

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



TELUS COMMUNICATIONS (QUÉBEC) INC.

ET



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

du 10 septembre 2006 au 31 décembre 2009

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

TELUS COMMUNICATIONS (QUÉBEC) INC.

ET

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

du 10 septembre 2006 au 31 décembre 2009

CORRECTION

Lors de la rédaction de la convention collective régissant les employés d'exécution, effective du 10 septembre 2006 au 31 décembre 2009, il s'est glissé deux (2) erreurs dans l'annexe C « Liste des occupations ».

Il y a erreur en ce qui concerne la nouvelle classe salariale des deux (2) occupations suivantes :

B1259 Agent(e) de bureau, Plans et registres (p. 110)

Il est inscrit « J » alors que la classe devrait être « I »

M1629 Technicien(ne), Implantation des réseaux (p.113)

Il est inscrit « G » alors que la classe devrait être « F »

Classe 7	correspond à	F
Classe 6		G
Classe 5		H
Classe 4		I
Classe 3		J

AVIS IMPORTANT

Vous remarquerez que les cinq (5) unités de négociation impliquant les employés de bureau et techniciens, employés de métier, téléphonistes, gardiens et personnel d'entretien et employés de bureau et techniciens de GlobeTrotter et de Solutions Intégrées sont maintenant regroupées dans un seul certificat d'accréditation.

De plus, cette entente ne s'applique pas aux salariés du Centre d'appels compétitifs car les parties ont convenu de leurs conditions par une lettre d'entente (S.Q.E.T. Téléphonistes 2005-02 «Conditions particulières accordées aux salariés du Centre d'appels compétitifs»), signée le 8 septembre 2005 et qui prend fin le 31 décembre 2008.

Nonobstant ce qui précède, les textes faisant exception sont précédés des titres des catégories. Seul le texte suivant le titre de la catégorie s'applique alors à ce groupe d'employés. Les titres de catégories d'employés utilisés sont les suivants :

BUREAU	<u>Pour occupations débutant par «B»</u>
MÉTIER	<u>Pour occupations débutant par «M»</u>
AGENT CENTRE D'APPELS	<u>Pour occupations débutant par «T»</u>
PERSONNEL D'ENTRETIEN	<u>Pour occupations débutant par «E»</u>

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	But de la convention	1
2	Définitions et interprétation des termes	1
3	Reconnaissance	8
4	Juridiction	8
5	Droits et responsabilités de la Direction	10
6	Grève ou lock-out	11
7	Coopération	11
8	Non-discrimination	11
9	Comité de relations de travail	12
10	Tableaux d'affichage	12
11	Régime syndical	13
12	Représentation	14
13	Mesures disciplinaires	18
14	Procédure de règlement des griefs	19
15	Arbitrage	21
16	Ancienneté	22
17	Changements technologiques	25
18	Abolition de poste	29
19	Mouvement de personnel	36
20	Assignation	43
21	Remplacement entre salariés	44
22	Affectation temporaire et assignation spéciale	45
23	Frais de séjour	49
24	Frais de voyage et moyens de transport	51
25	Temps de voyage	52
26	Frais de transport et fréquence de retour à sa base d'un salarié assigné	53
27	Dépenses occasionnées par le transfert d'un salarié	54
28	Durée et horaire de travail	58
29	Repas	61
30	Heures supplémentaires de travail	62
31	Jours fériés	68
32	Vacances annuelles payées	71
33	Salaires	78
34	État du salaire et des retenues	78
35	Avancement d'échelon	79
36	Profil des occupations	80

TABLE DES MATIÈRES (SUITE)

ARTICLE	TITRE	PAGE
37	Classification des nouvelles occupations ou des occupations modifiées	80
38	Échelle de salaires d'un salarié préposé à plusieurs occupations	82
39	Primes	82
40	Allocation spéciale	85
41	Rémunération minimum pour rappel au travail	85
42	Assurances	86
43	Régime de retraite	90
44	Permis d'absence	90
45	Congé de maternité et congé parental	94
46	Absence pour rendez-vous médicaux	99
47	Santé et sécurité au travail	99
48	Formation et perfectionnement	100
49	Outils	101
50	Intempéries	102
51	Vêtements	102
52	Travail à contrat	103
53	Annexes, lettres d'entente et amendements	104
54	Durée de la convention	105

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE		PAGE
A	Échelles de salaires	107
B	Échelles de salaires Étudiant (GT)	109
C	Liste des occupations	110
D	Formulaire de grief	114
E	Table de déduction des jours de vacances payés en fonction du nombre de jours d'absence	116
F	Résumé du régime d'assurance salaire	118
G	Liste de rappel (Métier)	125
H	Liste de rappel (Bureau)	128
I	Liste de rappel (Agent Centre d'appels)	130
J	Liste d'arbitres	131

LISTE DES LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE	PAGE
Conditions de travail des salariés à l'est de la rivière Sheldrake	132
Conditions particulières pour les salariés de la catégorie «Agent Centre d'appels»	136
Liste des régions et districts	138
Traitement salarial	139
Comité conjoint permanent d'évaluation des occupations	143
Comité conjoint d'équité en matière d'emploi	145
Modifications au régime de retraite	147
Horaire flexible et semaine de travail de 4 jours	148
Salarié de relève	151
Calcul du pourcentage de salariés temporaires	153
Attribution d'un poste disponible aux salariés visés par les dispositions des articles 17 et 18	155
Rémunération variable	157
Programme de disponibilité	160
Interventions planifiées	162

**TABLE DES MATIÈRES
ALPHABÉTIQUE**

ARTICLE	TITRE	PAGE
18	Abolition de poste	29
46	Absence pour rendez-vous médicaux	99
22	Affectation temporaire et assignation spéciale	45
40	Allocation spéciale	85
16	Ancienneté	22
53	Annexes, lettres d'entente et amendements	104
15	Arbitrage	21
20	Assignation	43
42	Assurances	86
35	Avancement d'échelon	79
1	But de la convention	1
17	Changements technologiques	25
37	Classification des nouvelles occupations ou des occupations modifiées	80
9	Comité de relations de travail	12
45	Congé de maternité et congé parental	94
7	Coopération	11
2	Définitions et interprétation des termes	1
27	Dépenses occasionnées par le transfert d'un salarié	54
5	Droits et responsabilités de la Direction	10
54	Durée de la convention	105
28	Durée et horaire de travail	58
38	Échelle de salaires d'un salarié préposé à plusieurs occupations	82
34	État du salaire et des retenues	78
48	Formation et perfectionnement	100
23	Frais de séjour	49
26	Frais de transport et fréquence de retour à sa base d'un salarié assigné	53
24	Frais de voyage et moyens de transport	51
6	Grève ou lock-out	11
30	Heures supplémentaires de travail	62
50	Intempéries	102
31	Jours fériés	68
4	Juridiction	8
13	Mesures disciplinaires	18

**TABLE DES MATIÈRES
ALPHABÉTIQUE (suite)**

TABLE DES MATIÈRES (SUITE)

ARTICLE	TITRE	PAGE
19	Mouvement de personnel	36
8	Non-discrimination	11
49	Outils	101
44	Permis d'absence	90
39	Primes	82
14	Procédure de règlement des griefs	19
36	Profil des occupations	80
3	Reconnaissance	8
43	Régime de retraite	90
11	Régime syndical	13
21	Remplacement entre salariés	44
41	Rémunération minimum pour rappel au travail	85
29	Repas	61
12	Représentation	14
33	Salaires	78
47	Santé et sécurité au travail	99
10	Tableaux d'affichage	12
25	Temps de voyage	52
52	Travail à contrat	103
32	Vacances annuelles payées	71
51	Vêtements	102

**LISTE DES ANNEXES
ALPHABÉTIQUE**

ANNEXE	PAGE
A	Échelles de salaires 107
B	Échelles de salaires Étudiant GT 109
D	Formulaire de grief 114
J	Liste d'arbitres 131
H	Liste de rappel (Bureau) 128
G	Liste de rappel (Métier) 125
I	Liste de rappel (Agent Centre d'appels) 130
C	Liste des occupations 110
F	Résumé du régime d'assurance salaire 118
E	Table de déduction des jours de vacances payés en fonction du nombre de jours d'absence 116

**LISTE DES LETTRES D'ENTENTE
ALPHABÉTIQUE**

LETTRE D'ENTENTE	PAGE
Attribution d'un poste disponible aux salariés visés par les dispositions des articles 17 et 18	155
Calcul du pourcentage de salariés temporaires	153
Comité conjoint d'équité en matière d'emploi	145
Comité conjoint permanent d'évaluation des occupations	143
Conditions de travail des salariés à l'est de la rivière Sheldrake	132
Conditions particulières pour les salariés de la catégorie «Agent Centre d'appels»	136
Horaire flexible et semaine de travail de 4 jours	148
Interventions planifiées	162
Liste des régions et districts	138
Modifications au régime de retraite	147
Programme de disponibilité	160
Rémunération variable	157
Salarié de relève	151
Traitement salarial	139

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION DES TERMES

2.1 Affectation temporaire :

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

Assignation spéciale :

désignation d'un salarié oeuvrant à différentes fonctions dans une équipe multidisciplinaire. Le rôle de l'équipe est de réfléchir au développement de nouveaux services, de nouveaux projets ou de nouvelles méthodes de travail.

2.2 Ancienneté :

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

2.3 Assignation :

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

2.4

Base :

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

2.5

Conjoint :

- 1) la personne qui, au moment considéré, est mariée à un salarié

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

2.6

Convention :

la présente convention collective de travail.

2.7

Délai :

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

2.8

Direction :

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

2.9

Employeur :

désigne TELUS Communications (Québec) Inc.

2.10

Étudiant (GT) :

personne embauchée au Centre de vérification multiservices (CVMS) qui poursuit des études à temps plein et ce, dans un domaine d'études relié aux occupations de l'entreprise.

- 2.11 Exigences d'admissibilité :**
- exigences préalables et essentielles d'une occupation, clairement identifiables et mesurables, visant à statuer sur une candidature à l'étape des priorités (réaffectation ou supplantation) ou aux fins de la présélection suite à un affichage, pour considération ultérieure s'il y a lieu du niveau minimal de compétence.
- 2.12 Genre :**
- à moins que le contexte ne s'y oppose, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel.
- 2.13 Grief :**
- mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 2.14 Heure normale de travail :**
- chaque heure comprise dans la journée et la semaine normales de travail.
- 2.15 Horaire hebdomadaire de travail :**
- répartition des journées normales de travail dans une semaine normale.
- 2.16 Horaire quotidien de travail :**
- désigne la répartition des heures normales de travail dans une journée normale.
- 2.17 Journée normale de travail :**
- comprend le nombre total des heures de travail spécifié pour un jour normal.
- 2.18 Licenciement :**
- une mise à pied définitive comportant une cessation d'emploi.

2.19

Mutation :

le passage d'un salarié d'une occupation à une autre tout en restant dans une même classe salariale, ou le passage d'un poste à un autre en restant dans son occupation.

2.20

Niveau minimal de compétence :

constitue un seuil issu d'un ensemble conjugué de qualités et d'attributs reconnus et spécifiés dans un profil de compétences (connaissances, habiletés, comportement et formation, s'il y a lieu) que doit rencontrer un salarié pour pouvoir accéder à un poste. Les exigences d'admissibilité sont comprises dans le niveau minimal de compétence.

Est réputé posséder le niveau minimal de compétence requis du poste, le salarié qui est titulaire d'un poste dans la même occupation.

2.21

Occupation :

groupe de postes dont les tâches significatives et d'importance majeure se regroupent sous un même profil d'occupation. Une occupation se retrouve dans une classe salariale prévue à la convention.

2.22

Occupation équivalente :

désigne une occupation qui se retrouve dans une même classe salariale et dont le maximum salarial est le même.

2.23

Période d'essai :

la durée de la période d'essai commence le premier jour de travail et se termine après six (6) mois de travail.

2.24

Permutation :

le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre régi par une convention collective différente.

2.25

Poste :

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

- 2.26 Poste disponible :**
un poste défini au paragraphe 2.25 que la Direction décide de combler.
- 2.27 Poste permanent :**
emploi dont la durée est indéterminée.
- 2.28 Poste temporaire :**
poste non permanent désigné comme temporaire.
- 2.29 Promotion :**
le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre dont la classe salariale est supérieure.
- 2.30 Rétrogradation :**
le passage d'un salarié d'un poste dans une occupation à un autre dont la classe salariale est inférieure.
- 2.31 Salarié :**
toute personne régie par la convention.
- Le paragraphe 2.32 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Métier.**
- 2.32 Salarié assigné :**
se dit d'un salarié qui est l'objet d'une assignation.
- 2.33 Salarié à l'essai :**
tout salarié nouvellement embauché qui n'a pas complété sa période d'essai.

Le paragraphe 2.34 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Agent centre d'appels et Personnel d'entretien.

2.34 Salarié à temps partiel :

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

2.35 Salarié à temps plein :

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

Le paragraphe 2.36 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Personnel d'entretien.

2.36 Salarié occasionnel :

un salarié embauché pour agir sur demande. La période d'emploi d'un salarié occasionnel est pour une durée indéterminée (voir annexe G (Catégorie Métier) ou H (Catégorie Bureau)).

Le paragraphe 2.37 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

2.37 Salarié occasionnel :

un salarié embauché pour agir sur demande ou pour un surplus de travail ou pour occuper temporairement un poste dégagé de son titulaire. La période d'emploi d'un salarié occasionnel est pour une durée indéterminée (voir annexe I (Catégorie Agent Centre d'appels)).

2.38 Salarié régulier :

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

2.39 Salarié remplaçant :

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

Le paragraphe 2.40 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Personnel d'entretien.

2.40 Salarié temporaire :

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

Le paragraphe 2.41 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

2.41 Salarié temporaire :

désigne un salarié embauché pour un projet spécifique dont la durée ne dépasse pas douze (12) mois à moins d'entente avec le Syndicat.

Après entente avec le Syndicat, l'Employeur peut utiliser les services d'un salarié temporaire pour le renouvellement du projet spécifique de même portée avec la même entreprise.

2.42 Semaine :

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

2.43 Semaine normale de travail :

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

2.44 Supplément :

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

2.45 Syndicat :

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

2.46

Taux de salaire normal :

le taux horaire normal, abstraction faite de tout supplément.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE

3.1 L'Employeur reconnaît le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du Syndicat canadien de la fonction publique, comme le seul agent négociateur et le représentant officiel des salariés régis par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des relations industrielles le 17 mai 2002.

ARTICLE 4 JURIDICTION

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

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

4.2 Salarié à l'essai

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

4.3 Salarié temporaire et salarié remplaçant

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

De plus, le salarié temporaire et le salarié remplaçant qui justifient plus de six (6) mois de service continu bénéficient des avantages suivants.

Jours fériés

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

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

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

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

Permis d'absence

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

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

Vacances

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

4.4

Salarié occasionnel

Le salarié occasionnel bénéficie des avantages prévus à la convention dans la proportion du nombre moyen d'heures normales effectuées pour chacune des périodes de référence mentionnées aux articles 16 «Ancienneté», 31 «Jours fériés»,

32 «Vacances annuelles payées» et 44 «Permis d'absence». Il bénéficie des autres avantages de la convention, s'il y a lieu, de la façon spécifiée aux articles s'y rattachant.

Le paragraphe 4.5 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Agent centre d'appels et Personnel d'entretien.

4.5 Salarié régulier à temps partiel

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

4.6 Étudiant et Préposé contact

L'étudiant ainsi que le préposé contact ne sont pas régis par les dispositions de la présente convention. Toutefois, le préposé contact est réservé uniquement pour le territoire à l'Est de Hâvre Saint-Pierre et à l'île Anticosti.

4.7 Étudiant (GT)

L'étudiant (GT) n'est pas régi par les dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait au taux minimal de salaire et aux articles 11 «Régime syndical» et 43 «Régime de retraite». Il est également régi par les dispositions relatives aux articles 14 «Procédure de règlement des griefs» et 15 «Arbitrage» mais uniquement pour les articles mentionnés dans le présent paragraphe.

L'échelle de salaires est celle qui apparaît à l'annexe B sous le titre «Échelle de salaires étudiant (GT)».

ARTICLE 5 DROITS ET RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 6 GRÈVE OU LOCK-OUT

- 6.1 Aucune grève, aucun ralentissement de travail, aucune interruption concertée de travail ni aucune intervention similaire de la part des salariés ne doivent avoir lieu en aucun moment pendant la durée de la convention.
- 6.2 Aucun lock-out ne doit avoir lieu pendant la durée de la convention.
- 6.3 Durant la période prévue au paragraphe 54.2 de l'article 54 «Durée de la convention», les parties pourront toutefois exercer leurs droits conformément à ce qui est prévu au Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch.L-2.

ARTICLE 7 COOPÉRATION

- 7.1 Le Syndicat doit faire connaître aux salariés qu'il représente, et l'Employeur à ses représentants, les termes de la convention.
- 7.2 Le Syndicat accorde son appui à toute initiative de l'Employeur visant à accroître la compétence et l'efficacité des salariés.

ARTICLE 8 NON-DISCRIMINATION

- 8.1 Toute personne 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 grosseur, 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.
- 8.2 Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.
- 8.3 Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans les paragraphes précédents.

- 8.4** 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 9 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 9.1** Le Syndicat et l'Employeur conviennent de maintenir un comité mixte désigné sous le nom de «Comité de relations de travail».
- 9.2** Ce comité a pour objet de discuter toute question relative à la présente convention qu'une partie voudra bien soumettre à l'autre partie.
- 9.3** Sur demande de l'une ou l'autre d'entre elles, les parties établissent conjointement l'ordre du jour, l'endroit, la date et l'heure de la rencontre, au moins dix (10) jours avant sa tenue. Cependant, les parties peuvent convenir d'un délai plus court à l'occasion de cas spéciaux.
- 9.4** Le comité de relations de travail est composé des représentants de l'Employeur et d'un maximum de six (6) délégués désignés par le Syndicat, représentant chacune des catégories.
- 9.5** Le salarié qui participe aux réunions du comité de relations de travail est réputé être au travail. Il est rémunéré uniquement pour la période comprise dans les heures normales de travail.
- 9.6** Le salarié qui travaille sur le quart de travail de soir ou de nuit, ou qui est en congé hebdomadaire, est compensé en reprise de temps pour l'équivalent du temps consacré à la participation à la réunion du comité. Les heures sont reprises en journées complètes après avoir obtenu l'approbation de son supérieur immédiat.
- 9.7** Lorsque le Syndicat désire s'adjoindre les services de personnes-ressources, il avise l'Employeur dans un délai raisonnable.

ARTICLE 10 TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 10.1** L'Employeur réserve un espace défini sur ses tableaux d'affichage pour toute information syndicale concernant les

relations entre l'Employeur et ses salariés en autant qu'elle soit signée par un officier du Syndicat. Tout document contenant de l'information syndicale doit prévoir une date de fin d'affichage.

ARTICLE 11 RÉGIME SYNDICAL

- 11.1** L'Employeur déduit du salaire du salarié l'équivalent de la cotisation syndicale par période de paie pendant toute la durée de la convention.
- 11.2** Le montant de la cotisation syndicale est déterminé par les règlements du Syndicat et sera communiqué à l'Employeur, par le secrétaire-trésorier du Syndicat, au moins quatre (4) semaines avant sa mise en vigueur.
- 11.3** L'Employeur retient l'équivalent de la cotisation syndicale sur chacune des périodes de paie. Chaque retenue est faite si le montant net de la paie du salarié lui est au moins égal.
- 11.4** L'Employeur remet au Syndicat les sommes retenues pour la période de paie précédente, ainsi qu'une liste des salariés participant à la cotisation dans les plus brefs délais, au plus tard dans les deux (2) semaines suivant la retenue de ces sommes. La liste des participants contient :
- a)** les noms et prénoms des participants (par ordre alphabétique) et pour chacun :
- l'adresse domiciliaire et le code postal;
 - la base de travail;
 - le statut du salarié;
 - la date d'ancienneté;
 - le titre de l'occupation;
 - la date d'embauche;
 - la date de départ;
 - le salaire cotisable;
 - le montant de la cotisation syndicale retenue.

b) en fin de liste, le montant total de la cotisation syndicale retenue pour l'ensemble des participants pour ladite période de paie.

11.5 Le Syndicat s'engage à mettre à couvert et à indemniser l'Employeur contre toute réclamation que pourrait faire un salarié au sujet des sommes retenues sur son salaire en vertu du présent article et à dédommager l'Employeur des frais que celui-ci pourrait encourir.

11.6 La Direction remet au Syndicat, pour la période de paie précédente, une (1) liste des salariés dont le statut est l'un des suivants :

11.6.1 régulier temps plein;

11.6.2 occasionnel;

11.6.3 régulier temps partiel;

11.6.4 temporaire et remplaçant.

11.7 Sur cette même liste apparaissent les noms et prénoms des salariés avec leur numéro d'employé, leur date d'embauchage, leur code d'occupation et le montant de la cotisation syndicale. Cette liste indique également les noms et prénoms, le numéro d'employé et la date d'embauchage des salariés nouvellement embauchés; les noms et prénoms, le numéro d'employé et la date de départ des salariés pour lesquels il y a eu cessation d'emploi, des salariées qui s'absentent pour un congé de maternité et, lorsque le service des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. a reçu un avis de changement de statut, une identification des salariés qui ont changé de nom ou qui ont été transférés.

ARTICLE 12 REPRÉSENTATION

12.1 Le délégué est un salarié qui exerce les fonctions énumérées aux paragraphes 12.4 ou 12.5.

12.2 Le Syndicat peut nommer un (1) substitut pour chacun de ses délégués en vue de remplacer ces derniers en cas d'absence.

12.3

12.3.1 Le Syndicat fait connaître à l'Employeur les noms de ses délégués et de leurs substituts et la ou les sections qu'ils représentent.

Le nombre de délégués ne doit pas excéder :

CATÉGORIE MÉTIER

- soixante-quinze (75);

CATÉGORIE BUREAU

- quarante-quatre (44);

CATÉGORIE AGENT CENTRE D'APPELS

- dix (10);

CATÉGORIE PERSONNEL D'ENTRETIEN

- trois (3); un (1) pour chacune des occupations de la catégorie.

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

12.3.2 La liste prévue au sous-paragraphe 12.3.1 peut être modifiée en tout temps par le Syndicat. Les modifications peuvent toucher le nom du délégué ou de son substitut ainsi que la ou les section(s) représentée(s). Toutefois, l'Employeur reconnaît la ou les modification(s) à compter du septième (7^e) jour suivant la réception de la lettre du Syndicat au directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc., l'informant des modifications.

12.4

Un délégué peut :

12.4.1 soumettre, par écrit, un grief à la première étape de la procédure de règlement des griefs;

12.4.2 rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter de problèmes reliés aux relations de travail à la demande d'une des parties et après entente entre

elles pour déterminer les coordonnées de la rencontre;

12.4.3 faire circuler toute information syndicale en autant que ça ne nuise pas à la marche normale du travail.

12.5 Le Syndicat peut nommer le nombre de délégués requis pour assister ou participer aux séances de négociation tenues avec l'Employeur en vue du renouvellement de la convention.

12.6 Le Syndicat informe, par écrit, le directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. du nom des membres du comité de négociation au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention. Exception faite des absences prévues au paragraphe 12.5, l'Employeur ne peut refuser la libération d'un membre du comité de négociation pour participer à toute activité dudit comité à moins d'un motif valable.

Le comité de négociation est composé de quatre (4) salariés de la catégorie «Métier», de trois (3) salariés de la catégorie «Bureau», de trois (3) salariés de la catégorie «Agent centre d'appels» et d'un (1) salarié de la catégorie «Personnel d'entretien».

12.7 Le Syndicat informe, par écrit, le directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc., du nom du responsable des griefs et son substitut, de ses officiers et leurs substituts dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention. Il informe, de la même manière, le directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. de tout changement dans sa représentation qui survient pendant la durée de la convention.

12.8 L'Employeur reconnaît le responsable des griefs et son substitut, les officiers et leurs substituts à compter du septième (7^e) jour suivant la réception de la lettre du Syndicat au directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. l'informant des nominations ou des changements à sa représentation.

12.9 Le délégué a pour première obligation d'exécuter le travail qui lui est assigné par la Direction.

12.10 Le délégué doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat pour participer à une des activités mentionnées aux

paragraphes 12.4 et 12.5 durant les heures de travail; quand il a terminé, il doit aussitôt en informer son supérieur immédiat.

- 12.11** Exception faite des absences prévues au paragraphe 12.5, l'autorisation peut, selon le jugement du supérieur immédiat, être retardée à un moment qui entrave le moins la marche normale du travail.
- 12.12** À moins qu'il ne soit nommé en vertu du paragraphe 12.5, nul délégué ne peut être autorisé à s'absenter de son secteur, sauf pour rencontrer les représentants de l'Employeur, à la demande d'une des deux parties et après entente entre elles.
- 12.13**
- a) Lorsqu'il s'absente avec autorisation durant ses heures normales de travail, afin d'effectuer les fonctions mentionnées au paragraphe 12.5, le délégué est réputé être au travail lorsqu'il assiste à une séance de négociation. Toutefois, le nombre de délégués auxquels s'applique la présente disposition est limité à quatre (4) pour la catégorie «Métier», à trois (3) pour la catégorie «Bureau», à trois (3) pour la catégorie «Agent centre d'appels» et à un (1) pour la catégorie «Personnel d'entretien».
 - b) Le délégué du comité de négociation prévu au paragraphe 12.13 a) qui participe à une séance de négociation est libéré et rémunéré en demi-journées. Il est rémunéré uniquement pour la période comprise dans les heures normales de travail.
 - c) Le salarié qui travaille sur le quart de travail de soir ou de nuit, ou qui est en congé hebdomadaire, est compensé en reprise de temps pour l'équivalent d'une demi-journée pour la période consacrée à la participation à une séance de négociation. Les heures peuvent être reprises en journées complètes après avoir obtenu l'approbation de son supérieur immédiat.
- 12.14** Tout salarié qui veut obtenir une libération syndicale doit obtenir l'autorisation préalable de son supérieur immédiat. Le salarié est libéré à partir de sa base.
- 12.15** Le Syndicat doit communiquer avec un responsable du service des Ressources humaines (secteur Relations de travail) de TELUS Communications (Québec) Inc. pour toute libération syndicale. Pour être autorisée, elle doit être demandée par le secrétaire-trésorier du Syndicat ou son substitut.

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

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES

- 13.1** Lorsque la Direction désire imposer une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement à un salarié, elle doit convoquer ledit salarié par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures; au même moment, un représentant du service des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. (secteur Relations de travail) avise le président du Syndicat ou son substitut, que ce salarié a été convoqué à une rencontre pour la remise d'une mesure disciplinaire.
- 13.1.1** Le préavis adressé au salarié doit spécifier l'heure et l'endroit où il doit se présenter et les faits qui lui sont reprochés. Lors de ladite rencontre, le salarié peut être accompagné, s'il le désire, d'un délégué du Syndicat.
- 13.2** Lorsque la Direction impose une mesure disciplinaire, elle fait part de sa décision au salarié et au Syndicat en utilisant le formulaire d'usage.
- 13.3** Sur demande à son supérieur immédiat, le salarié peut consulter son dossier départemental.
- 13.4** Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier du salarié douze (12) mois après son émission, à moins qu'il y ait eu imposition d'une autre mesure disciplinaire de même nature à l'intérieur de ce délai. Dans ce cas, lesdites mesures disciplinaires sont retirées du dossier du salarié douze (12) mois après l'imposition de la dernière mesure disciplinaire par l'Employeur.

ARTICLE 14 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 14.1 Un grief doit être soumis dans les vingt (20) jours de l'événement qui lui a donné naissance. Il doit être soumis par écrit au supérieur immédiat du salarié, par le salarié lui-même ou par son délégué ou un officier du Syndicat.

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

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

- 14.2 Le supérieur immédiat doit rendre sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours suivants la soumission du grief. La copie de la décision du supérieur immédiat est expédiée au responsable des griefs du Syndicat. À défaut de décision dans ce délai, ou de décision satisfaisante, le salarié qui veut poursuivre son grief doit, dans les dix (10) jours suivants, le soumettre, par écrit, sous pli recommandé ou certifié ou par télécopieur, par l'intermédiaire du responsable des griefs ou son substitut, au directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc.

- 14.3 Le directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. doit rendre sa décision, par écrit, sous pli recommandé ou certifié ou par télécopieur, au responsable des griefs ou son substitut dans les cinq (5) jours suivants la réception du grief. À défaut de décision dans ce délai ou de décision satisfaisante, le Syndicat, s'il veut référer le grief à l'arbitrage, doit le faire, par écrit, sous pli recommandé

ou certifié ou par télécopieur, dans les dix (10) jours suivants et de la façon indiquée à l'article 15 «Arbitrage».

- 14.4 Le Syndicat peut soumettre un grief collectif qui conteste une décision de portée générale ou qui vise plusieurs salariés; ce grief doit être soumis directement au directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc., par écrit, sous pli recommandé ou certifié ou par télécopieur, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement, et doit comprendre la liste des salariés visés par le grief ou, s'il y a lieu, le nom du ou des service(s) en cause. Le reste de la procédure normale s'applique. Le Syndicat ne peut pas utiliser cette procédure pour soumettre un grief préventif et pour lequel aucun salarié n'est visé.
- 14.5 L'Employeur peut soumettre un grief. Il doit être soumis par le directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. ou son représentant directement au président du Syndicat ou à son substitut, par écrit, sous pli recommandé ou certifié ou par télécopieur, dans un délai de vingt (20) jours après l'événement.
- 14.6 Le président du Syndicat ou son substitut doit rendre sa décision, par écrit, sous pli recommandé ou certifié ou par télécopieur, au directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. ou à son représentant dans les cinq (5) jours de la réception du grief. À défaut de décision dans ce délai ou de décision satisfaisante, l'Employeur, s'il veut référer le grief à l'arbitrage, doit le faire de la façon prévue au paragraphe 14.3 en le lisant et l'interprétant avec les modifications nécessaires.
- 14.7 Dans le cas d'erreur technique sur le salaire, le délai prescrit pour soumettre un grief commence à courir lors de la réception du relevé des gains et déductions ou du relevé de salaire qui contient la présumée erreur.
- 14.8 Les délais peuvent être prolongés par entente écrite signée, d'une part, par le directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. ou son représentant et, d'autre part, par le président du Syndicat ou son substitut.
- 14.9 Tout règlement qui intervient à l'une des étapes doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les représentants mandatés des deux parties, soit le directeur des Ressources humaines de

TELUS Communications (Québec) Inc. ou son représentant et le président du Syndicat ou son substitut.

- 14.10** Tout grief doit être soumis sur le formulaire de grief accepté par les deux parties. Ce formulaire apparaît à l'annexe D.
- 14.11** 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 jusqu'à ce que le grief soit soumis au directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc.
- 14.12** Une sanction disciplinaire peut être contestée par un grief. Les réprimandes écrites et les suspensions doivent suivre la voie normale. Le congédiement doit suivre la procédure établie pour le grief collectif.

ARTICLE 15 ARBITRAGE

- 15.1** Si l'Employeur ou le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit le faire dans le délai prévu au paragraphe 14.3 de l'article 14 «Procédure de règlement des griefs», en informant le directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. ou le président du Syndicat selon le cas.
- 15.2** La partie engageant des procédures d'arbitrage doit, dans les vingt (20) jours de l'avis mentionné au paragraphe précédent ou de la date retenue au paragraphe 15.7, référer le grief à l'arbitre désigné et l'informer qu'il est nommé pour agir dans ce dossier, selon la procédure prévue au paragraphe 15.3.
- 15.3** Les deux parties conviennent que les personnes dont les noms sont mentionnés à l'annexe J «Liste des arbitres», agissent à tour de rôle.

L'arbitre inscrit en tête de liste est désigné pour entendre le grief. Si celui-ci ne peut agir, c'est le suivant qui est désigné et ainsi de suite. Dans le cas où les arbitres sont tous dans l'incapacité d'agir, les parties tentent de trouver un substitut. À défaut de quoi les parties demandent au ministre du Travail, Canada, de désigner une personne pour remplir cette fonction.

- 15.4 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours suivants la fin de l'audience. Il a juridiction pour décider du grief tel que soumis selon les termes de la convention. En aucun cas il ne peut ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans la convention.
- 15.5 Les cas de réprimande écrite, suspension ou congédiement constituent un grief arbitral. L'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou annuler la sanction et ordonner, aux conditions qu'il juge appropriées, la réintégration du salarié et de décider, s'il y a lieu, de toute indemnité en sa faveur. Cette indemnité ne doit pas dépasser le total du salaire normal et l'allocation spéciale, s'il y a lieu, prévue à l'article 40 «Allocation spéciale», que le salarié aurait gagné s'il n'avait pas subi de sanction et l'arbitre doit en soustraire ce que le salarié aurait pu gagner ailleurs depuis son congédiement ou durant sa suspension.
- 15.6 La décision de l'arbitre, qui doit être motivée, est sans appel et lie les parties. S'il doit y avoir rétroactivité, celle-ci ne peut s'appliquer antérieurement à la date de l'événement qui a donné naissance au grief.
- 15.7 Les délais peuvent être prolongés par entente écrite signée, d'une part, par le directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. ou son représentant et, d'autre part, par le président du Syndicat ou son substitut.
- 15.8 Chaque partie paie la moitié des honoraires et des frais de séjour et de déplacement de l'arbitre. Les autres dépenses sont à la charge de la partie qui les fait.

ARTICLE 16 ANCIENNETÉ

- 16.1 L'ancienneté compte à partir de la date d'embauchage, mais n'entre en vigueur qu'à la fin de la période d'essai.
- 16.2 L'ajustement de l'ancienneté se fait en tenant compte d'autant de mois qu'il y a de mois d'absence ininterrompue.

Le paragraphe 16.3 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Agent centre d'appels.

16.3 À compter de la date où le salarié régulier, mis à pied sujet à rappel, est inscrit sur la liste de rappel, à chaque retour au travail, selon les modalités de rappel de l'annexe G (Catégorie Métier) ou H (Catégorie Bureau) ou I (Catégorie Agent Centre d'appels), son ancienneté s'accumule proportionnellement au nombre d'heures normales effectuées.

Le paragraphe 16.4 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Personnel d'entretien.

16.4 Le salarié régulier, mis à pied sujet à rappel, accumule son ancienneté, à chaque retour au travail, proportionnellement au nombre d'heures normales effectuées.

16.5 L'ancienneté d'un salarié régulier à temps partiel ou d'un salarié occasionnel s'accumule proportionnellement au nombre d'heures normales effectuées durant la période de référence.

16.6 La période de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

16.7 La liste d'ancienneté indique l'ancienneté de chaque salarié au 1^{er} janvier de l'année où la liste est affichée.

16.8 La Direction affiche la liste d'ancienneté dans le mois de janvier de chaque année. À chaque fois qu'elle affiche cette liste, la Direction en envoie une (1) copie au Syndicat.

16.9 Le Syndicat, ou un salarié, peut demander de corriger la liste d'ancienneté dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la date de l'affichage. Advenant qu'une correction soit apportée, elle entre en vigueur à compter de la date de correction sans rétroactivité. Durant ce même laps de temps, la Direction peut aussi corriger ses erreurs. Cette procédure ne permet aucunement à un salarié ou au Syndicat de contester une décision de la Direction affectant l'ancienneté du salarié. Une telle contestation est régie exclusivement par la procédure de règlement des griefs.

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

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

- 16.11.1 dans le cas d'absence au travail en raison de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle;
- 16.11.2 dans le cas d'absence au travail en raison de lésion professionnelle;
- 16.11.3 dans le cas d'un congé de maternité, de la prolongation du congé de maternité, d'un congé parental et d'un congé de soignant tel que défini à la section VII, Partie III du Code canadien du travail;
- 16.11.4 dans le cas d'une absence autorisée de moins d'un (1) mois;
- 16.11.5 dans le cas d'un salarié affecté dans une autre unité de négociation ou ailleurs pour les besoins de l'entreprise;
- 16.11.6 dans le cas d'absence au travail pour fonction syndicale;
- 16.11.7 dans le cas d'un congé sans traitement aux fins d'études relié à une occupation de TELUS Communications (Québec) Inc. pour une période de douze (12) mois et moins;
- 16.11.8 dans le cas d'un salarié en mise à pied temporaire selon le paragraphe 18.10.3, 18.11.3 ou 18.12.3 de l'article 18 «Abolition de poste».

16.12

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

- 16.12.1 dans le cas d'un congé sans traitement aux fins d'études relié à une occupation de TELUS Communications (Québec) Inc. pour la période excédant douze (12) mois mais sans excéder dix-huit (18) mois ou dans le cas d'un congé sans traitement aux fins d'études non relié à une occupation de TELUS Communications (Québec) Inc.;
- 16.12.2 dans le cas d'un salarié mis à pied sujet à rappel;
- 16.12.3 dans le cas d'une absence autorisée de plus d'un (1) mois;

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

16.12.5 dans le cas d'un salarié occasionnel quand il est placé sur la liste de rappel.

16.13 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :

16.13.1 une démission;

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

16.13.3 un licenciement;

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

ARTICLE 17 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

17.1 Aux fins du présent article, le terme «changements technologiques» est tel que défini au paragraphe 51(1) de la section IV, Partie I du Code canadien du travail.

17.2 Il est spécifiquement entendu que les paragraphes 52, 54 et 55 de la section IV, Partie I du Code canadien du travail ne s'appliquent pas aux parties liées par cette entente.

17.3 Lorsque la Direction décide d'effectuer des changements technologiques entraînant l'abolition d'un poste occupé par un salarié régulier à temps plein, elle procède de la façon suivante :

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

- 17.3.2** elle avise le salarié, tel que prévu au sous-paragraph 17.3.1, et le Syndicat dans un délai de cent vingt (120) jours précédant la date d'entrée en vigueur de l'abolition du poste;
- l'avis tel que mentionné au sous-paragraph 17.3.2 s'applique également au salarié régulier à temps partiel dont le poste est aboli à la suite de changements technologiques.
- 17.4** Aucun salarié régulier à temps plein dont l'ancienneté est de deux (2) ans ou plus ne doit être mis à pied ou licencié en raison de changements technologiques.
- 17.5** Nonobstant les dispositions du paragraph 17.4, un salarié peut choisir d'être mis à pied sujet à rappel, conformément aux dispositions de l'article 18 «Abolition de poste» ou d'être licencié plutôt que d'être réaffecté ou d'utiliser les mécanismes de supplantation, cette dernière option étant disponible aux salariés justifiant deux (2) ans et plus d'ancienneté. Dans le cas où le salarié accepte d'être licencié, il bénéficie de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraph 17.6, sauf quand :
- 17.5.1** le salarié prend sa retraite ou préretraite et que la Direction a été prévenue de son intention de prendre sa retraite ou préretraite avant d'avoir donné l'avis de changements technologiques conformément au sous-paragraph 17.3.2;
- 17.5.2** le salarié démissionne ou qu'il est congédié;
- 17.5.3** le salarié quitte l'entreprise alors que les besoins des opérations ne permettent pas au salarié d'être licencié avant la fin de la période d'avis prévue au sous-paragraph 17.3.2.
- 17.6** L'indemnité de cessation d'emploi est de deux (2) semaines de salaire pour chaque année complète d'ancienneté pour les vingt (20) premières années et de trois (3) semaines de salaire pour chaque année complète d'ancienneté pour les années suivantes sans excéder un total de cinquante-huit (58) semaines. L'indemnité est payée selon le taux de salaire normal en vigueur au moment du départ du salarié.
- 17.7** Lorsqu'un poste est aboli à la suite des changements technologiques et que le salarié ne choisit pas de se prévaloir

des dispositions du paragraphe 17.5 ou si le salarié n'a pas obtenu un poste conformément à l'article 19 «Mouvement de personnel», le processus suivant s'applique.

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

17.7.2 Le salarié justifiant deux (2) ans et plus d'ancienneté supplante à l'intérieur de sa catégorie d'emplois, dans son occupation ou dans une occupation équivalente ou dans une occupation inférieure, celui qui a le moins d'ancienneté soit dans son occupation ou dans une occupation équivalente ou dans une occupation inférieure, dans sa base ou dans le district ou dans la région ou dans le territoire de la Compagnie, en autant qu'il satisfasse aux exigences d'admissibilité et qu'il possède le niveau minimal de compétence requis du poste de ce salarié et qu'il ait plus d'ancienneté que ce dernier. Cependant, si le salarié qui a reçu l'avis prévu au sous-paragraphe 17.3.2 ne pose pas sa candidature à un poste équivalent dans sa base, ce poste ne se retrouve pas dans son scénario de supplantation s'il le reçoit dans les six (6) mois suivant la fin de l'affichage du poste.

17.7.3 Le salarié régulier à temps plein peut, à son choix, s'il est admissible conformément au paragraphe 17.5, supplanter dans une occupation, le salarié régulier à temps plein le moins ancien ou le salarié régulier à temps partiel le moins ancien, sous réserve des dispositions prévues au présent sous-paragraphe.

- 17.7.4** Le salarié ainsi supplanté, s'il est admissible conformément au paragraphe 17.5, devient couvert par les paragraphes 17.4 et suivants.
- 17.7.5** Si le salarié admissible conformément au paragraphe 17.5 n'a aucune possibilité de supplanter, la Direction lui assigne un travail temporaire et il est rémunéré en fonction de la classe salariale du poste qui lui est assigné.
- 17.7.6** Le nombre total des heures de travail pour ce salarié ne sera pas inférieur à la durée de la semaine normale de travail d'un salarié à temps plein de l'occupation où il est assigné.
- 17.7.7** Le salarié qui refuse le travail temporaire proposé au sous-paragraphe 17.7.5 est mis à pied et inscrit sur la liste de rappel prévue au sous-paragraphe 18.3.5 de l'article 18 «Abolition de poste».

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

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

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

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

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

17.8 Dès qu'il occupe son nouveau poste permanent, le salarié est rémunéré selon les politiques de la Direction prévues au «Guide de rémunération». Toutefois, si un salarié supplante un salarié occupant un poste inférieur et qu'il subit une baisse de salaire à la suite de l'application des modalités prévues au «Guide de rémunération», il reçoit une indemnité qui lui est versée en une somme globale et qui est calculée d'après la différence entre le taux de salaire basé sur son horaire hebdomadaire de travail, pour une période de six (6) mois.

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

ARTICLE 18 ABOLITION DE POSTE

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

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

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

Ancienneté	Nombre de semaines de préavis
- 1 an	1
1 an mais – 3 ans	2
3 ans mais – 7 ans	4
7 ans mais – 10 ans	6
10 ans et +	8

18.2 Un salarié peut choisir d'être mis à pied sujet à rappel conformément aux dispositions des sous-paragraphe 18.3.5 et suivants ou d'être licencié plutôt que d'être mis en affectation temporaire ou d'utiliser les mécanismes de la supplantation, cette dernière option étant disponible aux salariés justifiant deux (2) ans et plus d'ancienneté. Dans le cas où le salarié accepte d'être licencié, il bénéficie de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6, sauf dans les cas suivants :

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

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

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

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

18.3.1 Sous réserve de la lettre d'entente «Attribution d'un poste disponible aux salariés visés par les dispositions des articles 17 et 18» annexée à la présente convention collective, avant que la procédure de supplantation s'enclenche, la Direction fait parvenir au salarié avec copie au Syndicat, dans les quinze (15) jours précédant l'entrée en vigueur de l'abolition de son poste ou la fin de son affectation temporaire ou de son assignation spéciale, soit la première des trois

éventualités à se produire, un avis écrit lui présentant un scénario de supplantation. Le salarié doit faire connaître son choix par écrit, au plus tard la dixième (10^e) journée qui suit la réception de l'avis.

Le sous-paragraphe 18.3.2 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Agent centre d'appels.

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

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

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

Le sous-paragraphe 18.3.3 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Personnel d'entretien.

18.3.3 Le salarié justifiant deux (2) ans et plus d'ancienneté supplante, s'il le désire, à l'intérieur de sa catégorie d'emplois, dans son occupation ou dans une occupation inférieure le salarié qui a le moins d'ancienneté pourvu qu'il soit qualifié pour satisfaire efficacement aux exigences du poste de ce salarié et qu'il ait plus d'ancienneté que ce dernier.

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

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

18.3.5 Le salarié qui n'utilise pas son droit de supplantation ou qui ne peut supplanter est mis à pied, sujet à rappel, pour une période n'excédant pas douze (12) mois à compter de la date de la mise à pied (voir annexe H (Catégorie Bureau), G (Catégorie Métier) ou I (Catégorie Agent Centre d'appels)).

18.4 La Direction offre au salarié qui possède le niveau minimal de compétence requis, un poste temporaire dans son occupation ou dans une occupation équivalente ou dans une occupation inférieure, ou un poste permanent dans son occupation ou dans une occupation équivalente ou dans une occupation inférieure, dégagé temporairement de son titulaire dans l'une ou l'autre des catégories d'emplois, dans l'ordre suivant :

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

18.4.2 les salariés visés au sous-paragraphe 18.3.5. Dans cette situation, la période de mise à pied, sujet à rappel, est prolongée d'une (1) semaine à chaque fois que ces derniers ont accumulé l'équivalent d'une (1) semaine normale de travail.

Le paragraphe 18.5 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Agent centre d'appels.

18.5 À l'expiration de la période prévue au sous-paragraphe 18.3.5 ou, s'il y a lieu, après l'application du paragraphe 18.4, si le salarié mis à pied, sujet à rappel, n'a pas été rappelé à un poste permanent, la Direction le considère comme étant licencié et lui

verse l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6 de l'article 17 «Changements technologiques».

Le paragraphe 18.6 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Personnel d'entretien.

18.6 À l'expiration de la période prévue au sous-paragraphe 18.3.5 ou, s'il y a lieu, après l'application du paragraphe 18.4, si le salarié mis à pied, sujet à rappel, n'a pas été rappelé à un poste permanent, il a le choix :

18.6.1 d'être licencié et de recevoir l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6 de l'article 17 «Changements technologiques»;

18.6.2 devenir un salarié occasionnel dans une occupation où il existe déjà un statut de salarié occasionnel, en autant qu'il soit qualifié pour satisfaire efficacement aux exigences de l'occupation.

18.7 Aux fins de cet article, le salaire du salarié ainsi remplacé est déterminé suivant les politiques de la Direction prévues au «Guide de rémunération».

18.8 Afin que la Direction puisse s'assurer de la compétence du salarié remplacé, celui-ci doit travailler pendant une période qui peut durer jusqu'à soixante (60) jours, à titre de période de probation, avant de pouvoir être confirmé dans son nouveau poste.

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

Le paragraphe 18.10 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau.

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

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

18.10.2 s'il n'y a pas de volontaire ou s'il n'y en a pas assez, elle avise le salarié qui a le moins d'ancienneté, dans l'occupation en cause, dans la base et sous un même supérieur immédiat, sauf dans le cas des représentants, centre de contacts, techniciens, ingénierie du réseau extérieur et agents de bureau, coordination, exploitation Saint-Laurent et Côte-Nord, ou elle avise le salarié qui a le moins d'ancienneté, dans l'occupation en cause dans la base, sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 18.10.3, pourvu que les salariés qui ont plus d'ancienneté soient compétents pour exécuter le travail qui reste là où il doit y avoir réduction temporaire de la main-d'œuvre.

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

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

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

Le paragraphe 18.11 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier.

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

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

18.11.2 s'il n'y a pas de volontaire ou s'il n'y en a pas assez, elle avise le salarié qui a le moins d'ancienneté, dans l'occupation en cause, dans la base, sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 18.11.3, pourvu que les salariés qui ont plus d'ancienneté soient compétents pour exécuter le travail qui reste là où il doit y avoir réduction temporaire de la main-d'œuvre.

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

- 18.11.3** la durée maximale d'une mise à pied temporaire pour chaque salarié est de deux (2) mois par année civile;
- 18.11.4** à l'intérieur de la période prévue au sous-paragraphe 18.11.3, la Direction rappelle, s'il y a lieu, les salariés par ordre d'ancienneté.

Le paragraphe 18.12 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

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

- 18.12.1** par ordre d'ancienneté parmi ceux qui se sont portés volontaires dans la base;
- 18.12.2** s'il n'y a pas de volontaire ou s'il n'y en pas assez, elle avise le salarié qui a le moins d'ancienneté, dans l'occupation en cause, dans la base, sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 18.12.3, pourvu que les salariés qui ont plus d'ancienneté soient compétents pour exécuter le travail qui reste là où il doit y avoir réduction temporaire de la main-d'œuvre.

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

- 18.12.3** la durée maximale d'une mise à pied temporaire pour chaque salarié est de deux (2) mois par année civile;
- 18.12.4** à l'intérieur de la période prévue au sous-paragraphe 18.12.3, la Direction rappelle, s'il y a lieu, les salariés par ordre d'ancienneté.

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

Si aucune solution n'est applicable, les mises à pied s'effectuent selon les paragraphes 18.10, 18.11 ou 18.12 de l'article 18 «Abolition de poste».

Le paragraphe 18.14 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Personnel d'entretien.

18.14 Avant d'embaucher une ressource externe à la Compagnie ou d'utiliser les services d'un entrepreneur, la Direction fait appel au salarié occasionnel de l'occupation pour pourvoir un poste temporairement sans titulaire.

ARTICLE 19 MOUVEMENT DE PERSONNEL

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

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

19.2 Lorsqu'un poste devient vacant, la Direction doit décider de le pourvoir dans les six (6) mois de la vacance. Dans le cas contraire, le poste est aboli.

Le paragraphe 19.3 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Personnel d'entretien.

19.3 Demandes de mutation

19.3.1 Afin d'accélérer le mouvement de personnel à l'intérieur des occupations comprises dans la catégorie Personnel d'entretien, la Direction dresse une liste des demandes de mutation pour les salariés intéressés par un changement d'établissement et une liste pour les salariés intéressés par un changement d'horaire. La liste des demandes pour les salariés intéressés par un changement d'horaire ne limite en

rien les droits de la Direction à l'affectation des salariés à ces différents horaires et à toutes modifications qui peuvent y être apportées.

- 19.3.2** Tout salarié qui désire inscrire son nom sur l'une ou l'autre des listes mentionnées au paragraphe 19.3.1 doit faire parvenir par écrit sa demande au secteur Service Conseils RH du service des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. Une demande est valide pour la durée de la convention, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 19.3.3. Toutefois, un salarié peut en tout temps au cours de cette période annuler sa demande ou en changer le contenu en faisant parvenir un avis écrit au service ci-haut mentionné.
- 19.3.3** Sous réserve des dispositions qui précèdent, lorsque la Direction utilise l'une ou l'autre des listes mentionnées au paragraphe 19.3.1 pour pourvoir au poste vacant ou nouvellement créé, elle choisit le candidat qui a le plus d'ancienneté dans les deux (2) listes, en autant qu'il satisfasse aux exigences du poste. À la suite des différentes mutations, la Direction procède à l'affichage du poste vacant tel que prévu au paragraphe 19.4.

Le paragraphe 19.4 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Agent centre d'appels.

19.4 Processus de mouvement de personnel

- 19.4.1** Avant d'afficher un poste disponible, l'Employeur peut l'offrir à un salarié visé par les dispositions des articles 17 «Changements technologiques» ou 18 «Abolition de poste», tel que prévu à la lettre d'entente «Attribution d'un poste disponible aux salariés visés par les dispositions des articles 17 et 18» annexée à la présente convention collective.
- 19.4.2** Quand la Direction décide de pourvoir un poste en permanence, sous réserve du sous-paragraphe 19.4.1 et de la lettre d'entente «Salariés de relève» annexée à la présente convention collective, elle affiche à TELUS Communications (Québec) Inc. un Avis de poste disponible pendant sept (7) jours ouvrables.

19.4.3 Au cours de cette période d'affichage, le salarié de TELUS Communications (Québec) Inc. qui a complété sa période d'essai, intéressé à poser sa candidature doit l'acheminer selon les instructions indiquées sur l'Avis de poste disponible.

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

Étape 1

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

Étape 2

- La promotion, la mutation, la rétrogradation et la permutation d'un salarié régulier de TELUS Communications (Québec) Inc. inclus dans l'unité de négociation représenté par le Syndicat, y incluant l'employé dont le poste est nommément exclu conformément au paragraphe 19.1.

Étape 3

- La possibilité d'un recyclage des salariés inclus dans l'unité de négociation représentés par le Syndicat qui ont posé leur candidature et dont le poste est aboli en vertu de l'article 17 «Changements technologiques» ou 18 «Abolition de poste» y incluant l'employé nommément exclu conformément au paragraphe 19.1 et dont le poste est aboli, et
- La possibilité d'un recyclage des salariés réguliers inclus dans l'unité de négociation représentés par le Syndicat ainsi que l'employé nommément exclu conformément au paragraphe 19.1 qui ont posé leur candidature et qui sont le plus près du poste, et
- Les salariés en réaffectation pour cause de maladie ou pour une lésion professionnelle,

sauf le salarié en attente d'une réaffectation pour cause :

a) de maladie après un (1) an de sa consolidation;

b) de lésion professionnelle après deux (2) ans de sa consolidation, et

- Les salariés occasionnels représentés par le Syndicat qui le deviennent conformément au paragraphe 5.2 de l'annexe H (Catégorie Bureau) ou 5.2 de l'annexe G (Catégorie Métier) ou 3.1 b) de l'annexe I (Catégorie Agent Centre d'appels).

Étape 4

- Les salariés occasionnels représentés par le Syndicat qui ont six (6) mois de service continu à TELUS Communications (Québec) Inc. à compter du premier jour de la date de l'affichage du poste (excluant ceux qui le deviennent conformément au paragraphe 5.2 de l'annexe H (Catégorie Bureau) ou 5.2 de l'annexe G (Catégorie Métier) ou 3.1 b) de l'annexe I (Catégorie Agent Centre d'appels)), et
- Les salariés temporaires et remplaçants représentés par le Syndicat qui ont six (6) mois de service continu à TELUS Communications (Québec) Inc. à compter du premier jour de la date de l'affichage du poste.

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

Étape 5

- La Direction considère l'employé professionnel et le gestionnaire qui a posé sa candidature pour un remplacement permanent, et
- La possibilité d'un recyclage d'un employé professionnel ou d'un gestionnaire qui a posé sa candidature et dont le poste est aboli.

Étape 6

- La Direction considère les salariés à terme de la catégorie Agent centre d'appels représentés par le Syndicat qui ont six (6) mois de service continu à TELUS Communications (Québec) Inc. à compter du premier jour de la date de l'affichage du poste.

Étape 7

- Embauche externe.

19.5

L'avis de poste disponible contient les informations suivantes :

- les éléments descriptifs du poste (titre, unité administrative, base de travail, statut d'emploi);
- la classe salariale;
- le résumé ou sommaire des fonctions;
- les exigences d'admissibilité;
- toute autre information pouvant renseigner adéquatement le salarié dont les facteurs additionnels à considérer particulièrement;
- la durée de l'affichage ou la date de fin d'affichage;
- l'information fonctionnelle d'application (formule à utiliser, destinataire).

19.6

La Direction envoie copie de l'Avis de poste disponible au Syndicat la première (1^{ère}) journée de l'affichage.

- 19.7 Lorsqu'un salarié pose sa candidature, une copie de cette dernière est transmise automatiquement au Syndicat. Si le salarié ne désire pas informer le Syndicat qu'il a postulé, il peut le faire en cochant à l'endroit prévu sur le formulaire «Mise en candidature».
- 19.8 Lorsqu'un employé professionnel ou gestionnaire pose sa candidature lors d'un affichage, la Direction fournit au Syndicat le nombre d'employés et de salariés qui ont postulé ainsi que leur statut pour chacun d'eux.
- 19.9 La Direction se réserve le droit d'annuler tout affichage. Si cela se produit, elle avise le Syndicat et le ou les salarié(s) qui a ou ont posé leur candidature au poste disponible. À la demande du Syndicat, la Direction l'informe des motifs justifiant l'annulation de l'affichage.
- 19.10 Ne sont pas considérés comme des postes devant être affichés ceux qui sont dégagés temporairement à l'occasion de :
- 19.10.1 maladie ou accident;
 - 19.10.2 congé de maternité ou congé parental;
 - 19.10.3 vacances;
 - 19.10.4 absence autorisée.
- 19.11 Lorsqu'un candidat est sélectionné à l'étape 1, 2, 3 ou 4 du sous-paragraphe 19.4.4, parmi les candidats qui satisfont aux exigences d'admissibilité et qui possèdent le niveau minimal de compétences requis pour un poste affiché, la Direction choisit celui qui possède une compétence nettement supérieure.
- 19.11.1 Si plus d'un candidat possède une compétence nettement supérieure, la Direction choisit celui qui a le plus d'ancienneté parmi les candidats qui possèdent une compétence nettement supérieure.
 - 19.11.2 Advenant le cas que la Direction ne puisse déterminer un candidat ayant une compétence nettement supérieure, elle choisit par ordre d'ancienneté parmi ceux qui ont une compétence relativement égale.

- 19.12 Lorsqu'un candidat est sélectionné à l'étape 5, 6 ou 7 du sous-paragraphe 19.4.4, la Direction accorde le poste disponible au candidat le plus compétent parmi ceux qui rencontrent les exigences d'admissibilité et qui possèdent le niveau minimal de compétence.
- 19.13 La Direction peut ne retenir aucun candidat si aucun d'entre eux ne possède le niveau minimal de compétence requis pour le poste.
- 19.14 Afin que la Direction puisse s'assurer de la compétence du candidat choisi selon les dispositions de cet article, celui-ci doit travailler pendant une période qui peut durer jusqu'à soixante (60) jours, à titre de période de probation, avant de pouvoir être confirmé dans son nouveau poste.
- 19.15 **Période de probation**
- 19.15.1 En cas de période de probation non concluante, la Direction peut, en tout temps au cours de cette période, retourner le salarié dans son ancien poste, si ce dernier est disponible ou n'a pas été aboli. Dans le cas contraire, le salarié est régi par les mécanismes prévus aux paragraphes 18.3 et suivants de l'article 18 «Abolition de poste» de la convention collective.
- 19.15.2 Le salarié peut, au cours de cette période, retourner dans son ancien poste si ce dernier est disponible ou n'a pas été aboli. Dans ce cas, le salarié assume tous les frais reliés à un transfert, s'il y a lieu.
- 19.16 Dès qu'il occupe son nouveau poste, le salarié est rémunéré selon les politiques de la Direction prévues au «Guide de rémunération».
- 19.17 Lorsqu'un candidat obtient un poste suite au processus prévu au présent article, il doit demeurer en poste pour une durée minimale de douze (12) mois.
- 19.18 La Direction fournit au Syndicat le nom des candidats choisis. Aucun salarié ne peut réclamer un poste permanent disponible s'il ne s'est pas conformé à la procédure prévue au paragraphe 19.4. Un salarié peut retirer sa candidature lors de l'entrevue ou après qu'il ait été choisi, s'il y a lieu.

19.19 Le salarié qui est en mise à pied pour une période de douze (12) mois, peut soumettre sa candidature à un poste affiché selon les instructions indiquées sur l'avis de poste disponible. Il doit le faire dans les mêmes délais que ceux prévus au paragraphe 19.4.

Les paragraphes 19.20 et 19.21 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Agent centre d'appels.

19.20 Lorsque la Direction transfère un poste d'une base de travail à une autre, dans le même district, elle transfère le salarié dans l'occupation du poste transféré qui s'est porté volontaire. S'il y en a plus d'un, c'est le salarié qui a le plus d'ancienneté dans l'occupation qui est transféré. Dans le cas où il n'y a aucun volontaire, c'est le salarié qui a le moins d'ancienneté dans l'occupation qui est transféré.

19.21 Lorsque la Direction transfère un poste d'une base de travail à une autre dans un autre district, elle transfère le salarié, dans l'occupation du poste transféré, qui s'est porté volontaire. S'il y en a plus d'un, c'est le salarié qui a le plus d'ancienneté dans l'occupation dans la base qui est transféré. Dans le cas où il n'y a aucun volontaire, c'est le poste du salarié qui a le moins d'ancienneté dans l'occupation et dans la base qui est aboli.

19.22 Tout autre mouvement de personnel fait par la Direction, sauf ceux déjà prévus par la convention collective, requiert l'accord des salariés directement visés. Le Syndicat est informé dans un délai raisonnable avant le changement.

19.23 Lorsque la Direction modifie un poste à temps plein pour en faire un poste à temps partiel ou lorsqu'elle modifie un poste à temps partiel pour en faire un poste à temps plein, elle procède par abolition de poste selon les dispositions prévues à l'article 17 «Changements technologiques» ou, selon le cas, à l'article 18 «Abolition de poste» et elle pourvoit le poste de la façon prévue à l'article 19 «Mouvement de personnel».

ARTICLE 20 ASSIGNATION

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

20.1 a) Sous réserve de l'article 26 «Frais de transport et fréquence de retour à sa base d'un salarié assigné», l'assignation se

fait pour une période n'excédant pas trois (3) semaines consécutives.

- b) Le salarié retourne à sa base après une (1) semaine d'assignation et il est remboursé pour les frais de transport de retour à sa base.

- 20.2 Lorsqu'il est nécessaire, le supérieur immédiat assigne le salarié ou les salariés parmi ceux qui se sont portés volontaires, s'il y a lieu, ou à tour de rôle à l'intérieur de son groupe par ordre inverse d'ancienneté en s'assurant que le salarié ou les salariés ont les qualifications requises pour exécuter ce travail.
- 20.3 Si une assignation doit durer plus de trois (3) semaines consécutives et qu'il y a un salarié volontaire pour l'effectuer, le supérieur immédiat peut l'assigner pendant toute la période. S'il s'agit d'un travail en équipe, les salariés de celle-ci doivent être volontaires.
- 20.4 Lorsque l'assignation dure plus de trois (3) mois, les conditions de voyage, de transport et de séjour y associées sont les mêmes que celles prévues aux sous-paragraphes 22.13.2 et suivants de l'article 22 «Affectation temporaire et assignation spéciale» selon le cas.
- 20.5 Le supérieur immédiat avertit le salarié de son assignation dans un délai raisonnable, compte tenu des circonstances.
- 20.6 Dans les cas d'urgence, le paragraphe 20.2 ne s'applique pas.
- 20.7 Les paragraphes 20.1 a), 20.2, 20.3 et 20.4 ne s'appliquent pas au salarié dont les fonctions normales requièrent des assignations ainsi qu'au salarié ayant le statut d'occasionnel.

ARTICLE 21 REMPLACEMENT ENTRE SALARIÉS

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

ARTICLE 22 AFFECTATION TEMPORAIRE ET ASSIGNATION SPÉCIALE

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

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

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

22.2.1 Le salarié intéressé répond directement au requérant. Le choix du gestionnaire s'effectue parmi les salariés qui se sont manifestés lors de l'appel à tous ou parmi les salariés dont le nom apparaît dans le registre d'affectation temporaire ou d'assignation spéciale, sauf dans les situations suivantes :

- si aucun salarié n'est en mesure d'accomplir les tâches de l'affectation;
- si la Direction requiert une expertise particulière;
- si la Direction doit remplacer un salarié :
 - en abolition de poste;
 - en réaffectation pour cause de maladie ou pour une lésion professionnelle;
 - couvert par la lettre d'entente «Conditions de travail des salariés à l'est de la rivière Sheldrake»;
 - devenu occasionnel et couvert par le paragraphe 5.2 de l'annexe H (Catégorie Bureau), par le paragraphe 5.2 de l'annexe G (Catégorie Métier) et par le paragraphe 3.1 b) de l'annexe I (Catégorie Agent centre d'appels).

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

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

22.3

Registre d'affectation temporaire ou d'assignation spéciale

22.3.1 Tout salarié désireux d'être considéré dans le cadre d'une affectation temporaire ou d'une assignation spéciale de plus de vingt (20) jours est invité à faire connaître ses intentions et champs d'intérêts par le biais d'une demande écrite adressée à son supérieur immédiat avec copie conforme au service des Ressources humaines et ce, pour la 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 22.3.2 ci-dessous, ne se limite pas aux seuls salariés dont le nom apparaît au registre ci-haut mentionné lorsque l'affectation est d'une durée inférieure à six (6) mois.

22.3.2 Pour affecter ou assigner un salarié, la Direction prend en considération les besoins des opérations et les éléments tels que les capacités et qualifications requises pour exécuter le travail, les salariés en disponibilité ou en prévision de le devenir, la disponibilité du salarié eu égard à son travail et à ses contraintes personnelles, le cheminement logique de carrière pour le salarié, le temps passé par le salarié dans le poste actuel et le besoin de formation et de développement d'un salarié.

22.4 Le salarié qui est en affectation temporaire à un poste reconnu par l'Employeur voit son salaire traité selon les mécanismes du «Guide de rémunération».

22.5 Le salarié qui est en affectation temporaire dans un projet spécifique d'une durée de six (6) mois et plus reçoit le traitement correspondant, s'il y a lieu, conformément au «Guide de rémunération».

22.6 Le salarié conserve son statut d'origine et ses conditions de travail lorsqu'il est en affectation temporaire dans un projet spécifique d'une durée de moins de six (6) mois. Advenant le

cas que l'affectation temporaire dépasse la période de six (6) mois, la Direction classe les activités et applique le traitement correspondant, s'il y a lieu, conformément au «Guide de rémunération» et ce, à partir de la date où elle a pris la décision de prolonger ladite affectation temporaire au-delà de la période de six (6) mois.

- 22.7** Le salarié conserve son statut d'origine et ses conditions de travail lorsqu'il est en assignation spéciale.
- 22.8** Un salarié peut être affecté temporairement sur un poste dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est moindre que les heures hebdomadaires prévues de son poste d'attache. L'Employeur offre de compenser le salarié qui, suite à cette diminution d'heures de travail, subit une baisse de rémunération hebdomadaire. Afin de calculer s'il y a baisse de rémunération, l'Employeur prend uniquement en considération les éléments suivants soit le taux de salaire normal, le nombre d'heures hebdomadaires de travail et le pourcentage d'augmentation attribué pour l'affectation temporaire, s'il y a lieu.
- 22.8.1** Afin d'effectuer cette compensation, l'Employeur offre au salarié de travailler les heures ou parties d'heures au taux normal afin de compenser l'écart entre sa nouvelle rémunération hebdomadaire et son ancienne rémunération.
- 22.8.2** Le salarié peut choisir de travailler ces heures ou parties d'heures ou de subir une baisse de rémunération hebdomadaire.
- 22.8.3** Les cotisations et les bénéfices aux fins du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives sont prélevés et maintenus en fonction de la rémunération hebdomadaire du salarié selon son poste d'attache sous réserve du paragraphe 22.8.2.
- 22.8.4** Aucun salarié ne peut déposer un grief en relation avec des heures de travail effectuées selon le paragraphe 22.8.
- 22.9** À chaque fois qu'à la demande de la Direction un salarié est tenu d'occuper temporairement, pendant au moins une (1) heure normale de travail, un poste d'une occupation qui comporte une classe salariale plus élevée que celle de son

occupation régulière, il voit son salaire traité selon les mécanismes du «Guide de rémunération».

- 22.10** Tout salarié qui, à la demande de la Direction et pour satisfaire surtout aux exigences des opérations, est tenu d'occuper temporairement un poste d'une occupation qui comporte une classe salariale moins élevée que celle de son occupation régulière, ne subit pas de ce fait une diminution de son taux de salaire normal.
- 22.11** Tout salarié qui, pour toute autre raison, doit occuper temporairement un poste d'une occupation qui comporte une classe salariale moins élevée que celle de son occupation régulière, reçoit un taux de salaire à l'intérieur de la classe salariale de l'occupation qu'il occupe temporairement et voit son salaire traité selon les mécanismes du «Guide de rémunération».
- 22.12** Pour toute affectation temporaire survenue à la suite d'une réquisition de personnel, la Direction fournit mensuellement au Syndicat la liste des employés ou salariés affectés.
- 22.13** Lorsqu'une affectation temporaire implique un changement de localité, les conditions de voyage, de transport et de séjour y associées sont les suivantes :
- 22.13.1** lorsque la durée ne dépasse pas trois (3) mois inclusivement, les frais de séjour, de transport et de voyage sont ceux prévus aux articles 23 «Frais de séjour», 24 «Frais de voyage et moyens de transport» et 25 «Temps de voyage» de la présente convention.
- 22.13.2** lorsque la durée est de plus de trois (3) mois, la Direction attribue l'affectation temporaire à un salarié volontaire, sauf celui couvert par le sous-paragraphe 17.7.5 de l'article 17 «Changements technologiques».
- 22.13.3** les deux (2) premières semaines de l'affectation temporaire sont compensées selon les dispositions du sous-paragraphe 22.13.1.
- 22.13.4** après la deuxième (2^e) semaine et pour une durée de trois (3) mois inclusivement, les frais de séjour sont de soixante-quinze pour cent (75 %) de

l'allocation journalière prévue au sous-paragraphe 23.1.2 de l'article 23 «Frais de séjour» et de cinquante pour cent (50 %) de l'équivalent des frais qui auraient été encourus pour la location d'une chambre, tel que mentionné au sous-paragraphe 23.1.1 de l'article 23 «Frais de séjour».

22.13.5 après le troisième (3^e) mois compensé de la façon prévue précédemment, les frais de séjour sont de cinquante pour cent (50 %) de l'allocation journalière prévue au sous-paragraphe 23.1.2 et de cinquante pour cent (50 %) de l'équivalent des frais qui auraient été encourus pour la location d'une chambre, tel que mentionné au sous-paragraphe 23.1.1 de l'article 23 «Frais de séjour».

Les indemnités hebdomadaires prévues aux sous-paragraphe 22.13.4 et 22.13.5 s'appliquent pour sept (7) jours par semaine.

22.13.6 pour les affectations temporaires couvertes par le sous-paragraphe 22.13.2, la fréquence de retour à la base est à toutes les deux (2) semaines, exception faite des deux (2) premières semaines qui sont prévues au sous-paragraphe 22.13.3. Les déplacements se font sur du temps de voyage et les frais de transport sont remboursés par la Direction.

ARTICLE 23 FRAIS DE SÉJOUR

23.1 La Direction paie à un salarié assigné les dépenses de frais de séjour faites à l'extérieur de sa base, comme suit :

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

23.1.2 Allocation journalière de quarante dollars (40 \$) pour l'année 2006, de quarante-deux dollars (42 \$) pour les années 2007 et 2008, et de quarante-quatre dollars (44 \$) pour l'année 2009 (incluant taxes et pourboire) pour les repas.

Lors d'assignation non complète, la répartition est :

	<u>2006</u>	<u>2007</u> et <u>2008</u>	<u>2009</u>
Déjeuner :	<u>8</u> \$	<u>8</u> \$	<u>9</u> \$
Dîner :	<u>13</u> \$	<u>14</u> \$	<u>15</u> \$
Souper :	<u>19</u> \$	<u>20</u> \$	<u>20</u> \$

- 23.1.3** dans les localités situées à l'est de la rivière Sheldrake jusqu'au Hâvre St-Pierre inclusivement, allocation journalière de quarante-trois dollars (43 \$) pour l'année 2006, de quarante-cinq dollars (45 \$) pour les années 2007 et 2008 et de quarante-sept dollars (47 \$) pour l'année 2009 (incluant taxes et pourboire) pour les repas.

Lors d'assignation non complète, la répartition est :

	<u>2006</u>	<u>2007</u> et <u>2008</u>	<u>2009</u>
Déjeuner :	<u>8</u> \$	<u>8</u> \$	<u>9</u> \$
Dîner :	<u>15</u> \$	<u>16</u> \$	<u>17</u> \$
Souper :	<u>20</u> \$	<u>21</u> \$	<u>21</u> \$

- 23.2** La Direction paie une allocation de repas à un salarié qui, n'étant pas assigné, travaille à la demande de celle-ci dans un rayon de plus de quinze (15) kilomètres de sa base au moment où il doit prendre son repas du milieu de la journée. Le salarié peut bénéficier de cette allocation de repas même s'il travaille dans un rayon inférieur à quinze (15) kilomètres de sa base, quand son supérieur juge cet arrangement plus pratique.
- 23.3** Si, à la demande de son supérieur, un salarié est tenu de demeurer à son travail à la fin de sa journée normale, il reçoit une allocation de repas en autant qu'il travaille deux (2) heures en supplémentaire et que ces dernières soient contiguës à sa journée normale de travail.
- 23.4** À l'exclusion du paragraphe précédent, le salarié reçoit une allocation de repas lorsqu'il est tenu de demeurer à son travail pendant une période de plus de cinq (5) heures consécutives et lorsque la Direction n'a pas fourni à ce salarié l'occasion de prendre un repas au cours de cette période.

Le paragraphe 23.5 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Agent centre d'appels.

23.5 Le montant des repas prévu aux paragraphes 23.2, 23.3 et 23.4 est celui s'appliquant pour les assignations non complètes prévues au sous-paragraphe 23.1.2 ou 23.1.3 le cas échéant.

Le paragraphe 23.6 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Personnel d'entretien.

23.6 L'allocation de repas prévue au paragraphe 23.3 est le montant prévu pour le souper au sous-paragraphe 23.1.2.

23.7 Les montants prévus au sous-paragraphe 23.1.2 s'appliquent au salarié qui suit des cours à l'extérieur de sa base. Cependant, lorsqu'il existe des conditions particulières, il est régi par les politiques de la Direction.

23.8 Pour le salarié assigné à l'est de Hâvre Saint-Pierre, à l'île Anticosti ou à Labrador City, celui-ci signe la facture et fournit les pièces justificatives appropriées au lieu d'être remboursé pour les montants prévus au sous-paragraphe 23.1.2 ou 23.1.3. Dans le cas où le salarié n'a pas accès à un restaurant, il peut réclamer le montant correspondant à la période appropriée prévu au sous-paragraphe 23.1.3.

ARTICLE 24 FRAIS DE VOYAGE ET MOYENS DE TRANSPORT

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

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

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

dépenses que la Direction aurait assumées si le salarié avait utilisé le moyen de transport public désigné.

- 24.4** Le salarié à qui un véhicule de TELUS Communications (Québec) Inc. ou un véhicule loué par cette dernière (comprenant un véhicule privé d'un salarié ayant un contrat de location avec TELUS Communications (Québec) Inc.) est désigné pour faire des voyages pour le compte de la Direction, peut, lorsque cette dernière l'y autorise, se servir de son véhicule personnel. Dans ce cas, le salarié n'est pas compensé pour l'utilisation de son véhicule.
- 24.5** Quand le moyen de transport désigné est le véhicule privé d'un salarié et que plusieurs salariés voyagent dans ce véhicule, seul le propriétaire est compensé, suivant les critères de la Direction, pour le nombre de kilomètres parcourus.
- 24.6** Cet article s'applique au salarié qui suit des cours à l'extérieur de sa base.

ARTICLE 25 TEMPS DE VOYAGE

- 25.1** Le temps de voyage est le temps requis pour voyager sur les ordres de la Direction.
- 25.2** Le salarié en temps de voyage est rémunéré comme suit :
- a) à son taux de salaire normal pour toutes les heures de voyage effectuées à l'intérieur de ses heures normales de travail;
 - b) selon les dispositions du sous-paragraphe 30.1.2 de l'article 30 «Heures supplémentaires de travail», pour toutes les heures en dehors de ses heures normales de travail à la demande de son supérieur.
- 25.3** Quand le moyen de transport désigné est un moyen de transport public, le temps de voyage est le temps prévu par l'horaire de ce moyen de transport pour se rendre du point de départ au point d'arrivée. Le temps de voyage comprend aussi la durée normale des arrêts prévus entre les correspondances et jusqu'à deux (2) heures de temps d'attente imprévu par jour.

- 25.4 Quand le moyen de transport désigné est un véhicule de l'Employeur ou un véhicule loué par ce dernier (comprenant un véhicule privé d'un salarié ayant un contrat de location avec l'Employeur), le temps de voyage est le temps normalement requis pour se déplacer du point de départ au point d'arrivée.
- 25.5 Quand, à sa demande, un salarié voyage dans un véhicule privé, le temps de voyage est le temps prévu par le moyen de transport désigné.
- 25.6 Lorsque le moyen de transport désigné comprend le coucher en cours de route, seulement le temps mis à voyager entre 7 h et 22 h (y compris la durée normale des arrêts prévus entre les correspondances) est considéré comme temps de voyage.
- 25.7 Lorsque le moyen de transport désigné ne comprend pas le coucher en cours de route, tout le temps mis à voyager (y compris la durée normale des arrêts prévus entre les correspondances) est considéré comme temps de voyage.
- 25.8 Aucune autre rémunération ne peut s'appliquer à des heures déjà compensées en vertu des paragraphes 25.2 et suivants.

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

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

26.1 Aux fins du présent article :

- 26.1.1 «semaine d'assignation» signifie une semaine normale de travail complète durant laquelle le salarié est assigné;
- 26.1.2 des semaines d'assignation sont consécutives quand ne les sépare aucun retour à la base pour lequel la Direction rembourse les frais de transport. Ce sous-paragraphes s'applique seulement pour les salariés mentionnés au paragraphe 26.5;
- 26.1.3 «lieu de travail» signifie l'endroit où se trouve un salarié lorsque prend fin une (1) ou plusieurs semaines d'assignation.

- 26.2 Les déplacements prévus dans cet article doivent être approuvés par le supérieur immédiat du salarié.
- 26.3 Cet article s'applique au salarié qui suit des cours à l'extérieur de sa base, à l'exception des cours suivis en dehors du territoire de TELUS Communications (Québec) Inc.
- 26.4 Le salarié assigné, dont la base et le lieu de travail se situent ailleurs que dans la région Côte-Nord décrite au paragraphe 26.5, est remboursé après une (1) semaine d'assignation pour les frais de transport de retour à sa base. Ce retour se fait sur du temps de voyage.
- 26.5 Le salarié assigné, dont la base et le lieu de travail ou dont le lieu de travail seulement, ou dont la base seulement sont situés dans la portion de la région Côte-Nord qui comprend :
- a) le territoire qui s'étend à l'est de la ville de Havre Saint-Pierre, ou
 - b) tout autre endroit de cette région que la Direction juge isolé;
- est remboursé après deux (2) semaines consécutives d'assignation pour les frais de transport de retour à sa base et ce retour se fait sur du temps de voyage.

ARTICLE 27 DÉPENSES OCCASIONNÉES PAR LE TRANSFERT D'UN SALARIÉ

- 27.1 Par «localité» on désigne la ville ou le village où se trouve une base de TELUS Communications (Québec) Inc.; si la base est située à l'extérieur de toute agglomération, on désigne la ville ou le village le plus proche.
- 27.2 Un «transfert» est le passage, pour un temps indéfini, d'un salarié d'une base située dans une localité à une base située dans une autre localité, lorsque la distance la plus courte entre les périphéries de ces localités est d'au moins seize (16) kilomètres.

27.3

Aux fins de cet article :

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

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

27.4

Lorsqu'un salarié est transféré à la demande de la Direction ou suite à l'application des articles 17 «Changements technologiques», 18 «Abolition de poste» et 19 «Mouvement de personnel», et que dû à ce transfert ce salarié déménage de localité, la Direction lui accorde les avantages suivants :

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

a) les frais de transport de ses biens (y compris les frais d'emballage, de déballage et d'assurance normale);

b) dans certaines circonstances, les frais de transport de ses biens (y compris les frais d'emballage, de déballage et d'assurance normale) occasionnés par un deuxième (2^e) déménagement dans la même localité, en autant que celui-ci soit prévu et approuvé au moment du transfert et s'effectue à l'intérieur d'une période d'un (1) an à compter de la date d'entrée en vigueur du transfert;

c) dans certaines circonstances, des frais d'entreposage;

d) les frais nécessités pour régler un bail de logement ou, selon le cas, les frais prévus au sous-paragraphe 27.5.2;

e) les frais de déménagement et de remorquage d'une maison mobile (y compris les frais de blocage et déblocage des roues, le débranchement et le raccordement de l'huile,

l'électricité, l'eau, les égouts, la fosse septique) ainsi que le déplacement, le cas échéant, d'une dépendance principale et mobile de la maison mobile. Le remboursement des frais de débranchement et de raccordement est régi par les pratiques de l'Employeur;

- 27.4.2 elle lui paie, à titre de compensation pour les autres frais occasionnés par le déménagement, l'équivalent de trois (3) semaines de salaire à taux normal;
- 27.4.3 elle lui accorde un maximum de cinq (5) jours de congé payés ou une assignation d'un minimum d'une (1) semaine dans la localité où il doit être transféré, afin qu'il puisse s'occuper des questions relatives à son déménagement.

27.5

Lorsque le transfert d'un salarié implique pour ce dernier la vente de sa résidence principale ou l'achat d'une nouvelle résidence, la Direction lui accorde les avantages prévus dans la pratique d'administration «Plan de vente de la résidence d'un employé transféré». Ce paragraphe s'applique :

- a) au salarié visé par les dispositions des articles 17 «Changements technologiques» et 18 «Abolition de poste»;
- b) au salarié qui a reçu un avis écrit du directeur de service visé confirmant qu'il est couvert par ce paragraphe pour une durée déterminée dans cet avis et qui obtient un poste conformément aux dispositions de l'article 19 «Mouvement de personnel»;
- c) lorsque la Direction transfère un poste d'un district à un autre et que le salarié se porte volontaire et ce, conformément au paragraphe 19.21 de l'article 19 «Mouvement de personnel».

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

est ainsi vendue, la Direction lui remboursera alors les honoraires d'un agent d'immeubles, au taux courant, sur présentation :

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

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

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

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

27.6 Même après qu'il lui a été accordé, un avantage prévu aux paragraphes 27.4 et 27.5, y compris celui qui a été préalablement approuvé, n'est acquis au salarié que lorsque celui-ci s'est conformé aux conditions stipulées par les politiques de la Direction au sujet des déménagements. Tant qu'il ne l'a pas acquis, le salarié qui a bénéficié d'un tel avantage reste débiteur envers la Direction de cet avantage ou de sa valeur pécuniaire.

27.7 Pour être admissible aux avantages prévus aux paragraphes 27.4 et 27.5, le salarié transféré doit déménager dans les trois (3) mois qui suivent son transfert, à moins de raisons que la Direction juge valables.

ARTICLE 28 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

Le paragraphe 28.5 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier et Personnel d'entretien.

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

Le paragraphe 28.6 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier.

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

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

quart de soir : de 16 h à 24 h;

quart de nuit : de 24 h à 8 h.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le paragraphe 28.11 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier et Personnel d'entretien.

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

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

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

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

La Direction garantit une fin de semaine de congé à toutes les 4 semaines au salarié occasionnel, sauf lorsque les besoins des opérations le justifient.

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

28.13 La Direction informe le Syndicat de toute modification qu'elle peut apporter aux différents horaires de travail des salariés.

28.14 L'Employeur s'engage à ne pas diminuer ni augmenter la durée de la semaine normale de travail durant la présente convention. Toutefois, à compter de janvier 2007, les salariés occupant un poste dans les occupations suivantes :

- Représentant(e), centre de traitement affaires (B0163);
- Représentant(e), centre de contacts (B0164);
- Représentant(e), promotion des services (B1402);
- Représentant(e), recouvrement (B1406);
- Représentant(e), centre de communication affaires (B1630).

verront leur semaine normale de travail augmenter de trente-cinq (35) heures à trente-sept heures et demie (37,5). L'Employeur se réserve le droit de faire ce changement avant la période susmentionnée en informant les salariés et le syndicat avant la modification.

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

28.15 Nonobstant ce qui précède, pour les occupations dont la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, l'Employeur peut augmenter la semaine normale de travail de certains salariés si les besoins des opérations le justifient, en informant le ou les salarié(s) visé(s) et le syndicat.

28.16 Si, pendant une période de huit (8) mois consécutifs, un salarié régulier à temps partiel effectue à l'intérieur de son occupation, en plus de ses heures normales de travail prévues, des surplus de travail qui font en sorte que toutes ses semaines normales de travail sont équivalentes au salarié régulier à temps plein; la Direction abolira un poste de salarié régulier à temps partiel et créera un poste de salarié régulier à temps plein.

ARTICLE 29 REPAS

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

29.2 Quand un salarié ne peut laisser son travail, il bénéficie d'une période de trente (30) minutes pour manger. Cette période est comprise dans ses heures de travail.

29.3 Toute période de repas autorisée à l'occasion d'heures supplémentaires de travail est comprise dans les heures supplémentaires de travail, si cette période n'excède pas trente (30) minutes.

ARTICLE 30 HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE TRAVAIL

30.1 Définition

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

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

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

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

30.3 Nécessité des heures supplémentaires

30.3.1 Sauf en cas d'urgence, aucun salarié n'est tenu de faire plus de dix (10) heures supplémentaires par mois.

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

Le paragraphe 30.4 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Agent centre d'appels.

30.4 Distribution du travail en heures supplémentaires

Le supérieur répartit le travail qui doit être exécuté en heures supplémentaires parmi les salariés qui sont sous sa juridiction et

qui exécutent, normalement, le travail requis, soit en le distribuant :

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

30.4.2 s'il y a plus d'un volontaire ou s'il n'y en a aucun, le supérieur répartit équitablement les heures supplémentaires ou selon tout autre mode de répartition convenu entre le supérieur et son équipe de salariés;

30.4.3 a) aux fins du présent paragraphe, les périodes de référence sont établies comme suit :

- période 1 : janvier, février, mars, avril;
- période 2 : mai, juin, juillet, août;
- période 3 : septembre, octobre, novembre, décembre.

b) si la répartition n'est pas conforme au sous-paragraphe 30.4.2 et que ce n'est pas justifié par un projet déterminé confié à un salarié, des refus, la non-disponibilité, des absences au sein du groupe visé à cause d'affectation temporaire, de maladie, d'accident ou de toute autre absence prolongée, le supérieur, après consultation avec les salariés de son équipe, détermine des mesures correctives;

30.4.4 à défaut d'entente sur les mesures correctives ou si un salarié se croit lésé par lesdites mesures, la procédure de grief prévue à l'article 14 «Procédure de règlement des griefs» s'applique. Le délai pour soumettre un grief commence à courir à compter de la fin de la période de vérification prévue au sous-paragraphe 30.4.3 a);

30.4.5 l'objet du grief ne porte que sur la répartition des heures supplémentaires. L'arbitre a le mandat de

déterminer, s'il y a lieu, toute formule de répartition dans une période subséquente qui permet de favoriser le salarié visé;

30.4.6 aux fins d'évaluation de la distribution des heures supplémentaires dans le cadre du présent paragraphe, toute heure supplémentaire offerte à un salarié et refusée par celui-ci, est considérée comme du temps supplémentaire effectué mais non rémunérée;

30.4.7 les dispositions de ce paragraphe n'ont pas pour but d'empêcher qu'un salarié occasionnel puisse effectuer des heures supplémentaires lors d'une continuité de travail.

Le paragraphe 30.5 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Personnel d'entretien.

30.5

Distribution du travail en heures supplémentaires

Le supérieur répartit le travail qui doit être exécuté en heures supplémentaires parmi les salariés qui sont sous sa juridiction et qui exécutent, normalement, le travail requis et ce, sans égard au lieu de travail :

30.5.1 à ceux qui se sont portés volontaires; aux fins du présent paragraphe, est considéré volontaire tout salarié qui n'a pas indiqué à son supérieur sa non-disponibilité pour couvrir entièrement l'une ou l'autre des périodes de référence visée au sous-paragraphe 30.5.3;

30.5.2 s'il y a plus d'un volontaire ou s'il n'y en a aucun, le supérieur répartit équitablement les heures supplémentaires ou selon tout autre mode de répartition convenu entre le supérieur et son équipe de salariés;

30.5.3 a) aux fins du présent paragraphe, les périodes de référence constituent une période de six (6) mois et sont établies comme suit :

- période 1 : du 1^{er} janvier au 30 juin;
- période 2 : du 1^{er} juillet au 31 décembre;

une liste des salariés, faisant état du temps supplémentaire effectué et offert, est préparée par le supérieur immédiat et mise à la disposition des salariés tous les mois pour consultation.

La vérification de la distribution du temps supplémentaire se fait dans les dix (10) jours qui suivent la fin de la période de référence établie au sous-paragraphe 30.5.3. Cette vérification porte sur la période de référence qui la précède;

b) si la distribution ne respecte pas les dispositions prévues au sous-paragraphe 30.5.2 et que ceci n'est pas justifié par des absences en raison de maladie ou d'accident de plus de trois (3) mois, des refus, la non-disponibilité, des absences en raison d'affectation temporaire ou de toute autre absence prolongée, exception faite des vacances annuelles payées, le supérieur rétablit de façon équitable telle distribution au cours de la période de référence suivante;

30.5.4 à défaut d'entente sur les mesures correctives ou si un salarié se croit lésé par lesdites mesures, la procédure de grief prévue à l'article 14 «Procédure de règlement des griefs» s'applique. Le délai pour soumettre un grief commence à courir à compter de la fin de la période de vérification prévue au sous-paragraphe 30.5.3 a);

30.5.5 l'objet du grief ne porte que sur la répartition des heures supplémentaires. L'arbitre a le mandat de déterminer, s'il y a lieu, toute formule de répartition dans une période subséquente qui permet de favoriser le salarié visé;

30.5.6 aux fins d'évaluation de la distribution des heures supplémentaires dans le cadre du présent paragraphe, toute heure supplémentaire offerte à un salarié et refusée par celui-ci, est considérée comme du temps supplémentaire effectué mais non rémunérée;

30.6

Rémunération - En dehors de l'horaire quotidien de travail

30.6.1 Le salarié à temps plein qui, à la demande de la Direction, travaille en dehors de son horaire quotidien de travail, est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 30.8.

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

30.6.3 Le salarié à temps partiel est rémunéré en temps supplémentaire seulement lorsqu'il effectue du travail en dehors de l'horaire quotidien de travail prévu pour les salariés de la même occupation qui travaillent à temps plein. Il est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 30.8.

30.7

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

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

30.8

La première heure et quinze minutes (1h15) en temps supplémentaire est rémunérée au taux normal, sauf pour le salarié dont l'occupation prévoit un horaire normal de travail de quarante heures (40) par semaine. Les heures subséquentes effectuées sont rémunérées au taux normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

30.9

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

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

30.9.1 Le salarié est rémunéré au taux normal pour chaque heure travaillée :

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

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

la fête de Dollard.

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

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

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

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

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

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

30.12 Si, pour des raisons exceptionnelles, le solde des heures accumulées en cours d'année dépasse le maximum prévu au paragraphe 30.11 de l'article 30 «Heures supplémentaires», il doit être ramené à l'intérieur de ces limites au 31 mars 2007.

La disposition suivante entre en vigueur le 1^{er} avril 2007 :

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

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

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

ARTICLE 31 JOURS FÉRIÉS

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

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

31.3 Pour le salarié occasionnel et le salarié régulier à temps partiel, la période de référence, aux fins de la paie d'un jour férié, est celle des deux (2) semaines précédant le jour férié rémunéré et est établie en tenant compte des paragraphes 4.4 et 4.5 de l'article 4 «Juridiction».

31.4 La Direction reconnaît comme jours fériés les jours suivants :

le 1^{er} janvier;
le 2 janvier;
le Vendredi saint;

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

Pour l'équivalent des après-midi des 24 et 31 décembre respectivement :

- un congé payé d'une durée de quatre heures (4) pour les occupations dont l'horaire quotidien compte huit (8) heures;
- un congé payé d'une durée de trois (3) heures quarante-cinq (45) minutes pour les occupations dont l'horaire quotidien compte sept (7) heures trente (30) minutes;
- un congé payé d'une durée de trois (3) heures et quinze (15) minutes pour les occupations dont l'horaire quotidien compte sept (7) heures;
- tels congés payés doivent nécessairement se situer, ces jours-là, entre 12 h et 24 h, pour les salariés qui travaillent de jour ou de soirée et entre 0 h 01 et 8 h, pour les salariés qui travaillent de nuit.

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

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

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

31.6 Noël et jour de l'An: lorsque possible, l'après-midi du 24 décembre peut être fusionné au jour de Noël (25 décembre) et

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

Autres jours fériés : le salarié travaille un jour férié sur deux (2) et la répartition se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte des exigences des opérations. Le salarié occasionnel peut avoir à travailler des jours fériés consécutifs, selon les besoins des opérations. Le choix s'effectue alors à tour de rôle en commençant par celui possédant le moins d'ancienneté.

- 31.7** À la place de chacun de ces jours fériés qui coïncide avec un mardi, un mercredi ou un jeudi, la Direction peut, à sa discrétion, déplacer le congé à une journée antérieure ou postérieure, soit le lundi ou le vendredi de la semaine du jour férié. La Direction informe le Syndicat dans les quinze (15) jours précédant le jour férié.
- 31.8** À chaque jour férié, le salarié bénéficie d'une (1) journée de congé pour laquelle il reçoit une rémunération pour un jour férié.
- 31.9** Pour bénéficier d'un jour férié rémunéré, le salarié doit travailler la journée normale de travail précédant le jour férié rémunéré ou la journée normale de travail qui le suit.
- 31.10** Aux fins du paragraphe 31.9, toute journée normale de travail qui précède ou suit un jour férié est considérée comme ayant été travaillée lorsque cette journée coïncide avec une période d'absence autorisée sans paie, n'excédant pas deux (2) semaines, pour une raison autre que la maladie, un accident ou une lésion professionnelle.
- 31.11** a) lorsque le salarié est absent par maladie ou à la suite d'un accident les deux (2) journées normales de travail mentionnées au paragraphe 31.9, le salarié est considéré comme invalide ce jour férié. Dans ce cas, ce jour férié est considéré comme une journée normale de travail aux fins du régime d'assurance salaire;

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

31.12 Un salarié ne bénéficie pas d'un jour férié rémunéré s'il ne travaille pas ce jour, alors qu'il est tenu de le faire, à moins que son supérieur n'ait autorisé son absence.

31.13 Lorsqu'un jour férié, pour lequel un salarié aurait eu un congé et une paie de jour férié rémunéré en vertu du présent article, coïncide avec une période où le salarié suit un cours, celui-ci reprendra un (1) jour de congé à une date ultérieure après entente avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 32 VACANCES ANNUELLES PAYÉES

32.1 Aux fins du présent article :

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

b) la période d'hiver comprend les mois de janvier, février, mars, avril, novembre et décembre, ainsi que les deux (2) dernières semaines du mois d'octobre et les deux (2) premières semaines du mois de mai;

c) la période d'été comprend les autres semaines et mois de l'année.

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

32.3 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit aux vacances. Cette période s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

- 32.4** À compter du 1^{er} janvier de chaque année, le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie :
- 32.4.1** d'un (1) an mais moins de deux (2) ans d'ancienneté, bénéficie de deux (2) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de deux (2) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;
 - 32.4.2** de deux (2) ans, mais moins de dix (10) ans d'ancienneté, bénéficie de trois (3) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de quatre (4) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;
 - 32.4.3** de dix (10) ans, mais moins de vingt (20) ans d'ancienneté, bénéficie de quatre (4) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;
 - 32.4.4** de vingt (20) ans, mais moins de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté, bénéficie de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de cinq (5) semaines de vacances payées dans la période d'hiver;
 - 32.4.5** de vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté, bénéficie de six (6) semaines de vacances payées dans la période d'été ou de six (6) semaines de vacances payées dans la période d'hiver.
- 32.5** La durée des vacances pour le salarié occasionnel et le salarié régulier à temps partiel est déterminée de la même façon que pour le salarié régulier à temps plein. Aux fins d'indemnité de vacances, la période de référence est celle prévue au paragraphe 32.3 et est établie en tenant compte des paragraphes 4.4 et 4.5 de l'article 4 «Juridiction».
- 32.6** Le salarié occasionnel et le salarié régulier à temps partiel peuvent prendre toute la période de vacances prévue au paragraphe 32.4 ou prendre le nombre de jours de vacances payées selon les dispositions du paragraphe 32.5.
- 32.7** Afin de permettre au salarié dont la base est située dans la région Côte-Nord telle que définie au paragraphe 26.5 de l'article 26 «Frais de transport et fréquence de retour à sa base

d'un salarié assigné», de bénéficier de sa pleine période de vacances, compte tenu des difficultés de transport pour sortir de cette région, la Direction lui accorde deux (2) jours de congé autorisés payés contigus à sa période de vacances, pourvu que les conditions suivantes soient remplies :

32.7.1 le salarié prend ses vacances à l'extérieur de la région mentionnée au paragraphe 32.7;

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

32.8 Le calcul du nombre de jours de vacances payés dont bénéficie le salarié, suivant son ancienneté et suivant la période de l'année durant laquelle elles sont prises, doit tenir compte du nombre de jours d'absence dans l'année de référence à l'exception des absences pour la durée d'un congé de maternité, de la prolongation d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'une maladie couverte par le délai de carence et par le régime d'assurance salaire à court terme (pour une période qui ne dépasse pas celle prévue aux sous-paragraphes 1.2.1 et 1.2.2 de l'annexe F «Résumé du régime d'assurance salaire»), d'une lésion professionnelle jusqu'à un maximum des mêmes périodes qui s'appliquent pour le délai de carence et le régime d'assurance salaire à court terme et d'une libération pour fonction syndicale. Le calcul se fait de la façon indiquée au tableau apparaissant à l'annexe E «Table de déduction des jours de vacances payés en fonction du nombre de jours d'absence».

Le paragraphe 32.9 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier.

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

Le paragraphe 32.10 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Agent centre d'appels et Personnel d'entretien.

32.10 Le supérieur considère le choix exprimé par chaque salarié de son groupe dans la détermination du programme de vacances.

Toutefois, s'il s'agit d'un groupe où le fonctionnement est virtuel, un calendrier de vacances est produit pour l'ensemble du groupe virtuel. La répartition des vacances se fait selon l'ancienneté en tenant compte des besoins des opérations et du type d'expertise nécessaire. En cas de désaccord, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

32.11

- a) Les vacances annuelles ne peuvent être reportées à une année suivante. Toutefois, lors de circonstances exceptionnelles, si le salarié n'a pu prendre toutes ses vacances à la fin de l'année courante, il peut, eu égard aux besoins des opérations, en reporter le solde à l'année suivante, sans excéder le 31 janvier, à moins d'une décision contraire de l'Employeur.
- b) Dans le cas où le salarié n'a pas pris ses vacances et qu'il est en congé de maladie ou en absence à cause d'une lésion professionnelle à la fin de l'année courante et que son retour au travail s'effectue avant le 31 mars de l'année suivante, les vacances ou le solde de vacances sont ou est accordé(es) conformément au choix exprimé par le salarié et ce, à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée, mais en tenant compte des besoins des opérations. Toutefois, si le retour au travail du salarié se fait à une date à ce point rapprochée du 31 mars qu'il lui est impossible de prendre toutes ses vacances avant cette même date, le salarié a le choix de se faire payer son solde de vacances au 31 mars ou de le prendre sans interruption à sa date de retour au travail.
 1. Si le salarié n'est pas revenu au travail au 31 mars, contrairement aux dispositions prévues au paragraphe 32.11 b), mais que ce dernier a déjà pris au moins deux (2) semaines de vacances pendant l'année précédente, le solde de ses vacances lui est payé conformément au programme de vacances approuvé au paragraphe 32.9 ou 32.10.
 2. Si le salarié n'est toujours pas revenu au travail le 31 mars et que ce dernier n'a pu prendre au moins deux (2) semaines de vacances pendant l'année précédente, il a le choix d'être payé ou de prendre ses vacances, jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) semaines, dès son retour au travail, à moins d'entente contraire avec son supérieur. Le solde de ses vacances (vacances totales moins deux (2)

semaines) lui est alors payé, eu égard au programme de vacances approuvé au paragraphe 32.9 ou 32.10.

32.12 Pour les salariés affectés par l'annexe E «Table de déduction des jours de vacances payés en fonction du nombre de jours d'absence», le nombre de jours de vacances payés qui sont déduits pourront, et cela au choix du salarié, être pris en journées de vacances non payées.

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

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

32.14 Lorsque tous les salariés ont choisi leurs vacances et qu'il reste des semaines disponibles durant la période précitée, il sera loisible au salarié de ramener dans la période de juin, juillet, août et septembre, les vacances qu'il avait prévues dans une autre période. La priorité de ce choix se fera par ancienneté et par occupation conformément au paragraphe 32.9.

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

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

32.16 Sous réserve des dispositions du paragraphe 32.9 ou 32.10, il est loisible au salarié :

- a) dont la durée des vacances dans la période d'été est d'au moins deux (2) semaines, de fractionner;
 - en semaines complètes sa période de vacances;
- b) dont la durée des vacances dans la période d'été est d'au moins trois (3) semaines, de fractionner :
 - en semaines complètes sa période de vacances;

- en jours complets deux (2) de ses semaines de vacances. L'une des deux (2) semaines ainsi fractionnée doit être prise en période d'hiver tel que défini au sous-paragraphe 32.1 b) de la présente, exception faite des semaines comprenant les congés de Noël et du jour de l'An.

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

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

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

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

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

32.19 a) Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue en raison de maladie ou d'accident survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances à une période ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible avant le début de sa période de vacances à moins qu'il en soit empêché en raison d'incapacité. Ces vacances sont reportées à une date ultérieure déterminée par le salarié sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 32.9 ou 32.10 et 32.11. Par ailleurs, le salarié n'a pas le droit de faire valoir son droit d'ancienneté si cela a pour effet de déplacer les vacances d'un autre salarié.

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

- b) Par ailleurs si, pendant ses vacances, un salarié est hospitalisé par suite d'accident ou de maladie ou est hospitalisé en services externes pour une chirurgie d'un jour nécessitant une période de convalescence, les vacances de ce salarié sont interrompues pour la durée de telle hospitalisation et de la convalescence y afférente, s'il y a lieu. Les jours de vacances touchés par les présentes dispositions sont reportés à une date ultérieure déterminée par le salarié sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 32.9 ou 32.10 et 32.11. De plus, le salarié ne peut faire valoir son droit d'ancienneté si cela a pour effet de faire déplacer les vacances d'un autre salarié.

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

32.20 Lorsqu'une semaine est à la fois dans un mois de la période d'hiver et dans un mois de la période d'été, elle est considérée comme faisant partie du mois dans lequel coïncide le mercredi de cette semaine.

32.21 Lorsqu'une partie seulement des vacances se situe dans la période d'hiver, la durée totale des vacances est celle qui s'applique à la période d'été plus un (1) jour additionnel de vacances par cinq (5) jours de vacances pris dans la période d'hiver. Ces jours de vacances doivent être pris dans cette dernière période.

32.22 Le paragraphe 32.21 ne s'applique pas au salarié dont le nombre de semaines de vacances auquel il a droit dans la période d'hiver est le même que dans la période d'été.

Le paragraphe 32.23 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Métier et Personnel d'entretien.

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

Le paragraphe 32.24 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Agent centre d'appels.

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

ARTICLE 33 SALAIRES

33.1 Les classes salariales et les échelons sont ceux qui apparaissent à l'annexe A sous le titre «Échelles de salaires» ou à l'annexe B pour l'étudiant (GT).

33.2 Le 10 septembre 2006, les occupations sont positionnées dans la nouvelle classe salariale suite à l'implantation du nouveau système d'évaluation des occupations, tel qu'il appert à l'annexe A.

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

ARTICLE 34 ÉTAT DU SALAIRE ET DES RETENUES

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

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

ARTICLE 35 AVANCEMENT D'ÉCHELON

35.1 Le passage d'un échelon à un autre, à l'intérieur d'une même classe salariale, se fait annuellement. L'avancement d'échelon est réactivé à compter du 1^{er} janvier 2007 en tenant compte de la date où le salarié aurait dû progresser en 2006, s'il n'y avait pas eu arrêt de la progression, en considérant l'application du Guide de rémunération.

Exemples :

a) Un salarié régulier qui n'est pas au maximum de sa classe salariale et qui a complété un intervalle de douze (12) mois de travail à temps plein le 1^{er} mars 2006, passera à l'échelon supérieur le 1^{er} mars 2007 ou plus tard, selon l'application du Guide de rémunération s'il y a lieu.

b) Un salarié occasionnel ou temporaire qui n'est pas au maximum de sa classe salariale et qui a accumulé le nombre d'heures annuel reconnu en fonction de son occupation (soit 1 820, 1 950 ou 2 080 heures) au 1^{er} mars 2006, passera à l'échelon supérieur le 1^{er} mars 2007 ou plus tard, selon l'application du Guide de rémunération s'il y a lieu.

35.2 Le passage d'un échelon à un autre, à l'intérieur d'une même classe salariale, s'effectue automatiquement selon les modalités prévues à cet article, sauf si le rendement du salarié est jugé insuffisant par son supérieur immédiat. En cas de désaccord, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

35.3 L'intervalle entre deux (2) échelons représente une période de temps durant laquelle un salarié est au travail et est sous observation quant à ses aptitudes, à ses qualifications et à son rendement. Dans les échelles apparaissant à l'annexe A «Échelles de salaires», cette période est de douze (12) mois de travail à temps plein entre chacun des échelons.

35.4 Quand, à la date de sa révision de salaire, le salarié passe à l'échelon supérieur, il en reçoit le taux de salaire à compter du dimanche le plus rapproché de ladite date de révision. Lorsque le système de paye le permettra, le passage à l'échelon supérieur se fera précisément à la date de révision.

35.5 Si un salarié, à la date de sa révision de salaire, est maintenu au même échelon, son supérieur immédiat l'informe des raisons motivant cette décision.

35.6 Si un salarié se croit lésé parce qu'à la date de sa révision de salaire, son salaire a été maintenu au même échelon, il peut déposer un grief et le soumettre selon les dispositions de l'article 14 «Procédure de règlement des griefs». Si ce grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut changer la décision de la Direction s'il est prouvé que cette dernière a commis une erreur ou a usé de discrimination dans l'application de ses critères et politiques. La Direction informe le Syndicat des critères et politiques en question, au plus tard, lors de l'étape où le grief est soumis au directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc.

ARTICLE 36 PROFIL DES OCCUPATIONS

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

ARTICLE 37 CLASSIFICATION DES NOUVELLES OCCUPATIONS OU DES OCCUPATIONS MODIFIÉES

37.1 L'Employeur conserve le droit exclusif du contenu des profils d'occupations et des profils de compétences reliés à ces descriptions. Cependant, il doit décrire les fonctions telles que les salariés sont tenus d'accomplir à la demande de la Direction.

37.2 Le comité conjoint permanent d'évaluation des occupations procède à l'évaluation des occupations qui lui sont soumises. La décision du comité est transmise à la direction des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. afin d'obtenir de l'équipe de Direction l'approbation finale.

37.3 La décision de l'équipe de Direction est communiquée au Syndicat dans les meilleurs délais. Dans le cas où la décision est maintenue, la date de prise d'effet est la date à laquelle l'occupation visée est approuvée par le directeur de service et

le responsable désigné aux Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc.

37.4

Contestation d'une décision de l'équipe de Direction

- 37.4.1** Le Syndicat peut contester par voie de grief la classification modifiée par l'équipe de Direction et qui diffère de celle du comité conjoint permanent d'évaluation des occupations.
- 37.4.2** Le grief ainsi déposé est considéré comme un grief collectif et doit être soumis dans les vingt (20) jours qui suivent l'avis mentionné au paragraphe 37.3.
- 37.4.3** Les parties conviennent, dans les meilleurs délais, de la nomination d'un arbitre unique pour l'arbitrage d'un tel grief.
- 37.4.4** Ledit arbitre doit siéger et rendre sa décision dans les soixante (60) jours suivants la fin de l'audience. Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du «rangement» et ce, en fonction du système d'évaluation annexé à la lettre d'entente collective 2006-08 signée le 5 septembre 2006. L'arbitre ne peut en aucun cas ajouter, soustraire ou modifier quoi que ce soit dans le système d'évaluation.
- 37.4.5** 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 l'occupation visée est approuvée par le directeur de service et le responsable désigné aux Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc.
- 37.4.6** Les délais pour soumettre le grief à l'arbitrage peuvent être prolongés par entente écrite signée, d'une part, par le directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. ou son représentant et, d'autre part, par le président du Syndicat ou son substitut.
- 37.4.7** 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.

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

38.1 La Direction se réserve le droit de préposer, quand elle le juge nécessaire, un salarié à plusieurs occupations d'une même classe salariale ou d'une classe salariale différente.

38.2 La classe salariale d'un salarié ainsi préposé à plusieurs occupations est celle de l'occupation qu'il occupe de façon régulière la majeure partie de son temps.

ARTICLE 39 PRIMES

39.1 Primes de quart

Les sous-paragraphes 39.1.1 et 39.1.2 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Personnel d'entretien.

39.1.1 Un salarié, dont la majorité des heures normales de travail est comprise de 16 h 00 à 24 h 00, reçoit pour chaque heure normale de travail effectuée, une prime de cinquante cents (0,50 \$).

39.1.2 Un salarié, dont la majorité des heures normales de travail est comprise de 0 h 01 à 8 h 00, reçoit pour chaque heure normale de travail effectuée, une prime de un dollar (1 \$).

Le sous-paragraphe 39.1.3 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Agent centre d'appels.

39.1.3 Un salarié reçoit une prime de cinquante cents (0,50 \$) pour chaque heure normale de travail effectuée de 19 h 00 à 22 h 00 et une prime de un dollar (1 \$) pour chaque heure normale de travail effectuée de 22 h 00 à 8 h 00.

Lorsqu'un quart commence à 7 h 00, aucune prime ne s'applique à l'heure normale de travail effectuée de 7 h 00 à 8 h 00.

39.2 Prime de chef d'équipe

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

Le sous-paragraphe 39.2.2 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Personnel d'entretien.

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

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

39.3 Prime pour travail dans les tours de micro-ondes

- 39.3.1** Le salarié qui, à la demande de la Direction, travaille dans une tour de micro-ondes à plus de cent (100) pieds du sol, reçoit une prime d'un dollar cinquante (1,50 \$) pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions. Le salarié est assuré de cette prime même si le travail effectué dans ces conditions dure moins d'une (1) heure.

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

39.4 Prime du dimanche

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

- 39.4.1** La prime du dimanche est de six dollars (6 \$) de l'heure. Elle est versée au salarié pour chaque heure normale de travail qu'il effectue le dimanche entre 0 h et 24 h.

- 39.4.2** Aux fins du sous-paragraphe 39.4.1, le taux horaire normal comprend, s'il y a lieu, l'allocation spéciale établie au prorata d'une (1) heure normale de travail.

39.4.3 La prime prévue au sous-paragraphe 39.4.1 ne peut trouver application si ce dimanche coïncide avec un jour férié rémunéré.

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

39.4.4 La prime du dimanche est une rémunération égale à cinquante pour cent (50 %) du taux horaire normal du salarié. Elle est versée au salarié pour chaque heure normale de travail qu'il effectue le dimanche entre 0 h et 24 h.

39.4.5 Lorsque le salarié travaille un deuxième (2^e) dimanche consécutif à la suite d'une affectation qu'il n'a pas choisie, ce salarié reçoit en outre une prime de cinquante cents (0,50 \$) pour chaque heure de travail qu'il effectue ce deuxième (2^e) dimanche consécutif entre 0 h et 24 h.

39.4.6 La prime prévue au sous-paragraphe 39.4.4 ne peut trouver application si ce dimanche coïncide avec un jour férié rémunéré.

Les sous-paragraphe 39.4.7 et 39.4.8 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Personnel d'entretien.

39.4.7 La prime du dimanche est une rémunération égale à cinquante pour cent (50 %) du taux horaire normal du salarié. Elle est versée au salarié pour chaque heure normale de travail qu'il effectue le dimanche entre 0 h et 24 h.

39.4.8 La prime prévue au sous-paragraphe 39.4.7 ne peut trouver application si ce dimanche coïncide avec un jour férié rémunéré.

39.5 Prime de formateur d'appoint

Un salarié à qui on attribue de façon temporaire la responsabilité d'être formateur d'appoint reçoit pour chaque heure normale de travail effectuée en salle de cours une prime de un dollar (1 \$).

ARTICLE 40 ALLOCATION SPÉCIALE

- 40.1 L'allocation spéciale est un supplément dont bénéficie le salarié dont la base est située dans les districts de Baie-Comeau ou de Sept-Iles.
- 40.2 Elle est, dans le district de Sept-Iles de quarante-six dollars (46 \$) par semaine normale de travail et, dans le district de Baie-Comeau, de quarante-trois dollars (43 \$) par semaine normale de travail.
- 40.3 L'allocation spéciale se paie au prorata des heures normales de travail effectuées.

ARTICLE 41 RÉMUNÉRATION MINIMUM POUR RAPPEL AU TRAVAIL

- 41.1 Il y a rappel au travail lorsqu'un salarié qui est retourné chez lui est appelé pour faire un travail en dehors de son horaire quotidien ou de son horaire hebdomadaire de travail.
- 41.2 Le terme «rappel au travail» ne s'applique pas aux heures de travail effectuées avant ou après les heures prévues par l'horaire quotidien de travail, que ces heures soient contiguës ou non à cet horaire. Il ne s'applique pas non plus lors d'interventions planifiées.
- 41.3 Un salarié rappelé au travail reçoit ce qui lui est le plus avantageux, à savoir l'équivalent de quatre (4) heures de travail au taux normal prévu pour son occupation ou la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 30 «Heures supplémentaires de travail». Ce minimum garanti s'applique de nouveau au même salarié lorsqu'il est rappelé de nouveau plus de trois (3) heures après le rappel initial.
- 41.4 Aux fins du calcul du minimum garanti mentionné au paragraphe 41.3, le taux horaire normal comprend, s'il y a lieu, l'allocation spéciale établie au prorata d'une (1) heure normale de travail.

ARTICLE 42 ASSURANCES

42.1 Assurance frais médicaux

42.1.1 Le salarié admissible en vertu du contrat intervenu entre TELUS Québec Inc. et l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers Inc. ou tout autre assureur, bénéficie du régime d'assurance frais médicaux selon les termes du contrat à la date de signature de la convention collective.

42.1.2 Lorsqu'un service assuré par ce régime devient assuré par le régime public d'assurance maladie, il n'est pas remplacé par un autre service, mais la prime est diminuée en conséquence, s'il y a lieu. L'Employeur et le salarié continuent à payer chacun la nouvelle prime conformément aux dispositions applicables prévues au paragraphe 42.4.

42.2 Assurance salaire

a) Assurance salaire de courte durée

Le salarié admissible bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée en vertu du contrat intervenu entre TELUS Québec Inc. et l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers Inc. ou tout autre assureur, selon les termes du contrat en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

b) Assurance salaire de longue durée

Le salarié admissible bénéficie du régime d'assurance salaire de longue durée en vertu du contrat intervenu entre TELUS Québec Inc. et l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers Inc. ou tout autre assureur, selon les termes du contrat en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

Le contrat entre TELUS Québec Inc. et la Great West, Compagnie d'Assurance sur la vie a pris fin le 31 décembre 2002 sauf pour les salariés bénéficiant déjà des prestations émises en vertu de ce contrat, et ceux qui y sont devenus admissibles jusqu'au 30 juin 2003.

Les modalités d'application du régime d'assurance salaire sont résumées à l'annexe F.

42.3

Assurance sur la vie

Le salarié admissible en vertu du contrat intervenu entre TELUS Québec Inc. et l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers Inc. ou tout autre assureur, bénéficie du régime d'assurance sur la vie selon les termes du contrat en vigueur à la date de la signature de la convention collective.

a) Assurance vie de base

La protection est égale au montant obtenu suite à l'application de la formule suivante : salaire de base annuel, arrondi au multiple supérieur de mille dollars (1 000 \$), lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de mille dollars (1 000 \$).

Pour le salarié occasionnel, la protection correspond à 50 % du salaire de base annuel, le salaire annuel étant arrondi au mille dollars (1 000 \$) suivant lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de mille dollars (1 000 \$).

Le paragraphe suivant ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Agent centre d'appels et Personnel d'entretien.

Pour le salarié régulier à temps partiel, la protection correspond à 50 % du salaire de base annuel, le salaire annuel étant arrondi au mille dollars (1 000 \$) suivant lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de mille dollars (1 000 \$).

b) Assurance vie facultative

Le régime comporte également un montant d'assurance vie facultative qui peut, au choix du salarié, être égal à une ou deux fois le salaire de base annuel, arrondi au multiple supérieur de mille dollars (1 000 \$), lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de mille dollars (1 000 \$).

Pour le salarié occasionnel, la protection correspond à 50 % ou à 100 % du salaire de base annuel, le salaire annuel étant arrondi au mille dollars (1 000 \$) suivant lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de mille dollars (1 000 \$).

Le paragraphe suivant ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Agent centre d'appels et Personnel d'entretien.

Pour le salarié régulier à temps partiel, la protection correspond à 50 % ou à 100 % du salaire de base annuel, le salaire annuel étant arrondi au mille dollars (1 000 \$) suivant lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de milles dollars (1 000 \$).

c) Assurance décès et mutilation accidentels

La protection est égale au montant obtenu suite à l'application de la formule suivante : salaire de base annuel, arrondi au multiple supérieur de mille dollars (1 000 \$), lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de mille dollars (1 000 \$).

Pour le salarié occasionnel, la protection correspond à 50 % du salaire de base annuel, le salaire annuel étant arrondi au mille dollars (1 000 \$) suivant lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de mille dollars (1 000 \$).

Le paragraphe suivant ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Agent centre d'appels et Personnel d'entretien.

Pour le salarié régulier à temps partiel, la protection correspond à 50 % du salaire de base annuel, le salaire annuel étant arrondi au mille dollars (1 000 \$) suivant lorsque ce salaire n'est pas déjà un multiple de mille dollars (1 000 \$).

Le contrat entre TELUS Québec Inc. et la Great West, Compagnie d'Assurance sur la vie a pris fin le 31 décembre 2002 sauf pour les salariés bénéficiant déjà d'une exonération des primes en vertu de ce contrat, et ceux qui y sont devenus admissibles jusqu'au 30 juin 2003.

42.4

Partage de primes d'assurances entre le salarié et l'Employeur

Le salarié paie 100 % de la prime pour l'assurance vie facultative et l'assurance vie de ses personnes à charge.

L'Employeur verse au salarié la prestation applicable au cours du délai de carence du régime d'assurance salaire de courte durée. L'Employeur paie également 100 % de la prime liée au Programme d'aide aux employés.

Le salarié paie 38 % et l'Employeur 62 % pour l'ensemble des primes liées à l'assurance vie de base, l'assurance décès et mutilation accidentels (DMA), l'assurance salaire de courte durée, l'assurance salaire de longue durée et l'assurance frais médicaux. Les primes sont réparties entre le salarié et l'Employeur de façon à optimiser la fiscalité liée au paiement des primes d'assurance.

42.5

Conditions d'admissibilité

Le régime d'assurance s'applique à tout salarié régulier à temps plein qui y est admissible à la date à laquelle il a complété un (1) mois de service continu avec l'Employeur, pourvu qu'il soit effectivement au travail à cette date.

Pour le salarié régulier à temps partiel et le salarié occasionnel, l'adhésion s'effectue le 1^{er} janvier de l'année et ces derniers doivent avoir accumulé une moyenne de vingt (20) heures par semaine au cours de la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente pour être admissible aux assurances. Toutefois, le salarié occasionnel n'est pas admissible à l'assurance salaire de longue durée.

Le salarié qui n'est pas au travail à temps plein au moment où il serait par ailleurs admissible en vertu du paragraphe précédent deviendra admissible à compter du jour où il retournera au travail à temps plein.

42.6

Dépôt bancaire

Les remboursements des frais médicaux sont déposés directement dans le compte de banque du salarié.

42.7

Contrat d'assurance

L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une copie du contrat d'assurance ainsi que tout avenant au contrat.

ARTICLE 43 RÉGIME DE RETRAITE

43.1 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 «Modifications au Régime de retraite».

43.2 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 44 PERMIS D'ABSENCE

44.1 Permis d'absence pour assister à des funérailles

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

- a) cinq (5) jours rémunérés lors du décès des personnes suivantes : conjoint ou enfant (de droit ou de fait);
- b) trois (3) jours rémunérés lors du décès des personnes suivantes : père et mère;

le salarié bénéficie d'une (1) journée d'absence rémunérée additionnelle dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- s'il doit se déplacer à plus de 300 kilomètres de sa base pour assister aux funérailles (la Côte-Nord est réputée être à plus de 300 kilomètres) ou;
 - s'il est liquidateur désigné de la succession.
- c) trois (3) jours rémunérés lors du décès des personnes suivantes : frère, sœur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru (de droit ou de fait);
 - d) une (1) journée rémunérée lors du décès du grand-père ou de la grand-mère ou des petits-enfants (de droit ou de fait).

44.2 Permis d'absence pour naissance ou adoption

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

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

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

44.3 Permis d'absence pour mariage

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

44.4 Permis d'absence pour obligations parentales

Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées par année, sans salaire pour remplir des obligations reliées 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.

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

44.5 La durée des permis d'absence pour le salarié régulier à temps partiel et le salarié occasionnel est la même que pour le salarié régulier à temps plein. Aux fins d'indemnité, la période de référence s'étend de la première à la dernière période de paie de l'année précédente et est établie en tenant compte des paragraphes 4.4 et 4.5 de l'article 4 «Juridiction».

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

44.7

Congé sans traitement pour études

Le salarié régulier qui désire obtenir un congé sans traitement pour études doit faire une demande écrite, adressée au directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. 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. Il ne refusera pas un tel congé sans motif valable.

44.8

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

44.9

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

44.10

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

44.11

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

44.12

Sauf toute disposition contraire à la convention, le salarié en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la présente convention, à l'exception des régimes d'assurances qui lui sont applicables en autant qu'il assume la totalité des primes.

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

44.14 Congé sans traitement pour raisons personnelles

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

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

44.15 Régime de congé autofinancé

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

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

Le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être un salarié régulier;
- b) avoir complété cinq (5) ans de service;
- c) faire une demande écrite à son supérieur immédiat avec copie au directeur des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc. 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.

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

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

technologiques» ou 18 «Abolition de poste» de la présente convention, selon le cas.

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

ARTICLE 45 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

45.1 Durée des congés

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

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

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

- 45.4 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui engage une procédure d'adoption ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus trente-sept (37) semaines continues.

Cependant, le total du congé de maternité et du congé parental ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.

Sauf dans le cas d'une personne qui engage une procédure d'adoption, il est possible pour le père, ou l'autre parent dans le cas d'un couple de même sexe, de fractionner le congé parental de trente-sept (37) semaines en deux (2) périodes, la première

période ne pouvant excéder une durée maximale de cinq (5) semaines.

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

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

45.6 **Avis**

Le congé parental peut être pris après un avis écrit à la Direction d'au moins quatre (4) semaines avant la date prévue du congé, sauf exception valable, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Le cas échéant, cet avis doit comprendre les dates des deux (2) périodes prévues pour la prise du congé parental.

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

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

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

- 45.9** Une salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans le préavis prévu au paragraphe 45.6 après avoir donné à son supérieur immédiat un avis écrit d'au moins deux (2) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Il en est de même pour celui ou celle qui s'est prévalu du congé parental prévu au paragraphe 45.4.
- 45.10** **Retour au travail**
- La Direction peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 45.11** La salariée qui se présente au travail après son congé de maternité et son congé parental prévu au paragraphe 45.4, sans toutefois excéder douze (12) mois de la date de l'accouchement, est réintégrée dans son poste.
- 45.12** Dans le cas où le congé parental n'excède pas trente-sept (37) semaines, l'Employeur réintègre le salarié dans son poste.
- 45.13** Si au cours du congé de maternité ou du congé parental, la Direction décide d'abolir le poste qu'occupait le ou la salarié(e) au début de son congé de maternité ou son congé parental, il ou elle est régi(e) par les dispositions prévues aux articles 17 «Changements technologiques» ou 18 «Abolition de poste» selon le cas.
- 45.14** Le congé de maternité ou le congé parental est annulé et par conséquent le départ de la salariée ou du salarié est définitif si elle ou il ne se présente pas au travail à l'expiration de l'un ou de l'autre des congés, selon le cas, à moins de raisons valables.
- 45.15** En regard de la période des congés prévus aux paragraphes 45.1, 45.2 et 45.4 ou, le cas échéant, pour toute prolongation pour cause de maladie jusqu'à concurrence de six (6) semaines, la Direction accorde au salarié ou à la salariée, à son retour au travail, les avantages dont il ou elle aurait bénéficié si il ou elle était resté(e) au travail quant à l'accumulation des vacances et à l'avancement d'échelon, selon les mécanismes prévus à l'article 35 «Avancement d'échelon», lequel ne sera pas retardé.

45.16 Dispositions générales

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

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

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

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

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

45.19 La salariée qui désire prendre ses vacances entre son congé de maternité prévu au paragraphe 45.1 et de son congé parental prévu au paragraphe 45.4, peut le faire en autant qu'elle se conforme aux dispositions du paragraphe 32.11 de l'article 32 «Vacances annuelles payées».

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

En aucun cas le total des prestations du Régime d'assurance parentale et de toute autre rémunération que

pourrait recevoir la salariée ne pourra excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire normal hebdomadaire.

- b) Aux fins d'application de ce paragraphe, le salaire normal hebdomadaire pour la salariée régulière à temps partiel ou la salariée occasionnelle est basé sur la moyenne du salaire normal hebdomadaire reçu durant les vingt (20) dernières semaines cotisées aux fins du Régime québécois d'assurance parentale.
- c) La salariée n'a aucun droit acquis aux versements prévus par le régime de prestations supplémentaires de maternité, sauf le droit aux versements pendant une période de quinze (15) semaines où elle reçoit des prestations d'assurance parentale.
- d) Les versements à l'égard de la rétribution annuelle garantie, de la rétribution différée ou des indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus aux termes du régime de prestations supplémentaires de maternité.

45.21

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

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

45.22

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

d'assurance parentale additionnelle ou à tout autre paiement auquel elle a droit.

ARTICLE 46 ABSENCE POUR RENDEZ-VOUS MÉDICAUX

Le paragraphe 46.1 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Métier et Agent centre d'appels.

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

Le paragraphe 46.2 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Personnel d'entretien.

46.2 Le salarié dont l'horaire de travail est du lundi au vendredi selon le quart de jour et ce, de façon régulière, bénéficie, lorsqu'il en a avisé préalablement son supérieur immédiat, d'un maximum de quatre (4) heures de congé payées par année civile, aux fins de rendez-vous médicaux ou paramédicaux auprès de professionnels de la santé, exerçant à l'extérieur de la Compagnie.

ARTICLE 47 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

47.1 L'Employeur et le Syndicat considèrent que la sécurité et la santé font partie intégrante de chacune des fonctions des salariés de TELUS Communications (Québec) Inc.

47.2 L'Employeur établit les règlements de sécurité et de santé et chaque salarié doit les observer.

47.3 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».

47.4 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».

47.5 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.

47.6 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 48 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

48.1 Parce que les parties reconnaissent :

- a) que chaque salarié a le droit de se développer comme personne;
- b) que le développement d'un salarié comporte différents aspects qui peuvent se faire de diverses façons telles que formation en salle de cours, formation en milieu de travail et formation autodidacte;
- c) que chaque salarié a le devoir d'être compétent comme ressource et qu'à ce titre, l'Employeur a le devoir de favoriser le développement des compétences de ces salariés;
- d) que la compétence constitue pour l'Employeur un axe important de compétitivité;
- e) que la consultation des salariés constitue une assise à la synergie du groupe;

celles-ci conviennent de la création d'un comité consultatif de formation qui se réunira au besoin ou au minimum deux (2) fois annuellement.

48.2 Le comité consultatif est composé de représentants de l'Employeur responsables de la formation dans les différents secteurs et d'un maximum de cinq (5) salariés désignés par le Syndicat représentant chacune des catégories.

- 48.3** Le comité consultatif a pour mandat :
- de donner son avis sur le déroulement des programmes et des activités de formation et de recommander certains programmes de formation et de perfectionnement;
 - de donner son avis sur les moyens de stimuler l'engagement et la participation des salariés au maintien et à l'accroissement de leurs compétences;
 - de participer à la mise en œuvre d'un programme de sensibilisation à l'importance de la formation et du perfectionnement, s'il y a lieu;
 - de participer à l'identification du pourquoi de la résistance à la formation et au perfectionnement, s'il y a lieu.
- 48.4** Le salarié qui participe aux réunions du comité consultatif et qui exécute un travail demandé par le comité est réputé être au travail. Il est rémunéré uniquement pour la période comprise dans les heures normales de travail.
- 48.5** Le salarié qui travaille sur quart de travail de soir ou de nuit, ou qui est en congé hebdomadaire, est compensé en reprise de temps pour l'équivalent du temps consacré à la participation aux réunions du comité. Les heures sont reprises après avoir obtenu l'approbation de son supérieur immédiat.
- 48.6** L'Employeur fait connaître annuellement au comité consultatif de formation, son orientation en matière de formation et de perfectionnement, tout en indiquant les secteurs prioritaires.

ARTICLE 49 OUTILS

- 49.1** La Direction détermine et fournit les outils nécessaires à l'accomplissement du travail.
- 49.2** Chaque salarié est responsable des outils qui lui sont confiés.

ARTICLE 50 INTEMPÉRIES

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

ARTICLE 51 VÊTEMENTS

- 51.1** Le salarié doit se procurer lui-même les vêtements appropriés à son travail.
- 51.2** La Direction met à la disposition du salarié tout vêtement spécial qu'elle juge nécessaire pour des raisons d'apparence, de sécurité, de santé et de protection contre l'usure excessive ou l'endommagement; aussi, un habit de motoneige sera fourni au salarié appelé à travailler à l'extérieur en saison hivernale. De plus, une paire de chaussures de sécurité approuvée par la Direction sera mise à la disposition des salariés qui en feront la demande et dont la nature du travail comporte des risques nécessitant un tel port. Ces chaussures de sécurité seront remplacées en fonction de l'usure normale et sur approbation du supérieur immédiat. Le coût d'achat de ces chaussures est à la charge de la Direction.
- 51.3** Une décision prise en vertu du paragraphe 51.2 s'applique à tout autre salarié exerçant des fonctions similaires dans des conditions de travail identiques.
- 51.4** La Direction peut, à sa discrétion, remplacer les vêtements détériorés dans des conditions de travail exceptionnelles.

51.5

Programme de vêtements corporatifs

51.5.1 La Direction peut, si elle le juge approprié, adopter un programme visant à fournir des vêtements de travail identifiés à l'Entreprise à certains salariés.

51.5.2 Les salariés visés par le programme devront revêtir les vêtements corporatifs fournis par l'Employeur pour toutes les heures travaillées.

51.5.3 Sur présentation de pièces justificatives, toute dépense relative aux retouches devant être apportées aux vêtements corporatifs, approuvée par le supérieur, sera remboursée par la Direction.

51.5.4 Les frais relatifs à l'entretien, au nettoyage ainsi qu'au remplacement des vêtements perdus ou endommagés autrement que par un usage normal, sont de la responsabilité du salarié.

51.5.5 La Direction se réserve le droit de modifier ou de mettre fin au programme.

ARTICLE 52 TRAVAIL À CONTRAT

Les paragraphes 52.1, 52.2 et 52.3 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Bureau et Métier.

52.1 La Direction peut recourir à des entrepreneurs.

52.2 Dans un district donné, lorsque la Direction décide d'abolir un poste ou effectue une mise à pied temporaire, il ne doit y avoir aucun entrepreneur qui exécute ce travail dans ce district.

52.3 Dans un district donné, si un salarié se fait supplanter, ce dernier sera affecté à la place de l'entrepreneur, s'il y a lieu, en autant que ledit salarié effectue le même travail que l'entrepreneur dans ce district.

Les paragraphes 52.4 et 52.5 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Personnel d'entretien.

52.4 Aux fins de cet article, le terme «mise à pied» exclut la mise à pied qui survient parce qu'un salarié choisit de ne pas exercer ses droits d'ancienneté conformément au paragraphe 18.2 de l'article 18 «Abolition de poste».

52.5 La Direction ne donne pas un travail à contrat qui entraîne comme conséquence directe la réduction des heures normales de travail ou la mise à pied d'un salarié qui fait un travail de même nature à l'endroit où le travail à contrat est donné.

Les paragraphes 52.6 et 52.7 ne s'appliquent qu'aux salariés de la catégorie Métier.

52.6 Dans un district donné, lorsque la Direction décide de placer un salarié occasionnel sur la liste de rappel prévue à l'annexe G, elle lui donne priorité par rapport à un entrepreneur qui exécute un travail de même spécialité, en autant :

- a) que la Direction ne se soit pas déjà engagée à confier à un entrepreneur un projet complet;
- b) que les travaux ne fassent pas partie d'un projet faisant l'objet d'un ordre spécifique de travail;
- c) qu'il soit possible de former une équipe de travail dans les occupations où cela est requis.

52.7 Ne font pas partie des modalités des paragraphes 52.2, 52.3 et 52.6, les travaux qu'exécutent les entrepreneurs, parce que la Compagnie n'a pas les équipements, véhicules, permis, outils, expertises nécessaires, et ceux prévus aux contrats d'achats d'équipements.

Le paragraphe 52.8 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau.

52.8 Ne font pas partie des modalités des paragraphes 52.2 et 52.3, les travaux qu'exécutent les entrepreneurs parce que la Compagnie n'a pas les équipements, véhicules, permis, outils, expertises nécessaires, et ceux prévus aux contrats d'achats d'équipements.

ARTICLE 53 ANNEXES, LETTRES D'ENTENTE ET AMENDEMENTS

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

ARTICLE 54 DURÉE DE LA CONVENTION

- 54.1** La présente convention entre en vigueur le 10 septembre 2006 et expire le 31 décembre 2009.
- 54.2** La présente convention demeure en vigueur pour la durée des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.
- 54.3** Les dispositions de la présente convention n'ont aucun effet rétroactif à moins de stipulation contraire à cet effet.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

Isabelle Plante,
vice-présidente, Finances et Contrôleure

Lise Fréchette,
directrice, Partenaire d'affaires RH

Isabelle Jolly,
conseillère, Relations de travail

Pierre Bérubé,
directeur du secteur, Centre de contacts
affaires et Promotion des services

Carol Morneau,
directeur régional, Exploitation

Gilles Lavoie,
directeur de secteur, Relations de travail
et Sécurité du travail
(porte-parole)

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

Charles Sauvageau,
président

Daha Bassoum,
membre du comité de négociation

Clarence Bérubé,
membre du comité de négociation

Serge Cormier,
membre du comité de négociation

Diane Gagné,
membre du comité de négociation

Jean-Pierre Gagnon,
membre du comité de négociation

Pierre Gamache,
membre du comité de négociation

Claude Goulet,
membre du comité de négociation

Kathia Lepage,
membre du comité de négociation

Louis-Georges Poulin,
membre du comité de négociation

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

ANNEXE A (1)

ÉCHELLES DE SALAIRES

1 ^{er} janvier 2006									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
E01	14,16 \$	15,15 \$	16,33 \$						
E02	14,33 \$	15,05 \$	15,74 \$	16,43 \$	17,13 \$	17,85 \$			
E03	15,85 \$	16,54 \$	17,22 \$	17,91 \$	18,61 \$	19,29 \$	20,00 \$		
E04	17,37 \$	18,09 \$	18,81 \$	19,53 \$	20,27 \$	20,99 \$	21,70 \$	22,42 \$	
E05	18,90 \$	19,68 \$	20,46 \$	21,24 \$	22,04 \$	22,80 \$	23,59 \$	24,37 \$	25,15 \$
E06	20,40 \$	21,39 \$	22,38 \$	23,36 \$	24,34 \$	25,32 \$	26,28 \$	27,28 \$	28,27 \$
E07	22,07 \$	23,27 \$	24,51 \$	25,70 \$	26,90 \$	28,13 \$	29,34 \$	30,56 \$	31,80 \$

10 septembre 2006									
Classe*	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	15,85 \$	16,54 \$	17,22 \$	17,91 \$	18,61 \$	19,29 \$	20,00 \$		
I	17,37 \$	18,09 \$	18,81 \$	19,53 \$	20,27 \$	20,99 \$	21,70 \$	22,42 \$	
H	18,90 \$	19,68 \$	20,46 \$	21,24 \$	22,04 \$	22,80 \$	23,59 \$	24,37 \$	25,15 \$
G	20,40 \$	21,39 \$	22,38 \$	23,36 \$	24,34 \$	25,32 \$	26,28 \$	27,28 \$	28,27 \$
F	22,07 \$	23,27 \$	24,51 \$	25,70 \$	26,90 \$	28,13 \$	29,34 \$	30,56 \$	31,80 \$

* Classes salariales lors de l'implantation du système de d'évaluation des emplois.

* Les occupations de Préposé au ménage et concierge : taux unique 16,33\$

ANNEXE A (2)

1^{er} janvier 2007									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	15,85 \$	16,54 \$	17,22 \$	17,91 \$	18,61 \$	19,29 \$	20,00 \$		
I	17,37 \$	18,09 \$	18,81 \$	19,53 \$	20,27 \$	20,99 \$	21,70 \$	22,42 \$	
H	18,90 \$	19,68 \$	20,46 \$	21,24 \$	22,04 \$	22,80 \$	23,59 \$	24,37 \$	25,15 \$
G	20,40 \$	21,39 \$	22,38 \$	23,36 \$	24,34 \$	25,32 \$	26,28 \$	27,28 \$	28,27 \$
F	22,07 \$	23,27 \$	24,51 \$	25,70 \$	26,90 \$	28,13 \$	29,34 \$	30,56 \$	31,80 \$

Les occupations de Préposé au ménage et Concierge : taux unique 16,33\$

1^{er} janvier 2008									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	16,01 \$	16,71 \$	17,39 \$	18,09 \$	18,80 \$	19,48 \$	20,20 \$		
I	17,54 \$	18,27 \$	19,00 \$	19,73 \$	20,47 \$	21,20 \$	21,92 \$	22,64 \$	
H	19,09 \$	19,88 \$	20,66 \$	21,45 \$	22,26 \$	23,03 \$	23,83 \$	24,61 \$	25,40 \$
G	20,60 \$	21,60 \$	22,60 \$	23,59 \$	24,58 \$	25,57 \$	26,54 \$	27,55 \$	28,55 \$
F	22,29 \$	23,50 \$	24,76 \$	25,96 \$	27,17 \$	28,41 \$	29,63 \$	30,87 \$	32,12 \$

Les occupations de Préposé au ménage et Concierge : taux unique 16,49\$

1^{er} janvier 2009									
Classe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
J	16,17 \$	16,88 \$	17,56 \$	18,27 \$	18,99 \$	19,67 \$	20,40 \$		
I	17,72 \$	18,45 \$	19,19 \$	19,93 \$	20,67 \$	21,41 \$	22,14 \$	22,87 \$	
H	19,28 \$	20,08 \$	20,87 \$	21,66 \$	22,48 \$	23,26 \$	24,07 \$	24,86 \$	25,65 \$
G	20,81 \$	21,82 \$	22,83 \$	23,83 \$	24,83 \$	25,83 \$	26,81 \$	27,83 \$	28,84 \$
F	22,51 \$	23,74 \$	25,01 \$	26,22 \$	27,44 \$	28,69 \$	29,93 \$	31,18 \$	32,44 \$

Les occupations de Préposé au ménage et Concierge : taux unique 16,66\$

ANNEXE B

ÉCHELLES DE SALAIRES

ÉTUDIANT (GT)

1 ^{er} janvier 2006	14,16 \$
1 ^{er} janvier 2007	14,16 \$
1 ^{er} janvier 2008	14,30 \$
1 ^{er} janvier 2009	14,44 \$

ANNEXE C (1)

LISTE DES OCCUPATIONS

CODE	TITRE OCCUPATION	Classe actuelle	Nouvelle classe *
M0041	MANUTENTIONNAIRE	2	J
B0145	AG BUR GÉNÉRAL	3	I
B0149	AG BUR SEGMENTATION ET ÉVALUATION DU SERVICE	3	I
B0501	AG BUR TRAITEMENT ET VALIDATION COMPTABLE	3	J
B1084	PRÉPOSÉ COURRIER ET FACTURE	3	J
B1105	AG BUR SOUTIEN ADMINISTRATIF	3	I
M0084	OPÉRATEUR ÉQUIPEMENT D'IMPRIMERIE	3	J
M1463	PRÉPOSÉ SECTEUR EXPLOITATION	3	J
T0032	AG CENTRE D'APPEL	3	J
B0128	SECRÉTAIRE	4	I
B0147	AG BUR COORDINATION DE LA FORMATION	4	I
B0150	AG BUR ASSIGNATION	4	I
B0500	AG BUR FINANCE ET COMPTABILITÉ	4	I
B1001	AG BUR CONTRÔLE DE LA QUALITÉ	4	J
B1002	AG BUR PLANIFICATION DES RÉSEAUX	4	I
B1005	AG BUR SOUTIEN AUX SYSTÈMES	4	J
B1154	AG BUR APPROVISIONNEMENT	4	J
B1224	PRÉPOSÉ OPÉRATION D'ORDINATEURS	4	H
B1259	AG BUR PLANS ET REGISTRES	4	J
B1280	AG BUR CENTRE DE COMPOSITION DES ANNUAIRES	4	J
B1497	AG BUR COORDINATION IMMEUBLES ET VÉHICULES	4	I
B1504	AG MISE EN MARCHÉ ET LOGISTIQUE	4	I
B1581	AG BUR INGÉNIERIE RÉSEAU INTÉRIEUR	4	I
B1640	AG BUR RECOUVREMENT	4	I
B1646	AG BUR GESTION DES PERMIS	4	J
B1647	AG BUR MAINTIEN DES SERVICES	4	I
B1658	AG BUR SUPPORT CLIENT (SOUTIEN OPÉRATIONNEL)	4	I
B1659	AG BUR SUPPORT CLIENT (SOUTIEN ADMINISTRATIF)	4	J
M0040	MAGASINER	4	I
M0044	PRÉPOSÉ CONTRÔLE PIÈCES ET VÉHICULES	4	I
M0049	PRÉPOSÉ ENTRETIEN DES IMMEUBLES	4	I
M0056	PRÉPOSÉ LIVRAISON DE MATÉRIEL	4	J
M0059	PRÉPOSÉ RÉPARTITEUR	4	I
M0073	PRÉPOSÉ PERCEPTION ET ENTRETIEN. TÉL. PUBLICS	4	I
M0125	OPÉRATEUR ÉQUIPEMENT DE TRAIT. DU COURRIER	4	I
M1558	OPÉRATEUR DE PRESSE À IMPRIMER	4	I

ANNEXE C (2)

LISTE DES OCCUPATIONS

CODE	TITRE OCCUPATION	Classe actuelle	Nouvelle classe *
M1626	OPÉRATEUR IMPRESSION DE RAPPORTS ET FACTURES	4	I
T0031	PRÉPOSÉ SUPPORT CENTRE D'APPELS	4	I
B0163	REPR CENTRE DE TRAITEMENT AFFAIRES	5	H
B0164	REPR CENTRE DE CONTACTS	5	I
B0172	PRÉPOSÉ SUPPORT INFORMATIQUE CLIENT	5	H
B1003	AG BUR PRODUCTION & INVESTIGATION	5	H
B1018	AG BUR SOUTIEN DÉSSIN	5	I
B1070	AG BUR. INGÉNIERIE ET ENTRETIEN D'IMMEUBLES	5	I
B1170	AG BUR DESIGN DE CIRCUITS	5	J
B1266	AG BUR RÉPARATIONS	5	I
B1364	AG BUR ACTIVATION DES SERVICES	5	I
B1402	REPR PROMOTION DES SERVICES	5	H
B1406	REPR RECOUVREMENT	5	H
B1540	AG BUR CENTRE DE VÉRIFICATION MULTISERVICE	5	I
B1618	AG BUR COORDINATION DES TRAVAUX	5	I
B1623	AG BUR FACTURATION ET SERVICE A LA CLIENTÈLE	5	H
B1630	REPR CENTRE DE COMMUNICATION MARCHÉ AFFAIRES	5	H
B1641	AG MARCHÉ GLOBAL ET PARTENAIRES	5	H
B1644	RELEVEUR INGÉNIERIE RÉSEAU EXTÉRIEUR	5	I
B1652	AG SUIVI DE LA PERFORMANCE	5	I
B1654	TECH BUDGET ET PERFORMANCE	5	H
B1663	TECH SUPPORT À L'INGÉNIERIE RÉSEAU INTÉRIEUR	5	H
B1664	AG BUR SUPPORT COMPTABILISATION	5	I
M0042	MONTEUR DE LIGNES	5	I
M0057	PRÉPOSÉ MATÉRIEL ET TRANSPORT	5	J
M0058	PRÉPOSÉ MÉCANIQUE VÉHICULES	5	H
M0083	TECH EN GRAPHISME	5	H
M1470	PRÉPOSÉ INVENTAIRE	5	I
M1471	PRÉPOSÉ CONTRÔLE APPROV. IMMEUBL. ET VÉHICULES	5	H
M1473	PRÉPOSÉ VÉHICULES ET APPROVISIONNEMENTS	5	H
B0109	TECH INFORMATIQUE (PROGRAMMATION)	6	H
B0110	TECH SUPPORT CLIENTS (EXPLOITATION)	6	G
B0170	TECH. PRODUITS ET SERVICES MARKETING	6	H
B0173	TECH ACHATS	6	H
B0503	TECH FINANCE ET CONTRÔLE	6	H
B1021	TECH INFORMATIQUE SERVICES AUX UTILISATEURS	6	G
B1024	TECH ADMINISTRATION BASES DE DONNÉES	6	G
B1037	TECH INGÉNIERIE DU RÉSEAU EXTÉRIEUR	6	H
B1038	TECH TRANSPORT	6	G

ANNEXE C (3)

LISTE DES OCCUPATIONS

CODE	TITRE OCCUPATION	Classe actuelle	Nouvelle classe *
B1322	TECH PARTAGE DES REVENUS	6	G
B1425	TECH SYSTEMES D'AFFAIRES	6	H
B1426	TECH SEGMENTATION ET CIBLAGE	6	H
B1427	TECH PROJETS ET RENDEMENT	6	H
B1490	TECH GESTION DES INVENTAIRES	6	H
B1547	TECH SUPPORT CLIENTS (APPLIC. INFORMATIQUES)	6	H
B1573	TECH SUPPORT SERVICE D'URGENCE - 911	6	G
B1577	TECH INGÉNIERIE RÉSEAU INTÉRIEUR	6	H
B1594	TECH SUPPORT INFORMATION ET PROCESSUS	6	G
B1595	TÉCH QUALITÉ CONTACT CLIENT	6	G
B1596	TECH GESTION DES EFFECTIFS	6	H
B1599	TECH CENTRE DE VÉRIF. MULTIS. INTERNET CONS.	6	G
B1615	TECH ADMINISTRATION DES SYSTEMES	6	G
B1619	TECH SUIVI DE PROJETS ET FINANCE	6	H
B1627	TECH CENTRE DE CONTRÔLE TÉLÉPHONES PUBLICS	6	I
B1629	TECH SUPPORT À LA PRODUCTION	6	H
B1635	TECH COORDINATION ET FORMATION AUX CLIENTS	6	H
B1645	TECH GESTION DES PERMIS	6	I
B1648	TECH ADMINISTRATION DES RÉSEaux INFORMATIQUES	6	G
B1649	TÉCH SERVICES WEB ET APPLICATIONS GÉNÉRIQUES	6	G
B1650	TECH ADMINISTRATION ENVIRONNEMENT POSTES CLIENTS	6	G
B1655	TECH ENQUÊTE ET ÉVALUATION DE CRÉDIT	6	G
B1656	TÉCH GESTION DES PROCESSUS	6	H
B1662	TÉCH SUPPORT CLIENTS (VENTES/MARKETING)	6	G
B1668	TÉCH SUPP. INFORM. ET PROC. COORD. DES SERVICES	6	G
B1672	TÉCH COMPTES PAYABLES	6	G
B1673	TECH RÉSULTATS FINANCIERS	6	G
M0037	INSTALLATEUR D'ÉQUIPEMENTS	6	G
M0051	PRÉPOSÉ ENTRETIEN DES MOTEURS D'URGENCE	6	H
M0066	PRÉPOSÉ MÉCANIQUE IMMEUBLES	6	G
M0076	ÉPISSEUR-RÉPARATEUR DE CÂBLES	6	H
M1239	TECH CENTRE DE VÉRIFICATION MULTISERVICE VOIX	6	F
M1462	PRÉPOSÉ APPLICATION CLIENTS	6	H
M1469	TECH TÉLÉCOM RÉSEAU ET RÉSEAUTIQUE	6	G
M1617	TECH COORDINATION DES PROJETS	6	G
M1627	TECH MISE EN OPÉRATION DES SERVICES	6	G

ANNEXE C (4)

LISTE DES OCCUPATIONS

CODE	TITRE OCCUPATION	Classe actuelle	Nouvelle classe *
M1631	TECH DESIGN DES CIRCUITS	6	H
B1657	TECH SUPPORT INFORM. ET PROCESSUS CVMS AFFAIRES	7	G
M0116	TECH SURVEILLANCE ET MAINTIEN (SA)	7	F
M1594	TECH CENTRE DE VÉRIFICATION MULTISERVICE AFFAIRES	7	F
M1611	TECH SERVICE DE RÉSEAU	7	G
M1628	TECH MAINTIEN DES SERVICES	7	F
M1629	TECH IMPLANTATION DES RÉSEAU	7	G
B1661	AG BUR SOUTIEN AUX OPÉRATIONS APPROVISIONNEMENTS	99	I
B1669	TECH SUPPORT CENTRE DE CONTACT CLIENTS	99	H
M1633	TECH INSTALLATION ENVIRONNEMENT POSTES CLIENTS	99	G

FORMULAIRE DE GRIEF

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

NUMÉRO DU GRIEF : _____

SALARIÉ QUI SOUMET LE GRIEF :

NOM DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT DU SALARIÉ : _____

CE GRIEF A ÉTÉ SOUMIS PAR ÉCRIT AU _____

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT LE : _____

PARAGRAPHE (S) VIOLÉ (S) : _____

NATURE DU GRIEF :

RÉCLAMATION DEMANDÉE :

DATE : _____

Salarié

Délégué ou officier
ou responsable des griefs

CE GRIEF EST SOUMIS AU :

SUPÉRIEUR IMMÉDIAT _____

DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES _____

COPIES :

Supérieur immédiat

Syndicat

Directeur des ressources humaines

Délégué ou officier ou responsable des griefs

FORMULAIRE DE GRIEF

TELUS COMMUNICATIONS (QUÉBEC) INC.

NUMÉRO DE GRIEF : _____

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

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

PARAGRAPHE (S) VIOLÉ (S) : _____

NATURE DU GRIEF :

RÉCLAMATION DEMANDÉE :

DATE : _____

Directeur des ressources humaines

CE GRIEF EST SOUMIS AU : PRÉSIDENT DU SYNDICAT _____

COPIE :

Responsable des griefs

ANNEXE E (1)

**TABLE DE DÉDUCTION DES JOURS DE VACANCES PAYÉS
EN FONCTION DU NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE**

Nombre de jours d'absence	Nombre de jours de vacances payés à déduire pour les salariés qui auraient droit à :				
	2 sem.	3 sem.	4 sem.	5 sem.	6 sem.
1 à 35	-	-	-	-	-
36 à 40	½	½	½	½	½
41 à 45	½	1	1	1	1
46 à 50	1	1 ½	1 ½	1 ½	1 ½
51 à 55	1	1 ½	2	2	2
56 à 60	1	1 ½	2	2 ½	2 ½
61 à 65	1 ½	2	2 ½	3	3 ½
66 à 70	1 ½	2 ½	3	3 ½	4
71 à 75	2	3	3 ½	4	4 ½
76 à 80	2	3	4	4 ½	5
81 à 85	2	3	4	5	5 ½
86 à 90	2 ½	3 ½	4 ½	5 ½	6 ½
91 à 95	2 ½	4	5	6	7
96 à 100	3	4 ½	5 ½	6 ½	7 ½
101 à 105	3	4 ½	6	7	8
106 à 110	3	4 ½	6	7 ½	8 ½
111 à 115	3 ½	5	6 ½	8	9 ½
116 à 120	3 ½	5 ½	7	8 ½	10
121 à 125	4	6	7 ½	9	10 ½
126 à 130	4	6	8	9 ½	11
131 à 135	4	6	8	10	11 ½
136 à 140	4 ½	6 ½	8 ½	10 ½	12 ½
141 à 145	4 ½	7	9	11	13
146 à 150	5	7 ½	9 ½	11 ½	13 ½
151 à 155	5	7 ½	10	12	14
156 à 160	5	7 ½	10	12 ½	14 ½
161 à 165	5 ½	8	10 ½	13	15 ½
166 à 170	5 ½	8 ½	11	13 ½	16
171 à 175	6	9	11 ½	14	16 ½
176 à 180	6	9	12	14 ½	17
181 à 185	6	9	12	15	18
186 à 190	6 ½	9 ½	12 ½	15 ½	18 ½

ANNEXE E (2)

Nombre de jours d'absence	Nombre de jours de vacances payés à déduire pour les salariés qui auraient droit à :				
	2 sem.	3 sem.	4 sem.	5 sem.	6 sem.
191 à 195	6 ½	10	13	16	19
196 à 200	7	10 ½	13 ½	16 ½	19 ½
201 à 205	7	10 ½	14	17	20
206 à 210	7	11	14 ½	17 ½	20 ½
211 à 215	7 ½	11	15	18	21
216 à 220	7 ½	11 ½	15	18 ½	22
221 à 225	8	12	15 ½	19	22 ½
226 à 230	8	12	16	19 ½	23
231 à 235	8	12	16	20	24
236 à 240	8 ½	12 ½	16 ½	20 ½	24 ½
241 à 245	8 ½	13	17	21	25
246 à 250	9	13 ½	17 ½	22	26
251 à 255	9	13 ½	18	23	28
256 à 260	10	15	20	25	30

RÉSUMÉ DU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

1. Dispositions générales

1.1 Le présent régime s'applique à toute journée ouvrable d'invalidité causée par une maladie ou un accident. Toutefois, il ne s'applique pas à une journée ouvrable d'invalidité déjà compensée en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de même que la Loi sur l'assurance automobile.

1.2 Définitions

1.2.1 **«Délai de carence»**
signifie la période continue de sept (7) jours ouvrables pendant laquelle le salarié doit être absent du travail par suite d'une invalidité avant d'avoir droit à des prestations d'assurance salaire de courte durée.

1.2.2 **«Assurance salaire de courte durée»**
signifie la protection applicable à compter de la huitième (8^e) journée ouvrable d'invalidité et ce, pendant un maximum de vingt-cinq (25) semaines.

1.2.3 **«Assurance salaire de longue durée»**
signifie la protection applicable au-delà des périodes couvertes aux sous-paragraphes 1.2.1 et 1.2.2 jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

1.2.4 **«Salaire de base»**
aux fins du présent régime, le taux utilisé pour déterminer le montant des prestations est le salaire normal du salarié en vigueur le jour précédent l'invalidité excluant toute prime ou supplément sauf, le cas échéant, l'allocation spéciale Côte-Nord.

1.3 Conditions d'admissibilité

1.3.1 Le présent régime s'applique au salarié qui rencontre les conditions d'admissibilité déterminées au paragraphe 42.5 de l'article 42 Assurances.

ANNEXE F (2)

- 1.3.2 De plus, pour bénéficier des prestations prévues par le présent régime, le salarié doit, à la satisfaction de l'Employeur ou de l'assureur, lorsque ceux-ci l'exigent, fournir une ou plusieurs des certifications désignées par ces derniers.

2. Salarié régulier à temps plein

- 2.1 Lorsque le salarié régulier à temps plein s'absente pour cause d'invalidité pendant le délai de carence, l'Employeur verse au salarié une prestation correspondant à 100 % du salaire de base. Cette prestation est versée pour une période variant d'un minimum de cinq (5) jours ouvrables à un maximum de sept (7) jours ouvrables en fonction du barème d'ancienneté suivant :

Ancienneté	Jours d'attente	Jours rémunérés au plein salaire
0 à moins de 2 ans	2	5
2 à moins de 6 ans	1	6
6 ans et plus	0	7

- 2.2 Toutefois, lorsque le salarié est hospitalisé pour cause d'invalidité entre le premier (1^{er}) et le quatrième (4^e) jour de son absence, tout jour d'attente est rémunéré au plein salaire.
- 2.3 Aucune journée d'attente n'est applicable s'il s'agit d'une absence causée par un accident de travail survenu la journée même.
- 2.4 Pour bénéficier de la prestation prévue au paragraphe 2.2, le salarié doit, lorsque l'Employeur l'exige, fournir une preuve de son séjour à l'hôpital.
- 2.5 Le délai de carence s'applique à chaque invalidité. Toutefois, si après une invalidité, le salarié devient de nouveau invalide par suite de mêmes causes ou de causes connexes, la nouvelle invalidité est considérée comme une continuation de l'invalidité précédente à moins que le salarié n'ait travaillé durant une période continue d'au moins un (1) mois (21 ½ jours ouvrables) après la fin de l'invalidité précédente.

ANNEXE-F (3)

- 2.6 La prestation d'assurance salaire de courte durée est versée au salarié par l'assureur. Le montant équivaut à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire hebdomadaire de base du salarié.
- 2.7 La prestation d'assurance salaire de longue durée est versée au salarié par l'assureur. Le montant équivaut à soixante-dix pour cent (70 %) du salaire mensuel de base du salarié. Les prestations versées au salarié par l'assureur de façon continue et ce, pendant trois (3) ans, sont indexées de cinq pour cent (5 %).

Le paragraphe 3 ne s'applique qu'aux salariés de la catégorie Bureau, Agent centre d'appels et Personnel d'entretien.

3. Salarié régulier à temps partiel

- 3.1 Pour le salarié régulier à temps partiel, ce dernier doit avoir accumulé une moyenne de vingt (20) heures par semaine au cours de la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente pour être admissible au régime d'assurance salaire.
- 3.2 Si la moyenne d'heures ainsi obtenue est d'au moins vingt (20) heures par semaine, le salarié régulier à temps partiel paie une prime pour l'assurance de courte durée et de longue durée et reçoit une prestation du régime en fonction du barème suivant :

Moyenne des heures obtenue durant la période de référence (1 ^{er} janvier au 31 décembre de l'année antérieure)	Prime payée et prestation versée en fonction des heures
20 heures à moins de 25 heures	= 20 heures *
25 heures à moins de 30 heures	= 25 heures *
30 heures à moins de 35 heures	= 30 heures *
35 heures et plus	= 35 heures *

* Pour obtenir la prestation journalière, il faut diviser le chiffre par 5.

- 3.3 Pendant le délai de carence, l'Employeur verse au salarié une prestation en fonction du barème établi au paragraphe 3.2 de la présente annexe.

ANNEXE F (4)

- 3.4** De plus, le salarié régulier à temps partiel est assujéti aux jours d'attente, s'il y a lieu, tel que prévu au paragraphe 2.1 de la présente annexe.
- 3.5** Toutefois, lorsque le salarié est hospitalisé pour cause d'invalidité entre le premier (1^{er}) et le quatrième (4^e) jour de son absence, aucune journée d'attente n'est applicable.
- 3.6** Aucune journée d'attente n'est applicable s'il s'agit d'une absence causée par un accident de travail survenu la journée même.
- 3.7** Pour bénéficier de la prestation prévue au paragraphe 3.5, le salarié doit, lorsque l'Employeur l'exige, fournir une preuve de son séjour à l'hôpital.
- 3.8** Le délai de carence s'applique à chaque invalidité. Toutefois, si après une invalidité, le salarié devient de nouveau invalide par suite de mêmes causes ou de causes connexes, la nouvelle invalidité est considérée comme une continuation de l'invalidité précédente à moins que le salarié n'ait travaillé durant une période continue d'au moins un (1) mois (21 ½ jours ouvrables) après la fin de l'invalidité précédente.
- 3.9** La prestation d'assurance salaire de courte durée est versée au salarié par l'assureur. Le montant équivaut à quatre-vingts pour cent (80 %) de la prestation fixée au paragraphe 3.2 de la présente annexe.
- 3.10** La prestation d'assurance salaire de longue durée est versée au salarié par l'assureur. Le montant équivaut à soixante-dix pour cent (70 %) de la prestation fixée au paragraphe 3.2 de la présente annexe.
- Les indemnités versées au salarié par l'assureur de façon continue et ce, pendant trois (3) ans, sont indexées de cinq pour cent (5 %).
- 3.11** La vérification de l'admissibilité du salarié régulier à temps partiel au régime d'assurance salaire se fait à chaque début d'année.

ANNEXE F (5)

4. Salarié occasionnel

4.1 Pour le salarié occasionnel, ce dernier doit avoir accumulé une moyenne de vingt (20) heures par semaine au cours de la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente pour être admissible au régime d'assurance salaire.

4.2 Si la moyenne d'heures ainsi obtenue est d'au moins vingt (20) heures par semaine, le salarié occasionnel paie une prime pour l'assurance salaire de courte durée et reçoit une prestation du régime en fonction du barème suivant :

Moyenne des heures obtenue durant la période de référence (1 ^{er} janvier au 31 décembre de l'année antérieure)	Prime payée et prestation versée en fonction des heures
--	---

20 heures à moins de 25 heures	= 20 heures *
--------------------------------	---------------

25 heures à moins de 30 heures	= 25 heures *
--------------------------------	---------------

30 heures à moins de 35 heures	= 30 heures *
--------------------------------	---------------

35 heures et plus	= 35 heures *
-------------------	---------------

* Pour obtenir la prestation journalière, il faut diviser le chiffre par 5.

4.3 Pendant le délai de carence, l'Employeur verse au salarié une prestation en fonction du barème précédent.

4.4 De plus, le salarié occasionnel est assujéti aux jours d'attente déterminés à l'annexe F (7) «Barème applicable durant le délai de carence» et reçoit une prestation selon les jours compensés déterminés également à l'annexe F (7) «Barème applicable durant le délai de carence».

4.5 Toutefois, lorsque le salarié est hospitalisé pour cause d'invalidité entre le premier (1^{er}) et le quatrième (4^e) jour de son absence, aucune journée d'attente n'est applicable.

4.6 Aucune journée d'attente n'est applicable s'il s'agit d'une absence causée par un accident de travail survenu la journée même.

4.7 Pour bénéficier de la prestation prévue au paragraphe 4.5, le salarié doit, lorsque l'Employeur l'exige, fournir une preuve de son séjour à l'hôpital.

ANNEXE F (6)

- 4.8 Le délai de carence s'applique à chaque invalidité. Toutefois, si après une invalidité, le salarié devient de nouveau invalide par suite de mêmes causes ou de causes connexes, la nouvelle invalidité est considérée comme une continuation de l'invalidité précédente à moins que le salarié n'ait travaillé durant une période continue d'au moins un (1) mois (21 ½ jours ouvrables) après la fin de l'invalidité précédente.
- 4.9 La prestation d'assurance salaire de courte durée est versée au salarié par l'assureur. Le montant équivaut à quatre-vingts pour cent (80 %) de la prestation fixée au paragraphe 4.2 de la présente annexe.
- 4.10 Le salarié occasionnel n'est pas couvert par l'assurance salaire de longue durée.
- 4.11 La vérification de l'admissibilité du salarié occasionnel au régime d'assurance salaire se fait à chaque début d'année.

ANNEXE F (7)

**BARÈME APPLICABLE DURANT LE DÉLAI DE CARENCE
SALARIÉ OCCASIONNEL**

APPLICATION DU BARÈME

NOMBRE D'HEURES MOYEN PAR SEMAINE (13 DERNIÈRES SEMAINES CIVILES COMPLÈTES PRÉCÉDANT LA MALADIE)	NOMBRE DE JOURS MAXIMUM COMPENSABLES	ANCIENNETÉ	INDEMNISATION PENDANT LE DÉLAI DE CARENCE						
			1	2	3	4	5	6	7
20 heures et +	5	0 à moins de 2 ans	A	A	C	C	C	C	C
	6	2 à moins de 6 ans	A	C	C	C	C	C	C
	7	6 ans et +	C	C	C	C	C	C	C
17.5 à moins de 20 hres	5	0 à moins de 2 ans	A	A	C	C	C	C	C
	6	2 à moins de 6 ans	A	C	C	C	C	C	C
	6	6 ans et +	C	C	C	C	C	C	NC
14 à moins de 17.5 hres	5	0 à moins de 2 ans	A	A	C	C	C	C	C
	5	2 à moins de 6 ans	A	C	C	C	C	C	NC
	5	6 ans et +	C	C	C	C	C	NC	NC
10.5 à moins de 14 hres	4	0 à moins de 2 ans	A	A	C	C	C	C	NC
	4	2 à moins de 6 ans	A	C	C	C	C	NC	NC
	4	6 ans et +	C	C	C	C	NC	NC	NC
7 à moins de 10.5 hres	3	0 à moins de 2 ans	A	A	C	C	C	NC	NC
	3	2 à moins de 6 ans	A	C	C	C	NC	NC	NC
	3	6 ans et +	C	C	C	NC	NC	NC	NC
3.5 à moins de 7 hres	2	0 à moins de 2 ans	A	A	C	C	NC	NC	NC
	2	2 à moins de 6 ans	A	C	C	NC	NC	NC	NC
	2	6 ans et +	C	C	NC	NC	NC	NC	NC
0 à moins de 3.5 hres	1	0 à moins de 2 ans	A	A	C	NC	NC	NC	NC
	1	2 à moins de 6 ans	A	C	NC	NC	NC	NC	NC
	1	6 ans et +	C	NC	NC	NC	NC	NC	NC

A = Jour d'attente
C = Jour compensé
NC = Jour non compensé

ANNEXE G (1)

SALARIÉS DE LA CATÉGORIE MÉTIER

LISTE DE RAPPEL

Cette liste comprend les salariés mis à pied sujets à rappel et les salariés occasionnels, lesquels sont embauchés pour accomplir les tâches d'une occupation pour l'ensemble d'un district donné.

Avant d'embaucher une personne de l'extérieur de la Compagnie ou d'utiliser les services d'un entrepreneur conformément à l'article 52 «Travail à contrat», la Direction fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel pour combler un poste dépourvu temporairement de son titulaire ou pour parer à un surplus de travail, selon la procédure suivante.

1. Dès que la Direction est avisée que le remplacement d'un salarié doit durer plus d'une (1) semaine à compter de la date où elle reçoit l'avis ou si la Direction détermine que le surplus de travail doit durer plus d'une (1) semaine, elle procède de la manière prévue au paragraphe 18.4 de l'article 18 «Abolition de poste».

Si aucun salarié n'accepte l'offre qui lui est faite, conformément au paragraphe 18.4 de l'article 18 «Abolition de poste», la Direction utilise les services d'un salarié occasionnel s'il s'agit du remplacement d'un salarié uniquement dans une occupation où il existe déjà un statut de salarié occasionnel. Dans le cas d'un surplus de travail, la Direction donne priorité à un salarié occasionnel par rapport à un entrepreneur qui exécute un travail de même spécialité en autant que :

- 1.1 La Direction ne se soit pas déjà engagée à confier à un entrepreneur un projet complet;
- 1.2 Les travaux ne fassent pas partie d'un projet faisant l'objet d'un ordre spécifique de travail;
- 1.3 Il soit possible de former une équipe dans les occupations où cela est requis;

ANNEXE G (2)

- 1.4 Les travaux ne soient pas exécutés normalement par des entrepreneurs parce que la Compagnie n'a pas les équipements, les véhicules, les permis, les outils, les expertises nécessaires ou qu'ils ne soient ceux prévus aux contrats d'achats d'équipements.

Le salarié occasionnel demeure en poste jusqu'à l'arrivée du salarié ayant accepté l'offre conformément au paragraphe 18.4 de l'article 18 «Abolition de poste».

2. Si le remplacement est de moins d'une (1) semaine ou si la Direction ne connaît pas la durée du remplacement, elle utilise les services d'un salarié occasionnel uniquement dans une occupation où il existe déjà un statut de salarié occasionnel. S'il s'agit d'un surplus de travail, la Direction donnera priorité à un salarié occasionnel par rapport à un entrepreneur qui exécute un travail de même spécialité en autant que :
- 2.1 la Direction ne se soit pas déjà engagée à confier à un entrepreneur un projet complet;
 - 2.2 les travaux ne fassent pas partie d'un projet faisant l'objet d'un ordre spécifique de travail;
 - 2.3 il soit possible de former une équipe dans les occupations où cela est requis;
 - 2.4 les travaux ne soient pas exécutés normalement par des entrepreneurs parce que la Compagnie n'a pas les véhicules, les équipements, les permis, les outils, les expertises nécessaires ou qu'ils ne soient ceux prévus aux contrats d'achats d'équipements.
3. Si les salariés, sous la supervision d'un supérieur immédiat, ne sont pas disponibles pour effectuer des heures supplémentaires, après l'application du paragraphe 30.4 de l'article 30 «Heures supplémentaires de travail», la Direction peut utiliser les services des salariés occasionnels pour effectuer le travail requis :
- 3.1 en dehors des heures normales de travail prévues pour les salariés de l'occupation où le travail est requis;
 - 3.2 un jour de congé hebdomadaire prévu par l'horaire hebdomadaire des salariés de l'occupation où le travail est requis;

ANNEXE G (3)

- 3.3 Un jour de congé férié prévu par la convention collective.
4. Pour un même surplus de travail, l'utilisation des services d'un salarié occasionnel ne doit pas excéder huit (8) mois de travail continu.
5. Le salarié qui sera rendu au terme de la période allouée pour la mise à pied (y incluant la prolongation pour temps travaillé) aura les choix suivants :
- 5.1 être licencié et bénéficiaire de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6 de l'article 17 « Changements technologiques »;
- ou
- 5.2 devenir salarié occasionnel, dans une occupation où il existe déjà un statut de salarié occasionnel en autant qu'il possède le niveau minimal de compétence requis. Le salarié conserve son ancienneté acquise.
6. Pour se déplacer d'une base à une autre, le salarié occasionnel utilise le moyen de transport désigné par son supérieur immédiat. Si le véhicule personnel est utilisé en pareil cas, le salarié reçoit en guise de compensation l'équivalent du prix d'un billet d'autobus pour couvrir la distance entre les deux points.
- Le salarié occasionnel doit se rendre à sa base où le travail lui est offert à l'heure fixée par la Direction.
7. Lorsque la Direction décide d'affecter un salarié occasionnel dans un autre district, il bénéficie des avantages de la convention associés à telle affectation.

SALARIÉS DE LA CATÉGORIE BUREAU

LISTE DE RAPPEL

Cette liste comprend les salariés mis à pied sujets à rappel et les salariés occasionnels, lesquels sont embauchés pour accomplir les tâches spécifiques d'une occupation pour une base donnée.

Avant de pourvoir un poste par une ressource externe à la Compagnie ou d'utiliser les services d'un entrepreneur conformément à l'article 52 «Travail à contrat», la Direction fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel pour pourvoir un poste temporairement sans titulaire ou pour parer à un surplus de travail, selon la procédure suivante.

1. Dès que la Direction est avisée que le remplacement d'un salarié doit durer plus d'une (1) semaine à compter de la date où elle reçoit l'avis ou si la Direction détermine que le surplus de travail doit durer plus d'une (1) semaine, elle procède de la manière prévue au paragraphe 18.4 de l'article 18 «Abolition de poste».

Si aucun salarié n'accepte l'offre qui lui est faite, conformément au paragraphe 18.4 de l'article 18 «Abolition de poste», la Direction utilise les services d'un salarié occasionnel uniquement dans une occupation où il existe déjà un statut de salarié occasionnel.

Le salarié occasionnel demeure en poste jusqu'à l'arrivée du salarié ayant accepté l'offre conformément au paragraphe 18.4 de l'article 18 «Abolition de poste».

2. Si le remplacement ou le surplus de travail est de moins d'une (1) semaine ou si la Direction ne connaît pas la durée du remplacement, elle utilise les services d'un salarié occasionnel uniquement dans une occupation où il existe déjà un statut de salarié occasionnel.
3. Si les salariés sous la supervision d'un supérieur immédiat ne sont pas disponibles pour effectuer des heures supplémentaires, après l'application du paragraphe 30.4 de l'article 30 «Heures supplémentaires de travail», la Direction peut utiliser les services des salariés occasionnels pour effectuer le travail requis :

ANNEXE H (2)

- 3.1 En dehors des heures normales de travail prévues pour les salariés de l'occupation où le travail est requis;
- 3.2 Un jour de congé hebdomadaire prévu par l'horaire hebdomadaire des salariés de l'occupation où le travail est requis;
- 3.3 Un jour de congé férié prévu par la convention collective.
4. Pour un même surplus de travail, l'utilisation des services d'un salarié occasionnel ne doit pas excéder huit (8) mois de travail continu.
5. Le salarié qui est rendu au terme de la période allouée pour sa mise à pied (y incluant la prolongation pour temps travaillé) a les choix suivants :
 - 5.1 être licencié et bénéficier de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6 de l'article 17 «Changements technologiques»;

ou

 - 5.2 devenir salarié occasionnel, dans une occupation où il existe déjà un statut de salarié occasionnel, en autant qu'il possède le niveau minimal de compétence requis. Le salarié conserve son ancienneté acquise.

SALARIÉS DE LA CATÉGORIE AGENT CENTRE D'APPELS

LISTE DE RAPPEL

Cette liste comprend les salariés mis à pied sujets à rappel et les salariés occasionnels, lesquels sont embauchés pour accomplir les tâches d'une occupation pour une base donnée.

Avant de pourvoir un poste par une ressource externe à la Compagnie, la Direction fait appel aux salariés inscrits sur la liste de rappel pour pourvoir un poste temporairement sans titulaire ou pour parer à un surplus de travail ou pour un projet spécifique, selon les procédures suivantes.

1. Le salarié inscrit sur la liste de rappel doit faire connaître par écrit, dix (10) jours avant le premier (1^{er}) de chaque mois, sa disponibilité à la Direction.
2. Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté (en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite), en autant que le salarié ait la compétence pour exécuter le travail requis.
3. Lorsque le salarié mis à pied fait l'objet d'un rappel au travail, sa période de mise à pied sujet à rappel sera prolongée d'une (1) semaine à chaque fois que ce dernier aura accumulé l'équivalent d'une (1) semaine normale de travail.
 - 3.1 Le salarié qui est rendu au terme de la période allouée pour sa mise à pied (y incluant la prolongation pour le temps travaillé) a les choix suivants :
 - a) être licencié et bénéficier de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 17.6 de l'article 17 «Changements technologiques» ou
 - b) devenir salarié occasionnel, dans une occupation où il existe déjà un statut de salarié occasionnel, en autant qu'il possède le niveau minimal de compétence requis. Le salarié conserve son ancienneté acquise.
4. Advenant le cas que, pour une période donnée, il n'y ait pas suffisamment de salariés disponibles, la Direction assigne le travail requis par ordre d'ancienneté, en commençant par le moins ancien.

ANNEXE J

LISTE D'ARBITRES

Me Rodrigue Blouin

Me Gilles Desnoyers

Me Marc Gravel

Me Jean-Denis Gagnon

Me Carol Jobin

Me Marcel Morin

Me Diane Sabourin

M. Jean Sexton

Me Lyse Tousignant

LETTRE D'ENTENTE

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

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

1. Généralités

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

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

2. Durée du séjour

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

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

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

3. Accumulation des heures

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

Bien que l'horaire normal de travail soit habituellement de sept heures et demie (7½ h) par jour et de trente-sept heures et demie (37½ h) par semaine, la rémunération du temps supplémentaire commencera à courir après la huitième (8^e) heure de la journée et après la quarantième (40^e) heure de la semaine. Ainsi, la période se situant entre sept heures et demie (7½ h) et huit heures (8 h) est rémunérée à taux normal et il en est de même pour la période se situant entre trente-sept heures et demie (37½ h) et quarante heures (40 h) qui est rémunérée à taux normal.

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

4. Sorties

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

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

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

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

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

5. Logement

5.1 L'Employeur verse au salarié originaire ou non et basé sur le territoire situé à l'est de la rivière Shel Drake, une compensation de trois cent dollars (300 \$) par mois.

- 5.2 Si le salarié demeure dans une propriété appartenant à TELUS Communications (Québec) Inc., il bénéficie d'une réduction de trois cent dollars (300 \$) sur le prix de location de la propriété.
- 5.3 Cette compensation ou réduction s'applique uniquement au salarié premier réclamant par unité de logement ou par propriété.
- 5.4 Le salarié régulier à temps partiel ou le salarié occasionnel bénéficie de cette compensation ou réduction en proportion du nombre moyen d'heures normales effectuées selon la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

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

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

- Accumulation de temps (point 3);
- Sorties, s'il y a lieu (point 4.4);
- Logement (point 5);

à l'exclusion de ceux couverts par le sous-paragraphe 4.4, le salarié reçoit, en guise de remboursement de ses frais lors des sorties de sa base de travail, une indemnité de six cents dollars (600 \$) par année civile. Le salarié régulier à temps partiel ou le salarié occasionnel bénéficie de cette indemnité en proportion du nombre moyen d'heures normales effectuées selon la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour
du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE

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

PAUSES ET REPAS

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE

LISTE DES RÉGIONS ET DISTRICTS

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

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

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

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

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE
TRAITEMENT SALARIAL

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

1. Généralités

1.1 Salarié régi

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

1.2 Établissement du salaire normal

Sous réserve du paragraphe 6 de la présente lettre d'entente, l'établissement du salaire du salarié régi par la présente convention collective s'effectue selon les modalités décrites aux paragraphes 2 et suivants.

1.3 Dates effectives

Les augmentations d'échelles et augmentations générales annuelles décrites ci-après sont effectives le dimanche le plus près du 1^{er} janvier. Si le 1^{er} janvier est un mercredi, elles sont effectives le dimanche précédent le 1^{er} janvier. Lorsque le système de paye le permettra, la date effective des augmentations d'échelles et augmentations générales annuelles sera le 1^{er} janvier.

1.4 Heure normale

Signifie chaque heure normale travaillée excluant toute heure supplémentaire.

2. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2006

2.1 Montant forfaitaire

Le salarié régi par la présente convention collective reçoit un montant forfaitaire représentant 1,75 % des gains pour les heures normales travaillées au cours de l'année 2006.

Pour le salarié régi par la présente convention collective à la date de signature, un premier versement de ce forfaitaire se fera au plus tard en novembre 2006 pour la période du 1^{er} janvier 2006 au 9 septembre 2006 en fonction des heures normales de travail. À compter du 10 septembre 2006, le salarié régi par la présente reçoit un montant forfaitaire à chaque période de paye restante de l'année 2006 et ce, en fonction des heures normales de travail durant cette période.

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

2.2 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2006

Il n'y a pas d'avancement d'échelon au cours de cette période.

3. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2007

3.1 Montant forfaitaire

Le salarié régi par la présente convention collective reçoit un montant forfaitaire représentant 1,0 % des gains pour les heures normales travaillées au cours de l'année 2007.

Le montant forfaitaire sera versé à chaque période de paye de l'année 2007 et ce, en fonction des heures normales de travail durant cette période.

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

3.2 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2007

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2007 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2007 progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date de révision de salaire et ce, selon les modalités prévues à l'article 35 «Avancement d'échelon» de la convention collective.

3.3 Salarié dont le taux de salaire est entre deux échelons suite à l'implantation du nouveau système d'évaluation des occupations

Nonobstant le paragraphe précédent, le salarié régi par la présente convention collective dont le taux de salaire normal est situé entre deux échelons de sa nouvelle classe salariale suite à l'implantation du nouveau système d'évaluation des occupations, progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date de révision de salaire. Advenant que cet avancement d'échelon n'a pas permis au salarié de recevoir une augmentation de 2 %, le taux horaire précédent l'avancement d'échelon de ce salarié sera majoré de 2 %.

4. Traitement salarial du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2008

4.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2008, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2007 sont majorées de 1 %.

4.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2008, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 4.1.

4.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2008

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2008 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2008 progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date de révision de salaire et ce, selon les modalités prévues à l'article 35 «Avancement d'échelon» de la convention collective.

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

5.1 Augmentation d'échelles

Le 1^{er} janvier 2009, les échelles salariales prenant fin le 31 décembre 2008 sont majorées de 1 %.

5.2 Augmentation générale

Le 1^{er} janvier 2009, le salarié régi par la présente convention collective se voit accorder sur son taux de salaire normal et ce, jusqu'à concurrence du maximum de son échelle salariale, une augmentation correspondant à celle obtenue au paragraphe 5.1.

5.3 Avancement d'échelon du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009

Le salarié régi par la présente convention collective dont la date de révision de salaire se situe entre le 1^{er} janvier 2009 et le 31 décembre 2009 inclusivement et dont le taux de salaire normal ne se situe pas au maximum de l'échelle salariale de son occupation en vigueur le 1^{er} janvier 2009 progresse à l'échelon immédiatement supérieur à sa date de révision de salaire et ce, selon les modalités prévues à l'article 35 «Avancement d'échelon» de la convention collective.

6. Traitement salarial du salarié qui n'est plus représenté par le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P.

Le salarié qui, le 1^{er} janvier 2006 ou après, était couvert par le certificat d'accréditation émis par le Conseil canadien des Relations Industrielles qui n'est plus couvert suite à un mouvement de personnel et qui est toujours à l'emploi de TELUS Communications (Québec) Inc. est couvert, s'il y a lieu, par les dispositions du paragraphe 2 de la présente, au prorata du nombre de semaines normales de travail effectuées alors qu'il était couvert par l'accréditation entre le 1^{er} janvier 2006 et la date du mouvement de personnel.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur, Relations de
travail et Sécurité du travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE

COMITÉ CONJOINT PERMANENT D'ÉVALUATION DES OCCUPATIONS

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

1. Le comité conjoint permanent d'évaluation des occupations est composé de sept (7) personnes :

Syndicat <u>québécois</u> des employés de <u>TELUS</u>	2 personnes
Syndicat des agents de maîtrise de <u>TELUS</u>	2 personnes
Gestionnaires	2 personnes
Service des Ressources humaines de TELUS Communications (Québec) Inc.	1 personne

2. Les membres du comité conjoint permanent d'évaluation des occupations se réunissent deux (2) fois par année ou au besoin afin de revoir globalement l'ensemble des résultats d'évaluation, de régler les cas de désaccords du comité d'évaluation des occupations et de s'assurer de l'application uniforme et cohérente du système d'évaluation des occupations.

3. Comité d'évaluation des occupations

3.1 Le comité d'évaluation des occupations est un sous-comité du Comité conjoint permanent d'évaluation des occupations.

3.2 Son rôle est de procéder à l'évaluation des occupations proprement dite.

3.3 Il est composé de quatre (4) personnes, soit de deux (2) représentants de TELUS Communications (Québec) Inc. et de représentants de la catégorie des emplois à évaluer.

Exemple : si un emploi de la catégorie métier est évalué, le Comité d'évaluation des occupations sera composé de représentants du S.Q.E.T. et de représentants de TELUS Communications (Québec) Inc.

4. En cas de désaccord sur la classification d'une occupation émise par le Comité d'évaluation des occupations, le dossier est référé au Comité

conjoint permanent d'évaluation des occupations. La décision de ce dernier est finale et sans appel.

5. La décision finale de la classification d'une occupation est transmise par la direction des Ressources humaines au directeur de service requérant et au Syndicat.
6. 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 des comités suivants :
 - comité conjoint permanent d'évaluation des occupations
 - comité d'évaluation des occupations
7. L'employé qui travaille sur le quart de travail de soir ou de nuit ou qui est en congé hebdomadaire est compensé à taux normal en reprise de temps pour l'équivalent du temps consacré à sa participation à la réunion du comité. Les heures sont reprises après entente à cet effet entre l'employé et son supérieur.
8. 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC. ,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE

COMITÉ CONJOINT D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

1. Généralité

En tant qu'Employeur ayant obtenu le 20 novembre 2000 un avis de conformité aux exigences de la Loi sur l'Équité en matière d'emploi, TELUS Communications (Québec) Inc. reconnaît les bien-fondés de maintenir un comité conjoint sur l'Équité en matière d'emploi pour la durée de la présente convention collective.

1.1 Mandat

Le mandat de ce comité consiste à suivre l'évolution de la situation des membres des groupes désignés (femmes, autochtones, personnes handicapées et membre des minorités visibles) au sein de l'Entreprise, en identifiant s'il y a lieu des situations nécessitant corrections et recommandant, par le biais des mécanismes en place, des mesures appropriées de redressement.

1.2 Responsabilités

- effectuer un suivi des activités liées aux exigences législatives;
- effectuer un suivi du plan d'équité en matière d'emploi de TELUS Communications (Québec) Inc.;
- faire des recommandations à l'Employeur sur des mesures possibles d'accommodement, de redressement et de soutien.

1.3 Composition du comité

Ce comité est composé d'un (1) représentant de l'Employeur, de deux (2) représentants du S.Q.E.T. et d'un (1) représentant du S.A.M.T. qui se réunissent au maximum quatre (4) fois par année.

Le salarié qui participe aux réunions de ce comité est réputé être au travail. Il est rémunéré uniquement pour la période comprise pendant les heures normales de travail.

Le salarié qui travaille sur le quart de travail de soir ou de nuit, ou qui est en congé hebdomadaire, est compensé en reprise de temps pour l'équivalent du temps consacré à sa participation à la réunion du comité. Les heures sont reprises après avoir obtenu l'approbation de son supérieur immédiat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC. ,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE

MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

Le 5 septembre 2006, le régime de retraite de TELUS Corporation pour les employés de TELUS Communications (Québec) Inc. est modifié tel que décrit ci-après :

a) Inclusion du variable au régime de retraite.

Pour les années de participation à compter du 1^{er} janvier 2007, la rémunération variable versée, jusqu'à concurrence de la prime cible, est assujettie au régime de retraite.

La cotisation d'exercice du participant au volet à prestations déterminées du régime de retraite est majorée de 0,11 % et ce, à compter de la première paie versée en janvier 2008.

b) Participation au volet à cotisations déterminées.

Tout salarié admissible embauché à compter du 5 septembre 2006 doit adhérer au volet à cotisations déterminées (CD) du régime de retraite.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRE FLEXIBLE ET SEMAINE DE TRAVAIL DE 4 JOURS

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

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 l'horaire flexible et de la semaine de travail de quatre (4) jours doit se faire selon les paramètres suivants :
 - se fait sur une base volontaire;
 - permet de répondre et de satisfaire les besoins des clients et partenaires internes/externes;
 - permet l'atteinte des objectifs de qualité du service;
 - est accordé après discussion entre le supérieur hiérarchique et son équipe, au cours de laquelle discussion, il doit y avoir entente sur le choix et la répartition de l'horaire de travail.
2. Les modalités régissant l'horaire flexible prévues à la lettre d'entente collective S.E.E.Q.T.- S.A.Q.T. 95-02 sont maintenues.
3. La durée de la semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, trente-sept virgule cinq (37,5) heures ou de quarante (40) heures.
4. La répartition de la semaine normale de travail peut se faire sur quatre (4) jours consécutifs de travail d'une durée de huit virgule soixante quinze (8,75) heures chacun, de neuf virgule trente-huit (9,38) heures chacun ou de dix (10) heures chacun.
5. Lorsque du temps supplémentaire est accordé, il est rémunéré selon les dispositions de l'article 30 «Heures supplémentaires de travail».

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

NORMES GÉNÉRALES DE L'APPLICATION DE L'HORAIRE FLEXIBLE

Journée de travail :	la journée de travail normale est de sept heures, de sept heures et demie ou de huit heures, selon le cas. Le nombre d'heures ouvrées pourra varier d'une journée à l'autre, mais en aucun cas elle ne sera inférieure à 4 h 45, soit le nombre total des deux périodes fixes. La journée de travail s'effectuera normalement entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi.
Plage fixe :	période de la journée pendant laquelle tout le personnel doit être présent au travail, à moins d'une autorisation du <u>supérieur immédiat</u> .
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 <u>supérieur immédiat</u> .
Plage mobile :	période de la journée pendant laquelle un individu peut être ou ne pas être présent au travail.
Plage médiane:	période correspondant au temps d'arrêt pour le repas du midi.
Période de référence:	période de paie correspond, selon le cas, à : <ul style="list-style-type: none">⇒ dix jours de sept heures totalisant soixante-dix heures ou;⇒ dix jours de sept heures et demie totalisant soixante-quinze heures;⇒ dix jours de 10 heures totalisant 80 heures
Banque de temps :	la banque de temps est le résultat des écarts en terme de surplus ou de déficit des heures normales de travail par période de référence (+ ou - une journée par mois).
Crédit d'heures :	normalement, limite de 1 jour de congé accumulé par mois, à moins qu'une entente contraire ne soit conclue entre l'employé et son supérieur hiérarchique.

LETTRE D'ENTENTE

SALARIÉS DE RELÈVE

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

1. Les parties reconnaissent le besoin croissant de renouvellement de la main d'œuvre et l'importance pour l'organisation de pouvoir se doter de moyens rapides de recrutement de nouveaux talents.
2. Afin de répondre à cette préoccupation pour les postes de **Technicien, Télécom, réseau et réseautique (M1469)** ainsi que **Technicien, Centre de vérification multiservice, Affaires (M1594)**, l'employeur constituera une banque de candidatures.
3. Lorsque l'Employeur constitue une banque de candidatures, il s'engage à l'utiliser pour une période de douze (12) mois qu'il détermine au moment de créer ladite banque.

Principes de fonctionnement

- A. À une période qu'il détermine, l'Employeur rend disponible la liste de l'ensemble des bases de travail pour lesquelles on retrouve les occupations de **Technicien, Télécom, réseau et réseautique (M1469)** ainsi que **Technicien, Centre de vérification multiservice, Affaires (M1594)**.
- B. Un appel à tous pour l'ensemble de salariés est communiqué dans l'Intranet afin de créer une banque de candidatures.
- C. Le salarié intéressé fait connaître ses préférences pour un maximum de deux (2) choix comprenant chacun une occupation et une base de travail.
- D. Les salariés doivent réitérer leur intérêt annuellement, à chaque ouverture de la banque de candidature.
- E. Si un besoin survient durant la période de douze (12) mois de validité de la banque, l'Employeur utilise la banque susmentionnée à la place de la procédure d'affichage prévue à l'article 19 «Mouvement de personnel». La sélection s'effectue parmi les candidats ayant manifesté leur intérêt pour l'occupation et la base où le poste est à pourvoir selon les modalités prévues au paragraphe 19.11 de l'article 19 «Mouvement de personnel».

- F. Advenant qu'aucun candidat n'ait manifesté son intérêt pour un poste dans la base à pourvoir ou qu'aucun candidat ne soit choisi, l'Employeur peut procéder à l'embauche d'un salarié de relève sans autre affichage.
- G. Le candidat choisi doit demeurer en poste pour une période minimale de douze (12) mois.
- H. L'Employeur se réserve le droit de ne pas renouveler la banque de candidatures au terme d'un cycle de douze (12) mois, auquel cas, l'Employeur en avisera le syndicat. L'Employeur peut cependant réinstaurer une banque de candidatures subséquemment.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE

CALCUL DU POURCENTAGE DE SALARIÉS TEMPORAIRES

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

1. Pour les fins de calcul du pourcentage de salariés temporaires, seuls les salariés temporaires tel que défini à l'article 2.40 ainsi que les salariés occasionnels tel que défini aux articles 2.36 et 2.37 de la convention sont considérés.
2. Les périodes de référence pour le calcul sont :
 - Janvier, février, mars (1^{er} trimestre)
 - Avril, mai, juin (2^e trimestre)
 - Juillet, août, septembre (3^e trimestre)
 - Octobre, novembre, décembre (4^e trimestre)
3. Les calculs se font en début avril, début juillet, début octobre pour la période de référence précédente et fin décembre pour la période de référence alors en cours.
4. Le pourcentage de salariés temporaires est calculé en prenant le total des salariés temporaires et occasionnels tel que défini au point 1 sur l'ensemble des salariés de l'unité de négociation.
5. Le pourcentage de salariés temporaires ne peut dépasser vingt-cinq pour cent (25 %) du nombre total de salariés de l'unité de négociation, sauf dans les périodes de pointe où le pourcentage peut atteindre trente pour cent (30 %). Ces périodes de pointe sont du 1^{er} mai au 31 août inclusivement et du 15 décembre au 15 janvier inclusivement.
6. Advenant que, durant deux (2) trimestres consécutifs, le pourcentage de salariés temporaires dépasse le niveau entendu, la Direction s'engage à combler cinquante pour cent (50 %) des postes excédentaires, arrondi au nombre entier inférieur, de la façon prévue à l'article 19 «Mouvement de personnel».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE

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

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE

RÉMUNÉRATION VARIABLE

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

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

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

Année de référence : La période du 1^{er} janvier d'une année au 31 décembre de la même année.

Prime cible : Le pourcentage (%) de la prime cible est défini selon le tableau suivant :

Année	Prime cible
2007	3 %
2008	4 %
2009	5 %

Tableau de bord : Ensemble d'indicateurs servant à évaluer la performance des entreprises. Les tableaux de bord sont révisés annuellement ou selon les besoins d'affaires ou stratégies visées par l'entreprise. Les tableaux de bord utilisés pour les employés d'exécution sont les mêmes que ceux utilisés pour les gestionnaires et les professionnels de l'entreprise.

Volet Entreprise : Portion de la rémunération variable qui est versée en fonction des résultats du tableau de bord de l'entreprise.

Volet Unité d'affaires : Portion de la rémunération variable qui est versée en fonction des résultats du tableau de bord de l'unité d'affaires. Le volet Entreprise et le volet Unité d'affaires constituent les deux (2) composantes du programme de rémunération variable. Le poids de

chacune de ces deux (2) composantes peut varier en fonction du programme établi par l'Employeur.

Prime réelle : Le versement de la rémunération variable est fonction des résultats des tableaux de bord et du salaire de base admissible.

PREMIÈRE PARTIE : ADMISSIBILITÉ AU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION VARIABLE DE L'EMPLOYEUR

Le salarié admissible au régime de rémunération variable de l'Employeur est celui qui rencontre les attentes de l'Employeur au niveau de l'évaluation de la contribution pour TELUS Communications (Québec) Inc. et qui rencontre une des conditions suivantes :

- a) il est salarié à l'emploi de l'Employeur le 31 décembre de l'année de référence;
- b) il a travaillé au moins trois (3) mois et a quitté pour la retraite ou la préretraite dans l'année de référence;
- c) le 31 décembre de l'année de référence, il est en affectation temporaire sur un poste régi par l'unité de négociation du S.A.M.T.;
- d) il est un employé dont le poste d'attache est un poste professionnel ou superviseur et qui est ou a été en affectation temporaire sur un poste régi par l'unité de négociation du S.Q.E.T.;
- e) il est un salarié temporaire qui a été mis à pied au cours du mois de décembre de l'année de référence et qui est réembauché au cours du mois de janvier suivant l'année de référence.

Le salarié qui n'a pas travaillé douze (12) mois dans l'année de référence reçoit une prime réelle au prorata des semaines complètes de travail sur un poste régi par l'unité de négociation du S.Q.E.T. en tenant compte exclusivement des conditions suivantes :

l'absence en maladie couverte par le délai de carence de sept (7) jours, les permis d'absence tel que prévu aux paragraphes 44.1 «Permis d'absence pour assister à des funérailles», 44.2 «Permis d'absence pour naissance ou adoption», 44.3 «Permis d'absence pour mariage» et 44.4 «Permis d'absence pour obligations parentales» de la convention collective et la période de vacances sont considérés avoir été travaillés au sens de ce paragraphe.

DEUXIÈME PARTIE : CALCUL DE LA VALEUR MONÉTAIRE DE LA PRIME À ÊTRE VERSÉE SOUS FORME DE MONTANT FORFAITAIRE À TITRE DE RÉMUNÉRATION VARIABLE

Volet Entreprise : La portion du volet Entreprise est calculée en fonction des résultats du Tableau de Bord de l'entreprise, de la portion qu'elle représente et du salaire de base admissible.

Volet Unité d'affaires : La portion du volet Unité d'affaires est calculée en fonction des résultats du Tableau de Bord de l'Unité d'affaires, de la portion qu'elle représente et du salaire de base admissible.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE
PROGRAMME DE DISPONIBILITÉ

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

1. Les parties reconnaissent que les besoins de la clientèle évoluent constamment et l'importance pour l'organisation de pouvoir rencontrer ses engagements auprès de ses clients.
2. Les parties conviennent que l'Employeur peut implanter un programme de disponibilité afin de rencontrer ses besoins opérationnels ainsi que ceux de sa clientèle.
3. Les occupations suivantes pourraient être visées aux fins de ce programme :
 - **Technicien, Télécom, réseau et réseautique (M1469);**
 - **Préposé, Application clients (M1462);**
 - **Épisseur-réparateur de câbles (M0076);**
 - **Technicien, Télécom services clients (M1635);**
 - **Préposé, Mécanique immeubles (M0066);**
 - **Technicien, Administration des systèmes (B1615).**
4. Le nombre de bases, de salariés ainsi que de périodes requis en disponibilité est déterminé par l'Employeur. Toutefois, pour le service de l'exploitation, l'intention de l'Employeur est d'utiliser seulement un (1) salarié à la fois pour couvrir les besoins d'un même district.
5. Lors de l'attribution des horaires de disponibilité, l'Employeur, lorsque possible, accorde la priorité aux employés ayant manifesté leur intérêt à être en disponibilité. Autrement, les horaires de disponibilité sont attribués en rotation équitable.
6. Le salarié désigné par l'Employeur pour être en disponibilité reçoit une prime de vingt-huit dollars (28 \$) par jour du lundi au vendredi inclusivement, une prime de quarante-cinq dollars (45 \$) par jour le samedi et le dimanche. Lors d'un jour férié prévu au paragraphe 31.4 de la convention collective, la prime de disponibilité est de cinquante-huit dollars (58 \$) pour ce jour au lieu de celles mentionnées précédemment.
7. Le salarié en disponibilité qui reçoit un appel de service et qui, par son assistance, contribue à trouver une solution acceptable⁽¹⁾ au problème sans

avoir à se déplacer, a droit à une rémunération minimale de une (1) heure à taux régulier, ou au paiement des heures réelles travaillées conformément à l'article 30 «Heures supplémentaires de travail» de la convention collective.

⁽¹⁾ Considérant que l'ensemble de ce programme est nouveau, les parties conviennent de se rencontrer rapidement si l'Employeur considère qu'il y a une ou des réclamations qui ne rencontrent pas l'esprit de cette entente. Les parties devront trouver des solutions satisfaisantes pour permettre la continuité de l'application de ce paragraphe.

8. Le salarié en disponibilité qui reçoit un appel de service et qui doit se déplacer sur les lieux du dérangement a droit à la rémunération minimale prévue pour un rappel au travail telle que spécifiée au paragraphe 41.3 de la convention collective.
9. Il est de la responsabilité du salarié d'aviser son supérieur immédiat de tout changement à l'horaire de disponibilité. De plus, sauf en cas de force majeure, le salarié doit convenir de son remplacement avec un autre salarié visé par la présente lettre.
10. Le salarié en disponibilité peut, sous réserve de l'approbation de son supérieur immédiat, stationner le véhicule mis à sa disposition par l'Employeur, chez-lui.
11. Le salarié en disponibilité doit être sobre en tout temps.
12. Sauf pour le point 6 de la présente l'Employeur se réserve le droit de modifier ou de mettre fin au programme, auquel cas, l'Employeur en avisera le Syndicat.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et Sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

LETTRE D'ENTENTE
INTERVENTIONS PLANIFIÉES

Le Syndicat québécois des employés de TELUS, section locale 5044 du S.C.F.P. et TELUS Communications (Québec) Inc., parties signataires de la convention collective intervenue entre elles le 5 septembre 2006, conviennent de l'entente suivante.

1. Les parties reconnaissent que certaines interventions sont nécessaires et que le moment de leur exécution doit tenir compte de la continuité des services clients et du caractère particulier de l'intervention à effectuer.
2. L'intervention planifiée consiste en une intervention dont le moment de l'exécution est déterminé par l'Employeur et dont la plage horaire de réalisation est à l'extérieur de la journée ou de la semaine normale de travail.
3. Le salarié dont le début de l'intervention planifiée se situe entre la fin de sa journée normale de travail et 20 h 00 est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 30.8 de l'article 30 «Heures supplémentaires de travail» de la convention collective.
4. Le salarié dont le début de l'intervention planifiée se situe après 20 h 00 du lundi au vendredi inclusivement est rémunéré pour un minimum de deux heures et demie (2,5) au taux de salaire normal ou reçoit la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 30 «Heures supplémentaires de travail».
5. Le salarié dont le début de l'intervention planifiée se situe un samedi ou un dimanche est rémunéré pour un minimum de deux heures et demie (2,5) au taux de salaire normal ou reçoit la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 30 «Heures supplémentaires de travail».
6. Le salarié dont le début de l'intervention planifiée se situe un jour férié, tel que défini au paragraphe 31.4 de l'article 31 «Jours Fériés» de la convention collective, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux de salaire normal ou reçoit la rémunération pour les heures supplémentaires de travail prévue à l'article 30 «Heures supplémentaires de travail».

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rimouski, ce 5^e jour du mois de septembre 2006.

**POUR TELUS COMMUNICATIONS
(QUÉBEC) INC.,**

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

Gilles Lavoie,
directeur de secteur,
Relations de travail et sécurité du
travail

Charles Sauvageau,
président

