de chaque salarié soit demandé à titre informatif.

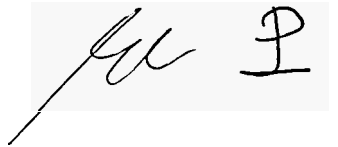
Prise de plage :

La prise de plage signifie une absence autorisée au préalable. On considère comme prise de plage le temps d'absence non prévu dans l'horaire planifié.

Il n'est pas obligatoire d'avoir une banque de temps positive pour prendre une plage en autant que les principes de la banque de temps soient respectés.

Rappel au travail :

Advenant qu'un rappel d'un salarié s'effectue durant la journée normale de travail et que ce dernier est absent dû à l'application de l'horaire flexible, les heures travaillées seront comptabilisées dans l'horaire flexible comme si le salarié avait été au travail.



Précisions importantes :

L'utilisation de l'horaire flexible ne constitue pas un endroit pour cumuler des heures provenant de temps supplémentaire, de temps de voyage ou de rappel au travail.

Le temps de voyage est défini dans la convention collective à l'article 26 « Temps de voyage » et doit être inscrit dans **SAP** s'il est fait en dehors des heures normales de travail.

Le rappel au travail et les heures supplémentaires sont les heures de travail qu'un salarié accomplit à la demande de la Direction en dehors de sa journée ou de sa semaine normale de travail. Lorsqu'il s'agit d'heures qui ne sont pas effectuées dans le cadre de la présente lettre d'entente, les modalités concernant les heures supplémentaires sont prévues à la convention collective à l'article 29 « Heures supplémentaires » et doivent être inscrites dans **SAP**. Il en est de même pour le rappel au travail, défini dans la convention collective à l'article 36 « Rémunération minimum pour rappel au travail » et qui doit être inscrit dans **SAP**.

Handwritten initials/signature

MODÈLE D'HORAIRE FLEXIBLE

Heures régulières (37,5 heures/semaine)

	7:00	8:15	10:00	11:30	13:30	15:00	17:00	20:00
<i>Étalement des plages</i>	<i>Mobile</i>	<i>Transformable</i>	<i>Fixe</i>	<i>Médiane</i>	<i>Fixe</i>	<i>Transformable</i>	<i>Mobile</i>	
Repas du midi Durée minimum : 0:45 * Durée maximum : 2:00			<i>Plage du repas du midi</i>					
Semaine de travail planifiée Minimum de 1 heure de repas par jour doit être inclus. Minimum de 27h30 par semaine.								
Journée de travail Minimum : Fixe – repas maximum 5:00 - 2:00 3:00 Maximum : Journée ouvrable – repas minimum 13:00 - 0:45 * 12:15 **								
Journée ouvrable Amplitude 13:00								

* 30 minutes avec approbation du gestionnaire

** Peut aller jusqu'à 12:30

Handwritten number 110