
CONVENTION COLLECTIVE

entre



et le



du 16 avril 2023 au 31 mars 2027

TABLE DES MATIÈRES

SECTION PRINCIPALE

Article 1.....	Champs d'application.....	1
Article 2.....	Définitions.....	1
Article 3.....	Ancienneté et années de service.....	3
Article 4.....	Discrimination.....	3
Article 5.....	Reconnaissance syndicale.....	3
Article 6.....	Retenue des cotisations et renseignements fournis au syndicat.....	4
Article 7.....	Absence autorisée.....	5
Article 8.....	Droits de la Direction.....	6
Article 9.....	Aucune grève ni lockout.....	7
Article 10.....	Motif valable.....	7
Article 11.....	Griefs.....	9
Article 12.....	Arbitrage.....	11
Article 13.....	Paiement des salaires.....	13
Article 14.....	Santé et sécurité.....	14
Article 15.....	Programmes de télétravail et Styles de travail.....	14
Article 16.....	Congés personnels.....	15
Article 17.....	Dispositions relatives à la rémunération pour les salariés qui bénéficient d'une absence autorisée.....	15
Article 18.....	Congés autorisés.....	17
Article 19.....	Congé de maternité, congé parental et congé de soignant.....	18
Article 20.....	Tenue de travail.....	18
Article 21.....	Cours approuvés par la société.....	18
Article 22.....	Impartition.....	18
Article 23.....	Changement technologique.....	19
Article 24.....	Régime Vie et santé des salariés du STT-Syndicat des Métallos (programme d'assurance vie collective).....	19
Article 25.....	Procédure de négociation collective.....	19
Article 26.....	Indemnité de vie chère.....	19
Article 27.....	Durée.....	20

ANNEXE A – OUEST

ACTIVITÉS TECHNOLOGIQUES, VENTES, SERVICE ET SOUTIEN À LA CLIENTÈLE ET SERVICES DE TÉLÉPHONISTES AU DÉTAIL

Article A1.....	Application de la présente annexe.....	23
Article A2.....	Administration des salaires.....	23
Article A3.....	Jours fériés.....	24
Article A4.....	Vacances annuelles.....	26
Article A5.....	Heures de travail et horaire.....	30
Article A6.....	Heures supplémentaires.....	33
Article A7.....	Indemnités différentielles, primes et indemnités de disponibilité.....	37
Article A8.....	Lieu de rattachement.....	39
Article A9.....	Travail à partir du domicile.....	39
Article A10.....	Repas et hébergement.....	40

Article A11.....	Retour au domicile en milieu d'affectation	42
Article A12.....	Moyens de transport.....	43
Article A13.....	Transferts et changements d'affectation	44
Article A14.....	Processus d'affichage des postes.....	45
Article A15.....	Dépenses incidentes au transfert d'un salarié	46
Article A16.....	Mises à pied	47
Article A17.....	Absence en raison d'une invalidité résultant d'un accident professionnel	49
Article A18.....	Dispositions applicables à activités technologiques – Ouest.....	50
Article A19.....	Dispositions applicables à ventes, service et soutien à la clientèle – Ouest	51
Article A20.....	Dispositions applicables aux services de téléphonistes au détail – Ouest	53
Pièce complémentaire A-1....	Zones de rattachement	59
Pièce complémentaire A-2....	Secteurs d'exploitation – C.-B.....	62
Pièce complémentaire A-3....	Secteurs d'exploitation – Alb.....	63
Pièce complémentaire A-4....	Titres de postes : Activités technologiques – Ouest	64
Pièce complémentaire A-5....	Échelles de salaires : Activités technologiques – Ouest.....	65
Pièce complémentaire A-6....	Titres de postes : Ventes, service et soutien à la clientèle – Ouest.....	69
Pièce complémentaire A-7....	Quasi-Titres de postes : Ventes, service et soutien à la clientèle – Ouest.....	72
Pièce complémentaire A-8....	Échelles de salaires : Ventes, service et soutien à la clientèle – Ouest.....	74
Pièce complémentaire A-9....	Titres de postes : Services de téléphonistes au détail – Ouest.....	79
Pièce complémentaire A-10..	Échelles de salaires : Services de téléphonistes au détail – Ouest.....	80

ANNEXE B – EST

ACTIVITÉS TECHNOLOGIQUES, VENTES, SERVICE ET SOUTIEN À LA CLIENTÈLE

Article B1.....	Application de la présente annexe	81
Article B2.....	Administration des salaires	81
Article B3.....	Jours fériés	81
Article B4.....	Vacances annuelles	83
Article B5.....	Heures de travail et horaire	85
Article B6.....	Heures supplémentaires	87
Article B7.....	Indemnités différentielles et indemnités de disponibilité	89
Article B8.....	Outils	89
Article B9.....	Dépenses	89
Article B10.....	Mises à pied	90
Pièce complémentaire B-1... Titres de postes : Activités technologiques – Est.....		91
Pièce complémentaire B-2... Échelles de salaires : Activités technologiques – Est		92
Pièce complémentaire B-3... Titres de postes : Ventes, service et soutien à la clientèle – Est		94
Pièce complémentaire B-4... Échelles de salaires : Ventes, service et soutien à la clientèle – Est		97

ANNEXE C

CENTRE D'APPELS COMPÉTITIF

Article C1	Application de cette annexe	101
Article C2	Administration des salaires	101
Article C3	Jours fériés	102
Article C4	Vacances annuelles	103
Article C5	Heures de travail et horaire	105
Article C6	Heures supplémentaires	107
Article C7	Généralités	107
Article C8	Mises à pied	108
Article C9	Agents(es), Centre d'appels	108
Pièce complémentaire C-1 ..	Échelles de salaires	110

PROTOCOLES D'ENTENTE

Versement de montant forfaitaire	114
Programme de prime de rendement (Annexe A – Ouest et Annexe C – Centre d'appels compétitif)	115
Programme de prime de rendement (Annexe B – Est)	116
Rajustements à la rémunération (Annexe B – Est)	117
Régimes de commissions/de rémunération incitative	118
Rémunération concurrentielle en fonction du marché	119
Équité salariale	120
Régimes de retraite	121
Régime de retraite des salariés en Colombie-Britannique	122
Avantages sociaux Flex Équipe TELUS (Annexe A – Ouest et Annexe B – Est)	125
Avantages sociaux pour les salariés temporaires et à terme	126
Mesures d'adaptation	127
Semaine de travail comprimée	128
Nombre d'heures de travail moyen	131
Professionnel de service	133
Vérification du casier judiciaire et autorisations requises pour effectuer un travail lié à la sécurité	135
Orientation des nouveaux employés – Article 5.06	136
Services de téléphonistes	137
Fusions, acquisitions et dessaisissement	138
Programmes de départ volontaire	138
Versement d'un montant forfaitaire au Régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication (RRTT) en prévision de l'incidence des départs liés au programme de départ volontaire, notamment dans le cadre du régime d'encouragement à la retraite anticipée ou d'un régime équivalent	140
Programmes de départ volontaire – Incidence possible sur le Régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication (RRTT)	141
Magasins de détail de TELUS	142
Demande Go East	143
Dispositions de la convention collective applicables aux salariés ajoutés à l'unité de négociation à mi-contrat	144
Mesures Transitoires	147

LETTRES D'ENTENTE

Salariés occasionnels	152
Rencontres consultatives	155
Rencontres consultatives pour les discussions sur les processus de règlement des griefs et d'arbitrage et sur les activités connexes.....	157
Forum consultatif pour les discussions sur l'impartition et la délocalisation.....	158
Problèmes de compétence au Québec entre les unités de négociation représentées par le STT et le SQET.....	159
Impartition (Annexe A – Ouest).....	160
Impartition (Annexe B – Est).....	161
Équité en matière d'emploi	162
Allocation linguistique	163
Calendrier d'invalidité de courte durée pour les salariés assujettis à l'annexe A - Ouest qui sont exclus	164
Transfert entre les provinces – Régimes de retraite.....	165
Professionnel de service.....	166
Représentant(e) des ventes, Appels entrants et sortants	167
Salariés embauchés dans le cadre des programmes de télétravail ou Styles de travail	168
Violence conjugale ou familiale.....	169
Plaintes pour harcèlement et violence au travail	171
Retrait des lettres non disciplinaires	172

SECTION PRINCIPALE

ARTICLE 1 – CHAMPS D'APPLICATION

- 1.01 La présente convention s'applique à tous les salariés de la Société visés par l'ordonnance d'accréditation du Conseil canadien des relations industrielles, avec ses modifications successives, notamment aux salariés exécutant des tâches dans les titres de postes indiqués dans les annexes à la présente convention.
- 1.02 Lorsque la Société crée un nouveau titre de poste au sein de l'unité de négociation, celui-ci sera inséré dans l'annexe et l'échelle des salaires appropriées en fonction des tâches présentant des points communs et de l'emplacement du salarié occupant le nouveau poste.
- 1.03 Sauf disposition contraire dans la section principale ou dans les annexes, les protocoles d'entente ou les lettres d'entente, la section principale la présente convention s'applique à tous les salariés de l'unité de négociation. Il est convenu et entendu que les dispositions de chaque annexe se limitent et s'appliquent uniquement aux titres de postes visés dans l'annexe en question ou ajoutés par la suite à ladite annexe conformément aux dispositions de l'alinéa 1.02.
- 1.04 La Société accepte d'informer le Syndicat de tout nouveau poste, sous le niveau de directeur général, créé pendant la durée de la convention qui, de l'avis de la Direction, ne s'inscrit pas dans les champs d'application de l'unité de négociation.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

- 2.01 **Salarié régulier à temps plein** – Par salarié régulier à temps plein, on entend une personne régie par les conditions de la présente convention, dont on s'attend, dans une mesure raisonnable, à ce que son emploi se continue, sous réserve de cessation d'emploi à la discrétion de la Société ou du salarié. Un salarié régulier à temps plein est un salarié dont il est prévu qu'il travaille les heures de travail normales fixées pour le poste du salarié.
- 2.02 **Salarié régulier à temps partiel** – Par salarié régulier à temps partiel, on entend une personne régie par les conditions de la présente convention dont on s'attend, dans une mesure raisonnable, à ce que son emploi se continue, sous réserve de cessation à l'initiative de la Société ou du salarié. Un salarié régulier à temps partiel est un salarié dont il est prévu qu'il travaille un nombre d'heures inférieur aux heures de travail normales d'un salarié régulier à temps plein qui occupe le même poste.
- 2.03 **Salarié temporaire** – Par salarié temporaire, on entend une personne régie par les conditions de la présente convention, dont le maintien de l'emploi est sous réserve de la réalisation ou de l'achèvement de travaux ou d'une cessation d'emploi à la discrétion de la Société. La Société détermine le nombre d'heures que travaille un salarié temporaire au cours d'une semaine donnée en fonction de ses besoins au chapitre des services. Le nombre de salariés temporaires figurant à la feuille de paie ne doit pas dépasser 25 % du nombre total de salariés dans l'unité de négociation, sauf pour les périodes du 1^{er} mai au 30 septembre inclusivement et du 15 novembre au 15 janvier inclusivement, durant lesquelles le nombre de salariés temporaires qui peuvent être utilisés n'est pas limité. Les salariés temporaires qui sont renvoyés par la Société et qui sont réembauchés dans les 90 jours civils suivant la cessation d'emploi seront réputés avoir été en service

continu (et, aux fins de l'alinéa A4.03 de l'annexe A, ne doivent pas être considérés comme ayant été réembauchés).

- 2.04 **Salarié à terme** – Par salarié à terme, on entend une personne qui occupe un poste visé par l'annexe C de la convention collective. Le maintien de l'emploi de ce salarié est sous réserve de la réalisation ou de l'achèvement de travaux ou de la cessation de l'emploi à la discrétion de la Société.
- 2.05 **Salarié occasionnel** – Par salarié occasionnel, on entend une personne qui a déjà été employée par la Société ou qui reçoit des prestations de retraite pour son service au sein de la Société ou qui est admissible à une rente différée pour son service au sein de la Société et qui sera admissible à recevoir des prestations de retraite non réduites dans les cinq (5) années de l'embauche. Le maintien de l'emploi du salarié occasionnel est sous réserve de la réalisation ou de l'achèvement de travaux ou de la cessation de l'emploi à la discrétion de la Société. Les conditions de travail et les avantages applicables à un salarié occasionnel figurent dans la Lettre d'entente – Salariés occasionnels.
- 2.06 **Période d'essai** – Un salarié sera considéré être en période d'essai pendant les premiers cent vingt (120) jours travaillés d'emploi continu par la Société. Nonobstant l'article 10 de la présente convention, la Société conserve le droit de mettre fin à l'emploi d'un salarié en période d'essai que la Société juge inapte ou insatisfaisant.

Autres définitions

- 2.07 **Taux horaire de base** – Le montant en numéraire indiqué dans l'échelle des salaires applicable qui est versé à un salarié à l'égard d'une heure normale de travail.
- 2.08 **Salaires de base** – Le montant en numéraire gagné par un salarié au taux horaire normal (à l'exception des heures supplémentaires, des primes, des indemnités différentielles, des versements forfaitaires, des paiements variables, de la prime de rendement et de tout incitatif au rendement ou des paiements semblables auxquels un salarié a droit).
- 2.09 **Prime** – Un versement en sus du taux de salaire normal auquel un salarié pourrait avoir droit. À titre d'exemple, une prime correspondant à la moitié ($\frac{1}{2}$) du taux horaire normal d'un salarié correspond à temps et demi. Une prime d'une (1) fois le taux horaire normal d'un salarié correspond à temps double.
- 2.10 **Jour** – Sauf indication contraire, par « jour », aux fins de la présente convention, s'entend un jour civil.
- 2.11 **Groupe de travail associé** – Le « groupe de travail associé » est déterminé par la Société et, aux fins de la présente convention, s'entend d'une équipe de salariés qui sont normalement affectés par la Société pour se remplacer ou se soutenir les uns les autres. Tout horaire de travail qui porte sur un groupe de travail associé indiquera les noms des salariés qui figurent à cet horaire. Si la composition d'un groupe de travail associé est modifiée, le changement sera reflété sur le prochain horaire affiché.
- 2.12 Dans la présente convention, les termes « classification » et « titre de poste » ont un sens identique.

ARTICLE 3 – ANCIENNETÉ ET ANNÉES DE SERVICE

- 3.01 Les salariés en poste au 20 novembre 2005 se verront crédités leur ancienneté et leurs années de service antérieurs selon les dossiers de la Société à cette date.
- 3.02 Après le 20 novembre 2005, l'ancienneté et les années de service s'accumuleront sur la même base.
- 3.03 Nonobstant les alinéas 3.01 et 3.02, la Société se réserve le droit de fixer le crédit de service octroyé au salarié au moment de son embauche ou réembauche.
- 3.04 Après cinq (5) ans de service régulier continu, un ancien salarié se verra reconnu le terme de son emploi à titre de salarié régulier auprès de Alberta Government Telephones (AGT), BC TEL, ED TEL, TELUS Communications Inc. et TELUS Mobilité.

ARTICLE 4 – DISCRIMINATION

- 4.01 En l'absence d'un motif valable, la Société et le Syndicat s'engagent à ne pas discriminer en raison de la race, de la nationalité ou de l'origine ethnique, de la couleur de la peau, des croyances religieuses, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'état matrimonial, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, d'un handicap ou d'une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé, ou selon qu'il est prévu par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- 4.02 Un salarié qui est membre du Syndicat ou qui s'adonne à des activités pour le compte du Syndicat, ou qui est membre d'un syndicat accrédité, ne saurait faire l'objet d'aucune discrimination.

ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 5.01 La Société accepte de reconnaître le Syndicat comme unique organisme négociateur pour les salariés régis par la présente convention et accepte, par les présentes, de négocier avec le Syndicat, ou ses agents négociateurs désignés, toute question négociable afférente à la présente convention concernant les relations entre la Société et ses salariés. Les questions qui ne se rapportent pas à la présente convention peuvent être soulevées et débattues lors de rencontres prévues dans la Lettre d'entente – Forum consultatif pour la discussion de l'impartition et de la délocalisation. Toutes ces discussions se dérouleront sous réserve de tout droit.
- 5.02 Les membres du département des relations de travail ou les personnes nommées par eux se réunissent avec les dirigeants syndicaux à temps plein ou les personnes nommées par eux pour débattre de questions d'intérêt réciproque, autres que les griefs.
- 5.03 Le Syndicat accepte, à titre informatif, de fournir trimestriellement à la Société une liste comprenant les nom, lieu de travail et numéro d'unité des présidents d'unité et des délégués syndicaux d'unité. Cette liste comprendra une description de chaque unité et sera fournie en format électronique.
- 5.04 Les officiers salariés du Syndicat et les autres salariés du Syndicat qui sollicitent l'accès aux locaux de la Société doivent s'adresser au responsable des locaux qu'ils désirent visiter et préciser la raison de leur demande. La permission leur sera accordée sous

réserve des exigences de service, mais ne saurait leur être refusée sans motif raisonnable.

- 5.05 La Société accepte de fournir des tableaux d'affichage ou des sections de ses tableaux d'affichage aux fins d'affichage exclusif des avis du Syndicat concernant les réunions ou autres renseignements que le Syndicat désire communiquer à ses membres.

Le Syndicat convient de ne pas afficher sur les tableaux d'affichage des déclarations diffamatoires concernant la Société et ses dirigeants.

- 5.06 La Société accepte de mentionner aux nouveaux salariés, au cours du processus d'intégration, qu'ils sont représentés par la section locale nationale 1944 du Syndicat des Métallistes et qu'une convention collective est en vigueur. Dans le cadre de cette démarche, les nouveaux salariés recevront des liens leur donnant accès à :

- (a) la version électronique de la Convention collective;
- (b) une présentation standard du Syndicat.

ARTICLE 6 – RETENUE DES COTISATIONS ET RENSEIGNEMENTS FOURNIS AU SYNDICAT

- 6.01 Moyennant l'autorisation dûment formulée et signée d'un salarié qui est membre du Syndicat, la Société accepte de déduire son droit d'entrée et ses cotisations de sa rémunération, ou toute majoration ou diminution payable en lieu et place des premiers, aux termes d'une résolution du Syndicat attestée par une copie de celle-ci, dûment certifiée par ses dirigeants.

Ces sommes sont versées au Syndicat, accompagnées d'une liste alphabétique des salariés au nom et pour le compte desquels les retenues ont été effectuées ainsi que d'une liste des démissions, changements de nom, transferts, absences autorisées ou autres départs de l'emploi.

- 6.02 La Société s'engage à faire parvenir au Syndicat chaque mois une liste alphabétique de tous les salariés visés par chaque annexe à la convention collective, qui inclura pour chaque salarié son nom, sa date de naissance, son numéro d'identification, son état, sa date d'ancienneté, sa date d'ancienneté ajustée, son adresse à domicile, son numéro de téléphone du domicile, sa classification, son lieu de travail et son taux salarial.

De plus, la Société fera parvenir sur une base mensuelle une liste de tous les salariés réguliers embauchés dans les 30 jours précédents, qui inclura pour chaque salarié son nom, classification, son lieu de travail et son directeur.

- 6.03 Le Syndicat accepte de remettre à la Société, dix (10) jours avant le jour de paie normal de la période au cours de laquelle les retenues syndicales sont effectuées, une liste des nouveaux membres du Syndicat accompagnée des autorisations quant à la retenue qui doit être déduite de leur rémunération.

- 6.04 La Société veillera à retenir, toutes les deux (2) semaines, sur la rémunération de chaque salarié de l'unité de négociation qui n'est pas membre du Syndicat, un montant égal à la cotisation syndicale aux deux (2) semaines. Les retenues effectuées en vertu de la présente disposition sont versées au Syndicat accompagnées d'une liste alphabétique des salariés pour lesquels ces retenues salariales ont été effectuées. Les

sommes perçues de la sorte seront transmises au Syndicat la semaine suivant chaque passage de paie.

- 6.05 Aux fins du calcul des retenues effectuées pour le compte des salariés qui travaillent un nombre d'heures moindre que la semaine normale de travail des salariés à temps plein, les cotisations régulières applicables sont calculées au prorata d'un équivalent horaire, et les retenues sont en rapport direct avec le nombre d'heures travaillées pendant une période de deux semaines.
- 6.06 La Société accepte de fournir au Syndicat les renseignements prévus aux alinéas 6.01, 6.02 et 6.04, ci-dessus, par courrier électronique, et sur disque compact.
- 6.07 La convention collective doit être mise à disposition en format électronique en français et en anglais. Les parties reconnaissent que la version française ne sert qu'à des fins de référence et que la version anglaise est le texte officiel et qu'en cas d'écart entre les deux versions, la version anglaise l'emporte.
- 6.08 Pour la durée de la convention collective 2023-2027 seulement: Sur demande, un salarié recevra une copie imprimée de la convention collective.
- 6.09 Les parties acceptent de se partager à parts égales les coûts d'impression et de reliure du nombre d'exemplaires nécessaires de la présente convention.
- 6.10 Il est convenu que le Syndicat indemnisera la Société à l'égard de toute réclamation dont elle pourrait faire l'objet de la part d'un salarié concernant les montants retenus selon ce qui est prévu aux présentes.
- 6.11 Les parties reconnaissent que la collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements aux fins d'administration de la présente convention respectent les prescriptions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*.

ARTICLE 7 – ABSENCE AUTORISÉE

- 7.01 Aucun salarié ne subit de perte de salaire normal pour une absence pendant les heures de travail normales s'il doit :
 - (a) se déplacer à l'aller et au retour pour assister à une réunion entre la Société et un comité dûment constitué du Syndicat;
 - (b) assister à une réunion de grief en compagnie d'un représentant de la Société, y compris quinze (15) minutes de temps de préparation avant la réunion;
 - (c) assister et se déplacer pour assister à une audience d'arbitrage à laquelle le salarié est le plaignant. Il est entendu que, dans ces situations, tous les frais de déplacement, d'hébergement et de repas engagés par le plaignant à l'aller, au retour et pendant l'audience, incombent au Syndicat.
- 7.02 Un salarié se voit accorder une absence autorisée raisonnable, sans solde, de ses heures de travail fixes pour assister à toutes les autres activités syndicales pendant ces heures. La Société, au nom du Syndicat, verse au salarié sa rémunération à l'égard de la totalité de ces absences autorisées, et le montant ainsi versé par la Société est facturé au Syndicat, qui le rembourse. Le montant facturé au Syndicat et remboursé par ce dernier doit inclure une tranche supplémentaire de 25 % pour défrayer les avantages sociaux et autres coûts afférents à l'employeur.

- 7.03 Les demandes d'absences autorisées en vertu des alinéas 7.01 et 7.02 se font par écrit sur un formulaire fourni par la Société précisant la raison, le temps nécessaire et le moment de l'absence, et sont remises au supérieur immédiat du salarié. Les demandes faites aux termes de l'alinéa 7.02 doivent avoir été approuvées au préalable par le secrétaire-trésorier ou la personne que le Syndicat a désignée. Ces demandes doivent être présentées dans les meilleurs délais. Bien que celles-ci ne soient pas refusées sans motif raisonnable, les parties reconnaissent que l'autorisation de la demande, par le supérieur immédiat, est sujette aux besoins des opérations.
- 7.04 (a) La Société s'engage à accorder une absence autorisée d'au moins un (1) an et d'au plus trois (3) ans, sans salaire, à un salarié qui demande une absence à temps plein pour activités syndicales comme membre élu du conseil exécutif du Syndicat (président national, vice-président national, secrétaire-trésorier). À son retour à la Société, le salarié se voit offrir un poste dans la même zone de rattachement et, dans la mesure du possible, le même poste ou un poste d'une classification équivalente à celle du poste qu'il occupait au moment où l'absence autorisée a été accordée.
- (b) La Société s'engage à renouveler une autorisation d'absence pour poursuivre des activités syndicales à temps plein en tant que membre élu du conseil exécutif du Syndicat (président national, vice-président national, secrétaire-trésorier), étant toutefois entendu qu'après trois (3) ans d'absence cumulée, à son retour à la Société, le salarié se verra proposer d'accepter un poste pour lequel il est qualifié ou une indemnité de cessation d'emploi.
- Si un salarié accepte une offre d'emploi afin de travailler pour le Syndicat en tant que représentant de la section locale, la Société s'engage à accorder une absence autorisée d'un (1) an sans solde au salarié en question. Si, à un moment quelconque pendant cette absence autorisée d'un (1) an, le salarié demande à reprendre le travail, il se voit offrir un poste dans la même zone de rattachement et, dans la mesure du possible, le même poste ou un poste d'une classification équivalente à celle du poste qu'il occupait au moment où l'absence autorisée a été accordée. Si le salarié ne reprend pas le travail avant la fin de l'absence autorisée d'un (1) an, il est convenu que son emploi auprès de la Société sera présumé avoir pris fin.
- (c) Un salarié qui présente une demande d'absence autorisée temporaire pour poursuivre des activités syndicales à temps plein pendant une période maximale d'un (1) an est assujéti aux dispositions des alinéas 7.02 et 7.03.

ARTICLE 8 – DROITS DE LA DIRECTION

- 8.01 Sauf entente contraire expresse prévue à la présente convention, la Direction conserve le droit exclusif de gérer ses activités à tous égards, y compris l'orientation de ses effectifs. La Société reconnaît que l'exercice de ce droit ne contrevient en rien aux dispositions de la présente convention.
- 8.02 La Direction et les salariés exclus ne s'adonnent généralement à aucune tâche dévolue à l'unité de négociation, à moins que de telles tâches n'aient traditionnellement été accomplies par la Direction et les salariés exclus.

- 8.03 Bien qu'il ne s'agisse pas d'une pratique d'exploitation normale, des occasions peuvent survenir où la Direction et des salariés exclus peuvent s'acquitter de tâches généralement dévolues à l'unité de négociation pour des raisons de formation, de familiarisation continue, d'urgence, autres circonstances imprévues ou inévitables, ou encore la correction de défauts mineurs à l'emplacement d'un client qui peut être effectuée dans les quinze (15) minutes, dans le cours normal de l'exécution, par la Direction, et ce, dans le but de répondre aux demandes des clients ou d'effectuer des d'inspections de la qualité. Aucun salarié régulier ne perdra son emploi par suite de l'exécution de certaines tâches dévolues à l'unité de négociation par la Direction et des salariés exclus pour les motifs susmentionnés.
- 8.04 Bien que les directeurs tenteront, dans la mesure du possible, d'affecter un salarié à des tâches pour lesquelles il a été formé, aucune partie de la présente convention ne saurait être interprétée comme donnant à entendre qu'un salarié ne peut effectuer que des tâches propres à la classification pour laquelle il a été embauché, tout comme aucune partie de la présente convention ne saurait être interprétée comme donnant à entendre que certaines tâches ne peuvent être effectuées que par certains salariés classifiés.

ARTICLE 9 – AUCUNE GRÈVE NI LOCKOUT

- 9.01 La Société et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucun lockout, grève ou autre arrêt de travail pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 10 – MOTIF VALABLE

- 10.01 Un salarié qui a complété avec succès la période d'essai ne peut, pour des raisons disciplinaires, faire l'objet d'un avertissement écrit, d'une suspension ou d'un congédiement, sauf pour un motif valable.

La prise de mesures disciplinaires doit être confirmée par écrit avec double au Syndicat.

Réunion visant la communication de mesures disciplinaires

La présence d'un délégué syndical disponible de l'unité du salarié sera proposée lors d'une réunion entre un directeur et le salarié, si la réunion a pour but la communication formelle de mesures disciplinaires. Si aucun délégué syndical de l'unité du salarié n'est disponible, la Société prendra des dispositions pour qu'un délégué syndical suppléant y assiste.

Salariés participant au programme de télétravail ou au programme Styles de travail

Si une partie ou plusieurs parties à la réunion ne sont pas disponibles là où doit avoir lieu la réunion, cette dernière se fera par vidéoconférence ou téléconférence, sauf si les parties en conviennent autrement mutuellement.

Tous les autres salariés

La réunion se déroulera en personne, sauf dans les cas où cela n'est pas pratique pour des raisons telles que les contraintes liées aux déplacements, ou dans d'autres circonstances où cela est convenu mutuellement.

- 10.02 Un salarié est en droit de consulter son dossier personnel tenu au bureau de district ou aux Ressources humaines en en faisant la demande à son supérieur immédiat. La Société se réserve le droit de fixer le nombre de rendez-vous en tout temps. Il n'entre pas dans l'intention de la présente clause de transmettre des dossiers d'un lieu de travail à un autre.
- 10.03 Les lettres confirmant la prise de mesures disciplinaires sous forme d'un avertissement écrit ou d'une suspension de cinq (5) jours ou moins doivent être retirées du dossier du salarié deux (2) ans après la date de l'incident, à la condition qu'aucun autre incident de nature similaire ne soit survenu pendant ladite période de deux ans. Toutes les autres lettres confirmant la prise de mesures disciplinaires doivent être retirées du dossier du salarié cinq (5) ans après l'incident, à la condition qu'aucun autre incident de nature similaire ne soit survenu pendant ladite période de cinq ans. Toute absence ou tout congé de plus de trois (3) mois pendant la période susmentionnée prolonge la période de deux (2) ou de cinq (5) ans d'une durée correspondant à celle de l'absence.

Réunions d'enquête

- 10.04 Une réunion d'enquête est définie comme une entrevue formelle visant à obtenir de l'information de la part d'un salarié qui semble s'être rendu coupable d'une inconduite qui anticipe mener à des mesures disciplinaires.

Lorsqu'un salarié doit être interviewé par un représentant du service Sûreté d'entreprise de la Société, ou dans le cadre d'une réunion d'enquête à laquelle assistent un ou plusieurs directeurs, le salarié se verra proposer la présence à l'entrevue d'un délégué syndical disponible de son unité. Si aucun délégué syndical de l'unité du salarié n'est disponible, la Société prendra des dispositions pour qu'un délégué syndical suppléant soit présent.

Salariés participant au programme de télétravail ou au programme Styles de travail

Si une partie ou plusieurs parties à la réunion ne sont pas disponibles là où doit avoir lieu la réunion, cette dernière se fera par vidéoconférence ou téléconférence, sauf si les parties en conviennent autrement.

Tous les autres salariés

La réunion se déroulera en personne, sauf dans les cas où cela n'est pas pratique pour des raisons telles que les contraintes liées aux déplacements, ou dans d'autres circonstances où cela est convenu mutuellement.

Le délégué syndical présent à l'entrevue doit assister à celle-ci en tant qu'observateur du processus, et non en tant que participant. Un délégué syndical sera autorisé à faire une demande raisonnable de pause à condition que cela ne perturbe pas la réunion ou n'interfère pas avec la réunion.

Le délégué syndical se voit accorder un maximum de quinze (15) minutes pour s'entretenir avec le salarié immédiatement avant la réunion d'enquête.

Pour plus de précision : les réunions d'enquête n'incluent pas les discussions de nature opérationnelle (réunions d'encadrement, réunions visant à discuter les indicateurs de rendement, etc.).

10.05 Nonobstant les dispositions des alinéas 10.01 et 10.04 ci-dessus relatives à la présence d'un délégué syndical à une réunion comme ces alinéas le prévoient, les parties reconnaissent que, dans des circonstances exceptionnelles, un membre du conseil exécutif du Syndicat ou un représentant de la section locale peut demander à être présents à une réunion tenue en vertu des alinéas en question, à la place du délégué syndical.

Toute demande de présence d'un membre du conseil exécutif du Syndicat ou d'un représentant de la section locale à une réunion tenue en vertu des alinéas précités de la convention collective doit être adressée à un représentant des Relations de travail avant la réunion en question. En présence de circonstances exceptionnelles, cette demande ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

ARTICLE 11 – GRIEFS

Définitions

- 11.01 (a) **Grief** – un différend concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou une violation alléguée de la présente convention.
- (b) **Grief individuel** – un grief déposé par un salarié en quête d'un redressement individuel.
- (c) **Grief collectif** – des griefs individuels mettant en cause deux salariés ou plus imputables au même incident. Dans de tels cas, les parties conviennent que les griefs individuels seront entendus et traités en tant que grief collectif.
- (d) **Grief de principe** – un grief déposé soit par le Syndicat, soit par la Société, qui est de nature générale et pour lequel un redressement général est recherché.
- (e) **Plainte** – un point relatif à des questions non visées par la présente convention dont un plaignant essaie d'obtenir le règlement en vertu des dispositions du présent article.
- (f) **Plaignant** – le salarié qui a déposé un grief en vertu du sous-alinéa 11.01(b) ou (c), ou une plainte en vertu du sous-alinéa 11.01(e), ou le Syndicat ou la Société qui a déposé un grief en vertu du sous-alinéa 11.01(d).

Dispositions générales

- 11.02 (a) Un salarié qui a un grief, un grief potentiel ou une plainte à formuler peut d'abord s'en entretenir oralement avec son supérieur immédiat et, s'il n'est pas satisfait du règlement, il peut en aviser son délégué syndical. Si le Syndicat estime le grief légitime, un grief écrit sera ouvert et soumis conformément aux dispositions du présent article. Une fois qu'un grief est traité par un représentant du Syndicat, la Société ne tentera pas de régler le grief directement avec le salarié.
- (b) Le Syndicat doit soumettre tous les griefs par écrit, comportant les renseignements suivants, dans un formulaire convenu par les deux parties :
- Le ou les article(s) censément violé(s)
 - Le nom du plaignant
 - Le titre de poste du plaignant
 - Le supérieur du plaignant
 - La date à laquelle la violation alléguée est survenue

- La nature du grief (sa description)
 - Le redressement recherché
- (c) Un grief ne sera pas réputé invalide avant l'étape 2 uniquement du fait que le grief écrit n'était pas correctement rempli en ce qui concerne les renseignements stipulés au sous-alinéa 11.02(b).
- (d) Les discussions aux étapes 1 et 2 de la procédure de règlement de griefs sont menées sans nuire à la position de l'une ou l'autre des parties.
- 11.03 Il en va du désir mutuel des parties que les griefs soient résolus le plus rapidement possible. Des délais sont prescrits à cette fin. Le respect des délais et procédures prévus au présent article est obligatoire. L'omission de soumettre un grief dans les délais prescrits et conformément à la procédure prescrite entraînera l'abandon du grief. L'omission de répondre à un grief de façon opportune fera porter le grief à l'étape suivante. Les griefs ainsi portés à l'étape suivante seront assujettis à des limites de temps comme si une réponse avait été apportée le dernier jour admis de l'étape précédente de la procédure. Les délais peuvent être prorogés par entente écrite entre la Société et le Syndicat.
- 11.04 (a) Une réunion convoquée à l'étape 1 doit se dérouler en face-à-face, à moins qu'une des parties n'est disponible là où doit avoir lieu la réunion de grief. Dans de telles circonstances, la réunion doit se dérouler soit par téléconférence ou vidéoconférence.
- (b) Une réunion convoquée à l'étape 2 doit se dérouler soit par téléconférence ou par vidéoconférence, à moins que les parties ne conviennent qu'il est nécessaire de mener la réunion en face-à-face.
- (c) À toute réunion où cela est jugé nécessaire, et sous réserve d'une entente mutuelle, le Syndicat ou la Société peut amener des représentants en plus de ceux spécifiés aux alinéas 11.11 ou 11.14.
- 11.05 En l'absence d'un autre palier de direction entre celui du supérieur immédiat dont il est fait mention à l'alinéa 11.11 et celui du vice-président, le grief passera directement à l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs.

Procédure de règlement des griefs

- 11.06 Le Syndicat soumettra tous les griefs, autres que ceux impliquant un congédiement ou concernant le choix d'un candidat suite à un affichage de poste, dans les trente (30) jours de la date de l'événement ou dans les trente (30) jours de la date à laquelle le salarié aurait raisonnablement dû avoir pris connaissance de l'événement ayant donné lieu au grief, au supérieur immédiat du plaignant.
- 11.07 Un grief de principe sera porté directement à l'étape 2 et soumis au vice-président, Relations de travail si c'est le Syndicat qui dépose le grief, ou directement au président du Syndicat si c'est la Société qui dépose le grief.
- 11.08 Le Syndicat portera un grief concernant un congédiement directement à l'étape 2 dans les quatorze (14) jours de la date à laquelle le plaignant a été avisé de son congédiement.

- 11.09 Le Syndicat portera un grief concernant le choix d'un candidat suite à un affichage de poste directement à l'étape 2 dans les quatorze (14) jours de la date à laquelle le plaignant a été avisé qu'il n'est pas le candidat retenu.
- 11.10 Nonobstant les dispositions des alinéas 11.05 à 11.09 inclusivement, les étapes de la procédure de règlement des griefs pour le traitement de griefs spécifiques peuvent être modifiées par entente écrite entre la Société et le Syndicat.

Étape 1

- 11.11 Une réunion pour entendre le grief sera convoquée par Direction dans les quatorze (14) jours suivant la réception du grief. Le plaignant et le délégué syndical assisteront à la réunion. Un gestionnaire dont le niveau hiérarchique est directement au-dessus de celui du supérieur immédiat assistera à la réunion, accompagné du supérieur immédiat ou de la personne désignée par lui. S'il n'y a aucun niveau hiérarchique entre le supérieur immédiat et le directeur général, la Société déterminera qui agira comme représentant de la Direction.
- 11.12 Le directeur ou la personne désignée par lui rendra sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours suivant la réunion de grief et datera et signera le formulaire de grief.

Étape 2

- 11.13 Si la question n'a pas été résolue à l'étape 1, le Syndicat peut référer le grief au vice-président, Relations de travail, dans les trente (30) jours suivant la décision de l'étape 1.
- 11.14 Les Relations de travail convoqueront une réunion pour entendre le grief dans les trente (30) jours suivant la réception du grief. Le représentant de la section locale assistera à la réunion, tout comme le représentant des Relations de travail. Chacune des parties peut demander la présence d'un autre représentant à la réunion. Les Relations de travail rendront leur décision par écrit dans les trente (30) jours suivant la réunion de grief.

Procédure relative aux plaintes

- 11.15 Une plainte doit suivre les étapes et observer les délais prévus au présent article pour le traitement des griefs individuels, collectifs ou de principe, tel qu'approprié
- 11.16 Une déclaration écrite de règlement ou, faute d'un règlement, une déclaration écrite de la position de la Société à l'étape 2 constitue la disposition définitive de la plainte.

ARTICLE 12 – ARBITRAGE

- 12.01 Si les parties n'ont pas été en mesure de régler le grief à l'aide de la procédure de règlement des griefs décrite à l'article 11, l'une ou l'autre des parties peut entamer le processus d'arbitrage en remettant un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours de la décision rendue à l'étape 2.
- 12.02 L'avis écrit devra contenir les renseignements suivants :
- le grief qui sera soumis à l'arbitrage;
 - le ou les articles de la convention censément violés;
 - le redressement recherché;
 - le nom de trois (3) personnes qui pourraient agir à titre d'arbitre.

- 12.03 Dans les vingt-et-un (21) jours de la réception de l'avis, la partie qui reçoit l'avis avisera l'autre partie de ce qui suit :
- l'acceptation d'une des personnes proposées pour agir à titre d'arbitre; ou
 - des noms d'autres personnes qui pourraient agir à titre d'arbitre.
- 12.04 Si les parties ne parviennent pas à s'entendre quant au choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours de la réponse dont il est question à l'alinéa 12.03, les parties demanderont par écrit au ministre du Travail de nommer un arbitre.
- 12.05 L'arbitre convoquera une audience dans les vingt-et-un (21) jours de la date de sa nomination, à moins que les parties n'en conviennent autrement pour respecter l'horaire de l'arbitre choisi.
- 12.06 L'arbitre rendra sa décision par écrit dans les vingt-et-un (21) jours suivant la fin de l'audience.
- 12.07 Les délais indiqués dans le présent article peuvent être prolongés par entente mutuelle entre les parties.
- 12.08 L'arbitre ne disposera pas d'un pouvoir lui permettant de modifier une disposition de la présente convention ou de substituer de nouvelles dispositions aux dispositions actuelles de la présente convention, et il sera lié par les modalités et dispositions de la présente convention lorsque viendra le temps de rendre sa décision.
- 12.09 La décision de l'arbitre sera définitive et liera les parties.
- 12.10 À moins d'entente contraire entre les parties, l'audience d'arbitrage aura lieu dans la province où est survenu l'événement donnant lieu au grief.

Conseil d'arbitrage

- 12.11 Sauf dans la mesure où le grief porte sur une violation alléguée de l'alinéa 10.01, et sous réserve de l'approbation de l'autre partie, l'une ou l'autre des parties peut, dans la correspondance dont il est question aux alinéas 12.01 et 12.03, demander que le grief soit soumis à un conseil d'arbitrage, auquel cas la partie qui fait la demande doit, outre les renseignements contenus dans l'avis écrit dont il est question à l'alinéa 12.02, fournir le nom de la personne qu'elle a désignée pour agir en qualité d'arbitre et proposer le nom de trois (3) personnes pouvant agir à titre de président.
- (a) La personne qui reçoit la demande de nomination d'un conseil d'arbitrage informera l'autre partie, dans les vingt-et-un (21) jours de la réception de l'avis, de ce qui suit :
- du nom de la personne qu'elle a désignée pour agir à titre d'arbitre;
 - l'acceptation d'une des personnes proposées pour agir à titre de président; ou
 - des noms d'autres personnes qui pourraient agir à titre de président.
- (b) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre quant au choix du président dans les quatorze (14) jours de la réponse dont il est question à l'alinéa 12.03, les parties demanderont par écrit au ministre du Travail de nommer un président.
- 12.12 Lorsque les parties ont recours à un conseil d'arbitrage, les renvois dans le présent article à un arbitre seront réputés être des renvois à un conseil d'arbitrage.

Arbitrage accéléré

- 12.13 La Société et le Syndicat peuvent convenir d'un commun accord d'avoir recours à un processus d'arbitrage accéléré, sous réserve des modalités suivantes :
- (a) Les parties devront se rencontrer régulièrement pour examiner les griefs en cours et déterminer, d'un commun accord, quels griefs peuvent être soumis au processus d'arbitrage accéléré.
 - (b) Les parties doivent s'entendre quant au choix des arbitres unique qui seront nommés pour entendre les griefs.
 - (c) Les parties doivent établir et tenter de s'entendre sur les faits relatifs au grief.
 - (d) Les présentations doivent être faites par les membres du département des Relations de travail et du personnel du Syndicat.
 - (e) Toutes les présentations doivent être brèves et concises et comprendre une déclaration préliminaire détaillée.
 - (f) Les parties doivent déployer tous les efforts raisonnables possibles pour tenter de minimiser le recours à des témoins.
 - (g) L'arbitre peut tenter d'aider les parties par la médiation du grief.
 - (h) La décision de l'arbitre est communiquée aux parties dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'audience.
 - (i) La décision de l'arbitre est définitive et lie les parties. La décision ne peut être citée en tant que précédent ni être utilisée ou introduite dans une autre procédure.
 - (j) Les frais et dépens sont partagés conformément aux dispositions de l'alinéa 12.14.

Dépenses

- 12.14 Chacune des parties à la présente convention assume les dépenses de ses propres témoins, représentants, ainsi que les dépenses du ou des plaignants qu'elle représente et des personnes nommées par elle au conseil d'arbitrage. Les frais et les dépenses du président ou de l'arbitre unique sont assumés à parts égales par la Société et le Syndicat.

ARTICLE 13 – PAIEMENT DES SALAIRES

- 13.01 Les salariés sont payés un jeudi sur deux tout au long de l'année par transfert électronique de fonds quant à la totalité de leur salaire, sauf les incitatifs au rendement, qui sont dus ou qui sont réputés être dus jusqu'au samedi de la semaine précédente. Le salaire estimatif sera rajusté pour refléter le salaire réel durant la période de paie suivante.
- 13.02 Si un salarié désire s'enquérir des détails de sa paie, il doit s'adresser à son directeur.
- 13.03 Si les services d'un salarié comptant trois (3) mois consécutifs d'emploi continu ne sont plus requis, le salarié se voit remettre un avis écrit de deux (2) semaines, ou une indemnité de préavis, sauf s'il est congédié pour un motif valable.

- 13.04 Un salarié régulier qui démissionne de son poste auprès de la Société est censé donner un avis de cessation d'emploi écrit de deux (2) semaines. Des vacances ne peuvent être utilisées en lieu et place de l'avis.
- 13.05 Les dépenses approuvées par la Société peuvent être remboursées par transfert électronique de fonds.

ARTICLE 14 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 14.01 Des comités de santé et sécurité en milieu de travail sont constitués en vertu des dispositions de l'article 135(1) de la partie II du *Code canadien du travail*. Les comités se réunissent conformément à l'article 135(10) du *Code*.
- 14.02 Lorsqu'un salarié se bute à des conditions dangereuses alors qu'il travaille seul, il doit immédiatement signaler lesdites conditions et, si la Direction l'estime nécessaire, une aide supplémentaire lui sera fournie.
- 14.03 Lorsque les salariés sont tenus de porter des chaussures de protection ou pour grimpeur conformes aux normes CSA, comme l'exige la Société, les salariés réguliers, à l'embauche, et les autres salariés comptant six (6) mois de service, seront admissibles à un remboursement quant à l'achat ou la réparation des chaussures susmentionnées, jusqu'à concurrence de 150 \$ par année civile, ou 300 \$ toutes les deux (2) années civiles, moyennant reçus.

La confirmation du directeur du salarié de la nécessité des chaussures de sécurité indiquées à l'alinéa ci-dessus est requise préalablement à l'achat ou aux réparations.

ARTICLE 15 – PROGRAMMES DE TÉLÉTRAVAIL ET STYLES DE TRAVAIL

- 15.01 Un salarié peut, en vertu d'une entente mutuelle avec son directeur, participer soit au programme de télétravail, soit au programme Styles de travail, conformément aux politiques et directives applicables de la Société.
- Nonobstant ce qui précède, comme condition d'offre d'emploi ou d'embauche, la Direction peut affecter un nouveau salarié au programme de télétravail ou à un mode de travail « virtuel », comme décrit dans le programme Styles de travail.
- 15.02 La Société convient de rencontrer les délégués syndicaux et d'examiner, avec eux, toute modification substantielle aux directives et attentes concernant le programme de télétravail ou aux politiques et directives du programme Styles de travail avant la mise en œuvre des changements en question. La Société continuera de fournir le matériel et les services de télécommunications nécessaires, selon ce qui a été déterminé durant les négociations. Le remboursement des dépenses engagées pour l'achat d'équipement ergonomique sera administré conformément aux directives et aux attentes relatives au programme de télétravail ou conformément à la politique ou aux directives du programme Styles de travail.
- 15.03 Les parties conviennent que le lieu de travail ou de rattachement de la Société auquel est affecté un salarié ne change pas en raison de la participation du salarié à l'un de ces programmes.
- 15.04 D'ordinaire, la Société donnera un préavis écrit de soixante (60) jours aux salariés participants et au Syndicat si elle désire mettre fin aux programmes de télétravail et

Styles de travail. Toutefois, il est reconnu que dans des circonstances exceptionnelles ou inhabituelles, la Société peut donner un préavis de moins de soixante (60) jours.

- 15.05 (a) D'ordinaire, le salarié donnera un préavis écrit de trente (30) jours s'il désire se retirer d'un programme susmentionné. Toutefois, cette durée peut être modifiée par entente mutuelle entre le salarié et le directeur.
- (b) D'ordinaire, la Société donnera un préavis écrit de trente (30) jours à un salarié si elle désire mettre fin à sa participation à un programme susmentionné. Toutefois, il est reconnu qu'un préavis de moins de trente (30) jours (y compris un avis prenant effet immédiatement) peut être donné dans des situations offrant un motif valable, en cas de problèmes technologiques, en cas de conflit d'intérêts, en cas de défaut d'adhérer aux politiques et aux directives du programme, etc.
- 15.06 Sauf circonstances exceptionnelles, la Société donnera un préavis verbal raisonnable de toute visite sur place au domicile d'un salarié.

ARTICLE 16 – CONGÉS PERSONNELS

Les Parties conviennent que les dispositions des articles 16, 17 et 18 répondent aux exigences du congé personnel en vertu du *Code canadien du travail*.

- 16.01 Le salarié régulier qui a complété trois (3) mois de service continu a droit à trois (3) jours de congés personnels dans chaque année civile.
- 16.02 La rémunération versée au salarié régulier à temps plein pour un congé personnel est en fonction du taux de salaire de base du salarié. La rémunération versée au salarié régulier à temps partiel pour un congé personnel est de cinq (5) heures en fonction du taux de salaire de base du salarié.
- 16.03 (a) Le congé personnel doit être pris à un moment dont conviennent le salarié et la Direction. Les vacances annuelles auront préséance sur les congés personnels.
- (b) Les congés personnels peuvent être pris en intervalles d'une demi-journée (½) avec l'approbation de la Direction.
- (c) Tous les congés personnels doivent être planifiés et pris avant la fin de chaque année civile au cours de laquelle le salarié y a droit.
- (d) Dans l'éventualité où il n'est pas possible de planifier un congé personnel avant la fin de l'année civile, le salarié sera payé pour la (ou les) journée(s) avant le 15 février de l'année suivante. Un salarié qui s'absente pendant toute une année civile n'a pas droit à un versement pour les congés personnels non utilisés.
- 16.04 Un salarié occasionnel, temporaire ou à terme a le droit aux congés personnels conformément aux dispositions pertinentes du *Code canadien du travail*.

ARTICLE 17 – DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION POUR LES SALARIÉS QUI BÉNÉFICIENT D'UNE ABSENCE AUTORISÉE

- 17.01 **Fonctions de juré** – Le salarié qui est choisi pour occuper des fonctions de juré a droit à un congé rémunéré pour les heures qu'il aurait normalement travaillées au cours de la période où il occupe les fonctions de juré. Les absences de plus d'une semaine feront l'objet d'une décision particulière. Le salarié doit remettre à la Société les montants qu'il

reçoit pour des fonctions de juré, sauf s'il s'agit de dépenses remboursées (par exemple de repas, frais de déplacement, etc.).

- 17.02 **Témoïn** – Le salarié qui agit à titre de témoin en vertu d'une assignation à témoigner a droit à un congé rémunéré pour les heures de travail normales au cours de cette période. Le salarié qui agit à titre de témoin volontaire ne sera pas rémunéré pour ce congé.
- 17.03 **Élections** – Le salarié ayant le droit de voter doit se voir accorder suffisamment d'heures de congé rémunérées pour aller voter pendant les heures de travail normales, conformément aux dispositions de la loi. Dans les cas où le salarié est inscrit pour voter dans une autre municipalité que celle dans laquelle il travaille, les dispositions des lois en vigueur régissant l'élection municipale, provinciale ou fédérale s'appliqueront. Dans la mesure du possible, ces salariés seront encouragés à voter par anticipation.
- 17.04 **Décès d'un membre de la famille** – Le salarié peut avoir droit à un congé rémunéré pour les heures de travail normales pour toute période d'absence nécessaire d'au plus une (1) semaine, occasionnée par le décès d'un membre de la famille immédiate du salarié. La période d'absence ne doit pas normalement dépasser trois (3) jours de travail, sauf si le salarié est obligé d'aller à l'extérieur de la ville, ou s'il lui incombe d'organiser les funérailles.

Par « membre de la famille immédiate », on entend un parent, un conjoint (y compris conjoint de fait), la sœur, le frère, les enfants, les beaux-parents, les grand-parents, la belle-sœur, le beau-frère, les beaux-enfants, les petits-enfants et tout membre de la famille du salarié qui habite de façon permanente avec le salarié ou avec qui le salarié habite de façon permanente.

- (a) Des journées de congé additionnelles sans solde peuvent être accordées selon les circonstances, à la discrétion du supérieur immédiat, advenant le décès des parents, du conjoint ou de l'enfant du salarié.
 - (b) Si un jour férié coïncide avec une période de congé pour décès, le jour férié sera payé en vertu de la rémunération des jours fériés et ne prolongera pas le congé pour décès.
 - (c) Un congé pour décès qui survient pendant la période de vacances du salarié prolongera ses vacances du nombre de jours accordés pour le congé pour décès conformément aux dispositions précédentes.
 - (d) Un salarié a droit à un maximum de un (1) jour de congé non rémunéré pendant les heures de travail normales pour assister aux funérailles d'un ami, d'un collègue de travail ou d'un membre de la famille qui n'est pas visé par l'alinéa 17.04.
- 17.05 **Maladie grave d'un membre de la famille** – Le salarié régulier peut avoir droit à un congé rémunéré pour les heures de travail normales pour toute période d'absence nécessaire ne dépassant pas une (1) semaine occasionnée par la maladie grave d'un proche parent. Une preuve satisfaisante de la nécessité de l'absence du salarié doit être fournie sur demande.

Le salarié régulier aura droit à un congé rémunéré pour les heures de travail normales s'il doit donner du sang pour une transfusion sanguine destinée à un proche parent.

Par « proche parent », on entend un parent, un conjoint (y compris conjoint de fait), la sœur, le frère, les enfants et tout membre de la famille du salarié qui habite de façon permanente avec le salarié ou avec qui le salarié habite de façon permanente.

- 17.06 **Examens médicaux indépendants** – Lorsqu’il est nécessaire qu’un salarié doit s’absenter pendant les heures de travail pour se rendre chez un médecin, dans une clinique ou dans un hôpital pour un examen à la demande de la Société, ou s’il doit se présenter au service médical de la Société, le salarié a droit à un congé rémunéré pour les heures de travail qu’il devait normalement effectuer.

Rendez-vous médicaux – Lorsqu’il est nécessaire qu’un salarié s’absente pendant les heures de travail pour un examen ou un traitement médical ou dentaire, le salarié se verra accorder un congé non rémunéré pendant les heures de travail normales, sous réserve d’un préavis raisonnable remis au supérieur immédiat du salarié.

- 17.07 **Divers** – Au cours de chaque année civile le salarié régulier à temps plein aura droit à un congé rémunéré d’un maximum d’une (1) journée des heures de travail normales si cela est nécessaire pour régler des affaires personnelles urgentes. Un congé pour affaires personnelles urgentes est accordé seulement au salarié qui doit s’absenter pour s’occuper d’une question personnelle qui ne peut pas être réglée par d’autres personnes et pour laquelle le salarié n’a pas eu une occasion raisonnable de prendre d’autres arrangements.
- 17.08 **Quarantaine** – Le salarié aura droit à un congé rémunéré pour les heures de travail normales au cours d’une période de quarantaine.

ARTICLE 18 – CONGÉS AUTORISÉS

- 18.01 Un congé autorisé s’entend d’une période de congé sans solde autorisée qui peut être accordée pour plus de neuf (9) jours civils et qui préserve la continuité de l’emploi du salarié.
- 18.02 Un salarié régulier qui compte trois (3) années de service continu peut demander un congé autorisé. Les congés autorisés doivent être séparés par au moins trois (3) années de service régulier continu.
- 18.03 Le salarié qui accepte un poste rémunéré alors qu’il bénéficie d’un congé autorisé sera congédié par la Société, sauf s’il s’agit de l’emploi autorisé qui constitue le motif précis pour lequel le congé a été accordé.
- 18.04 Le congé sans solde accordé au salarié régulier ne doit pas dépasser neuf (9) jours civils au cours d’une (1) année civile.

Congé en vue d’une candidature à une élection

- 18.05 (a) Un congé autorisé d’un maximum de 90 jours peut être accordé, sans solde, à un salarié régulier qui est un candidat officiel à une élection municipale, provinciale ou fédérale.
- (b) Un congé autorisé peut être accordé, sans solde, à un salarié régulier qui est élu au gouvernement municipal, provincial ou fédéral, pour la durée de son mandat. Une prolongation peut être accordée à un salarié qui demande un mandat additionnel. Les congés en vertu de cet alinéa maintiendront la continuité du

service seulement. Le salarié ne bénéficiera pas des avantages sociaux, et le service ne s'accumulera pas aux fins de la retraite.

- (c) À la fin du congé accordé conformément au sous-alinéa 18.05(b), on tentera dans la mesure du possible de procurer au salarié un poste au même niveau et au même endroit que son poste précédent. Si un poste convenable n'est pas disponible, la Société pourrait accepter de prolonger le congé autorisé, ou le salarié pourrait choisir d'occuper un autre poste qui comporte un taux de salaire moins élevé ou d'être transféré à un poste disponible, à ses propres frais.

ARTICLE 19 – CONGÉ DE MATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL ET CONGÉ DE SOIGNANT

- 19.01 Les congé de maternité, congé parental ou congé de soignant seront offerts et administrés selon les dispositions du *Code canadien du travail*.

ARTICLE 20 – TENUE DE TRAVAIL

- 20.01 Si la Société le juge nécessaire, les salariés devront porter la tenue de travail TELUS fournie par la Société.
- 20.02 Les salariés seront tenus de porter ces vêtements pendant toutes les heures travaillées.
- 20.03 Les salariés seront remboursés pour les frais de retouche approuvés par le directeur qui sont accompagnés de reçus.
- 20.04 Les salariés devront payer les frais associés à l'entretien et au nettoyage de leur tenue de travail et au remplacement des vêtements qui ont été perdus ou endommagés autrement que par l'usure normale.
- 20.05 La Société se réserve le droit de changer, de modifier ou d'abandonner ce programme.

ARTICLE 21 – COURS APPROUVÉS PAR LA SOCIÉTÉ

- 21.01 Le salarié qui aura réussi un cours reconnu par la Société et approuvé à l'avance aura droit au remboursement de la totalité des frais de scolarité et des frais relatifs aux manuels dont il a eu besoin.

ARTICLE 22 – IMPARTITION

- 22.01 Aucun salarié régulier ne sera mis à pied comme conséquence directe de l'impartition, par la Société, de travaux qui sont normalement et couramment accomplis par des salariés de l'unité de négociation. En outre, la Société accepte de ne pas impartir de travaux relevant d'une unité de négociation dans la classification des postes et les zones de rattachement où, en vertu de l'article A16, il se trouve des salariés mis à pied qui sont aptes à effectuer les tâches, à la condition que les outils et le matériel nécessaires soient disponibles.
- 22.02 La Société donnera généralement un préavis écrit de quatorze (14) jours au Syndicat avant d'impartir des travaux qui, historiquement, ont été effectués par les salariés de l'unité de négociation. Un tel avis précisera les raisons de l'impartition, bien qu'il soit reconnu que dans des circonstances exceptionnelles ou inhabituelles, la Société pourrait donner un préavis de moins de quatorze (14) jours. Cet avis comprendra la nature du travail et les raisons de l'impartition.

ARTICLE 23 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

- 23.01 Aux fins de la présente convention, par changement technologique, on entend le sens qui lui est attribué à l'article 51(1) de la Division IV, Partie 1 du *Code canadien du travail*.
- 23.02 Il est expressément convenu que les articles 52, 54 et 55 de la Division IV, Partie 1 du Code canadien du travail ne s'appliquent pas aux parties à la présente annexe.
- 23.03 Aucun salarié régulier qui compte deux années de service ne perdra son emploi par suite de l'introduction d'un changement technologique.
- 23.04 Si un changement technologique est la cause directe de l'abolition du poste occupé par un salarié, la Société convient de muter ce salarié à un autre poste, conformément aux dispositions actuelles de la convention collective. La Société et le Syndicat conviennent de se réunir pour résoudre les problèmes associés à la formation ou à la relocalisation des salariés et à défaut de s'entendre, la Société pourra introduire le changement et le Syndicat conserve le droit de soumettre un grief conformément aux dispositions des articles 11 et 12.

ARTICLE 24 – RÉGIME VIE ET SANTÉ DES SALARIÉS DU STT-SYNDICAT DES MÉTALLOS (PROGRAMME D'ASSURANCE VIE COLLECTIVE)

- 24.01 Moyennant l'autorisation signée du salarié admissible qui est régi par la présente convention, la Société convient de déduire les primes requises par voie de retenues salariales pour le salarié qui souhaite adhérer au régime Vie et santé du STT-Syndicat des Métallos (programme d'assurance vie collective). Le salarié qui souhaite se retirer du régime doit présenter une autorisation écrite permettant à la Société d'annuler les retenues salariales.

ARTICLE 25 – PROCÉDURE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

- 25.01 Les salariés siégeant au comité de négociation du Syndicat seront rémunérés par le Syndicat pendant la négociation de contrats pour la totalité du temps d'absence de leur poste pendant les négociations. La Société continuera à verser leur rémunération normale aux salariés, et le montant ainsi versé par la Société sera facturé au Syndicat qui devra le rembourser.
- 25.02 Chaque partie défrayera la moitié du coût de la salle de réunion ainsi que des autres frais mutuellement convenus engagés pendant les négociations.
- 25.03 Lorsque, pendant la durée de la présente convention, les deux parties conviennent de la nécessité d'apporter une modification à un article ou élément, un protocole d'entente sera rédigé et mutuellement convenu entre les deux parties.

ARTICLE 26 – INDEMNITÉ DE VIE CHÈRE

- 26.01 Si l'indice des prix à la consommation (IPC) de janvier 2026 dépasse l'IPC de janvier 2025 de plus de 3,0 %, les échelles de salaire et les taux horaires de base en vigueur le 31 mars 2026 seront augmentés à partir du 1^{er} avril 2026 d'un montant correspondant au pourcentage égal à la différence entre :
- (a) le pourcentage par lequel l'IPC de janvier 2026 dépasse l'IPC de janvier 2025

et

(b) 3,0 %

jusqu'à concurrence de 1,0 %.

Nonobstant ce qui précède, les salariés dont le taux horaire de base dépasse le taux maximal de leur titre de poste n'auront pas droit à la totalité de l'augmentation du coût de la vie. Au lieu de cela, ils ne recevront que la partie de l'augmentation qui fait en sorte que leur nouveau taux horaire de base ajusté s'aligne sur le taux maximal mis à jour dans l'échelle de salaires pour leur titre de poste.

- 26.02 L'indice des prix à la consommation utilisé aux fins de la formule indiquée à l'alinéa 26.01 sera l'IPC – ensemble des prix à la consommation pour le Canada (2002 = 100) publié par Statistique Canada ou l'agence ou le service qui la remplace.
- 26.03 Si l'indice des prix à la consommation est modifié ou supprimé avant janvier 2026, les parties conviennent de se consulter pour déterminer un moyen d'établir le montant de l'augmentation des salaires le 1^{er} avril 2026, conformément à la formule indiquée à l'alinéa 26.01.

ARTICLE 27 – DURÉE

- 27.01 La présente convention entre en vigueur le 16 avril 2023 et demeure pleinement en vigueur jusqu'au 31 mars 2027 inclusivement.
- 27.02 À l'entrée en vigueur de la présente convention, toutes les ententes, lettres d'entente, lettres d'accord, lettres d'intention, protocoles d'entente ou toute autre entente intervenue entre les parties (y compris leurs sociétés prédécesseures) prendront fin, à moins que ceux-ci ne soient renouvelés.
- 27.03 L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut, au moyen d'un avis écrit donné à l'autre partie avant l'expiration de la présente convention conformément aux dispositions du *Code canadien du travail*, enjoindre l'autre partie à entamer des négociations collectives en vue de renouveler ou de mettre à jour la présente convention ou de conclure une nouvelle convention.
- 27.04 Lorsqu'un avis enjoignant une partie à entamer des négociations collectives a été remis, la présente convention ou le document qui la proroge demeurera pleinement en vigueur jusqu'à ce que les conditions énoncées dans le *Code canadien du travail* aient été respectées.

CLAUSE D'ATTESTATION

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont fait signer la présente convention par leur représentants dûment autorisés ce 14^e jour d'avril 2023.

TELUS

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS(EUSES) EN
TÉLÉCOMMUNICATIONS,
SECTION LOCALE 1944 DES MÉTALLOS**

(sgd.) TODD LANGLEY
Vice-président – Relations de travail

(sgd.) DONNA HOKIRO
Président, STT, section locale nationale
1944 des Métallos

ANNEXE A – OUEST

ACTIVITÉS TECHNOLOGIQUES, VENTES, SERVICE ET SOUTIEN À LA CLIENTÈLE ET SERVICES DE TÉLÉPHONISTES AU DÉTAIL

ARTICLE A1 – APPLICATION DE LA PRÉSENTE ANNEXE

- A1.01 Les dispositions de la présente annexe (annexe A) de la présente convention s'appliquent aux salariés titulaires des postes listés dans les pièces complémentaires A-4, A-6, A-7 et A-9 jointes à la présente annexe en Colombie-Britannique et en Alberta.
- A1.02 Les taux horaire de base et les intervalles dans la progression salariale pour les postes visés par la présente annexe sont indiqués dans les pièces complémentaires A-5, A-8 et A-10 jointes à la présente annexe.

ARTICLE A2 – ADMINISTRATION DES SALAIRES

- A2.01 Les augmentations salariales se feront accordées conformément aux échelles de salaires indiquées dans la présente annexe, sauf si elles sont retardées pour les raisons décrites à l'alinéa A2.05.
- A2.02 Les rajustements salariaux entreront en vigueur à la date à laquelle l'augmentation est payable.
- A2.03 Une absence ou un congé autorisé de trois (3) semaines qui n'est pas causé par une maladie ou un accident retardera d'un (1) mois une augmentation salariale, et chaque mois d'absence subséquent la retardera d'un (1) mois additionnel. Aucun rajustement ne sera apporté si l'absence complète de trois (3) semaines ne survient pas dans un délai d'un (1) mois suivant le premier jour d'absence ou si elle est interrompue par une période de travail de plus de cinq (5) jours.
- A2.04 Une absence ou un congé autorisé de plus de trois (3) mois pour cause de maladie ou d'accident retardera d'un (1) mois une augmentation salariale pour les trois (3) premières semaines d'absence suivant la période initiale de trois (3) mois, et d'un (1) mois pour chaque mois d'absence subséquent.
- A2.05 Si la Société considère qu'un salarié n'est pas admissible à une augmentation salariale en raison d'un rendement inférieur à la norme, le salarié en sera avisé par écrit un minimum de trente (30) jours précédant la date de l'augmentation prévue et on lui donnera une occasion de se qualifier. Si après s'être qualifié, le salarié cesse de produire un rendement satisfaisant, la Société pourra révoquer l'augmentation salariale en faisant parvenir un avis écrit au salarié. Une copie de cet avis par écrit sera envoyée au Syndicat. Le salarié dont l'augmentation est reportée peut déposer un grief s'il juge qu'il a été traité injustement.
- Une fois que le salarié se qualifie pour une augmentation progressive, toute augmentation subséquente sera payable à la date à laquelle elle aurait normalement eu lieu.
- A2.06 Un salarié qui est affecté temporairement à un poste comportant un salaire plus élevé aura droit à une augmentation salariale temporaire pour chaque heure ou partie

d'heure travaillée dans son poste temporaire. Le salarié reçoit le taux horaire correspondant au poste comportant un salaire plus élevé immédiatement supérieur à son taux horaire actuel.

- A2.07 Un salarié qui est affecté à un poste en permanence ou qui accède à un poste comportant un salaire plus élevé reçoit le taux horaire pour le poste comportant le salaire plus élevé immédiatement supérieur à son taux horaire actuel. Le salarié progressera ensuite dans l'échelle des salaires du poste comportant un salaire plus élevé.
- A2.08 (a) Le salarié qui est affecté en permanence à un poste comportant un salaire moins élevé conserve son taux de salaire pendant une période de un (1) an. À compter de l'expiration de cette période de un (1) an, le salarié reçoit le taux horaire du poste comportant un salaire moins élevé le plus près de son taux horaire actuel, mais inférieur à celui-ci. Le salarié progressera ensuite dans l'échelle des salaires du poste comportant le salaire moins élevé.
- (b) Le salarié qui accède à un poste comportant un salaire moins élevé recevra le taux horaire du poste comportant un salaire moins élevé le plus près de son taux horaire actuel, mais inférieur à celui-ci. Le salarié progressera ensuite dans l'échelle des salaires du poste comportant un salaire moins élevé.
- (c) Le salarié qui est affecté à un poste comportant un salaire moins élevé à la suite d'une mesure d'adaptation recevra un traitement salarial conforme à l'alinéa (b) ci-dessus.
- A2.09 Si une augmentation spéciale est justifiée pendant la période de progression, celle-ci fera l'objet d'un examen attentif de la part de la Direction.
- A2.10 Une personne qui possède de l'expérience antérieure et/ou des compétences sera embauchée au taux horaire établi par la Direction. Le salarié progressera ensuite dans l'échelle des salaires pour le poste.

ARTICLE A3 – JOURS FÉRIÉS

A3.01 Les jours suivants seront reconnus comme jours fériés payés :

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- Fête du Canada
- Jour de la Colombie-Britannique (*C.-B. seulement*) /
Congé statutaire (*Alb. seulement*)
- Fête du Travail
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- Action de grâces
- Jour du Souvenir
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël.

A3.02 Chacun des jours fériés dont il est fait mention à l'alinéa A3.01 sera observé le jour même où il survient.

- (a) Si le jour férié tombe sur une journée de congé pour le salarié, celui-ci bénéficiera d'un jour férié payé à une autre date convenu entre la Société et le salarié.
- (b) Lorsque le salarié et la Société ne peuvent s'entendre quant à ce qui est indiqué aux sous-alinéa A3.02(a) la journée de congé à laquelle le salarié a droit et qui est temporairement mise en banque au cours de l'année civile sera prise au plus tard le 30 avril de l'année civile suivante. Si le salarié et la Société ne peuvent s'entendre avant la fin du mois de février sur la journée de congé que prendra le salarié, la Direction décidera, à sa discrétion, de fixer la date du ou des congés ou de rémunérer le salarié pour le ou les jours concernés.

Rémunération pour les jours fériés

- A3.03 La rémunération versée au salarié pour un jour férié est en fonction du salaire de base du salarié.
- A3.04 La rémunération versée pour un jour férié au salarié temporaire, au salarié régulier à temps partiel ou à un salarié à terme sera calculée proportionnellement au nombre d'heures normales travaillées au cours des vingt (20) jours de travail précédant immédiatement le jour férié. Si le congé auquel le salarié a droit équivaut ou est supérieur aux trois quarts ($\frac{3}{4}$) d'une journée, il sera payé pour une (1) journée complète de travail.
- A3.05 Nonobstant les dispositions des alinéas A3.01, A3.03 et A3.04 :
 - (a) Le salarié qui n'a pas cumulé trente (30) jours d'ancienneté dans la période d'emploi précédant la date du congé a droit au paiement du congé au prorata du nombre d'heures normales travaillées dans les vingt (20) jours ouvrables précédant immédiatement le jour férié.
 - (b) Les dispositions relatives à la rémunération pour jour férié ne s'appliquent pas au salarié qui bénéficie d'un congé autorisé, à moins que celui-ci n'ait eu droit à un salaire pendant au moins quinze (15) jours pendant la période de trente (30) jours civils précédant immédiatement le jour férié.

Rémunération pour le travail effectué un jour férié

- A3.06 Le salarié qui travaille un jour férié peut, outre la rémunération pour jour férié à laquelle il peut avoir droit, recevoir une prime correspondant à une (1) fois son taux horaire de base pour chaque heure normale travaillée le jour férié.
- A3.07 Le salarié qui doit travailler le jour férié mais qui ne le fait pas ne sera pas rémunéré pour le jour férié, sauf si son absence est attribuable à une maladie ou à une absence forcée de même nature.

Veille de Noël et veille du jour de l'An

- A3.08 Le salarié recevra une prime correspondant à une (1) fois son taux horaire de base pour chaque heure normale travaillée entre 18 h et minuit le 24 décembre ou le 31 décembre. Cette prime ne s'applique pas si le salarié travaille des heures supplémentaires pendant cette période.

Substitution de fêtes

- A3.09 Au moins quatre (4) mois avant la date de la fête religieuse de substitution souhaitée ou avant la fête à laquelle elle doit se substituer, selon la première de ces deux dates, un salarié peut demander à prendre une autre journée de congé que le Jour de l'An, le Vendredi saint, l'Action de grâces, le jour de Noël ou le Lendemain de Noël pour célébrer une autre fête religieuse :
- (a) Le salarié doit soumettre une demande écrite à cet effet à son supérieur immédiat.
 - (b) Les demandes seront acceptées s'il y a du travail à faire pour le poste qu'occupe le salarié à l'endroit où il travaille le jour férié.
 - (c) Le salarié qui travaille le jour férié est rémunéré comme s'il s'agissait d'heures de travail normales et reçoit une rémunération pour jour férié pour la journée de congé prise pour célébrer une autre fête religieuse.

ARTICLE A4 – VACANCES ANNUELLES

Droit aux vacances

- A4.01 Au cours de l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié recevra 4 % de ses gains pour l'année civile en question en lieu et place de vacances rémunérées pour l'année. Ce montant lui sera versé au plus tard le 30 avril de l'année suivante.
- A4.02 Au cours des années postérieures à l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié régulier à temps plein aura droit au nombre de journées de vacances rémunérées indiqué dans le tableau ci-dessous au cours de l'année civile au cours de laquelle le salarié aura cumulé le nombre d'années de service exigé. Le même droit aux vacances s'applique à chaque année subséquente, jusqu'à ce que le salarié ait droit à un nombre plus élevé de journées de vacances tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Années de service	Nombres de journées de vacances
1 à 8	15 jours
9 à 15	20 jours
16 à 24	25 jours
25 et plus	30 jours

- A4.03 Au cours des années postérieures à l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire aura droit au nombre de journées de vacances rémunérées indiqué dans le tableau figurant à l'alinéa A4.02 durant l'année civile au cours de laquelle le salarié aura cumulé le nombre d'années de service exigé. Le même droit aux vacances s'applique chaque année subséquente, jusqu'à ce que le salarié ait droit à un nombre plus élevé de journées de vacances tel qu'il est indiqué dans le tableau figurant à l'alinéa A4.02. Le salarié recevra une paie de vacances pour chaque semaine de vacances prise selon l'estimation par la Direction de la moyenne des heures hebdomadaires de base que le salarié devrait travailler durant cette année civile.

- A4.04 (a) Lorsque vient le temps de calculer le nombre de journées de vacances auxquelles le salarié à droit, aucune déduction n'est apportée lorsque l'absence ou le congé autorisé au cours de l'année civile est attribuable à :
- (i) une maladie ou un accident d'une durée de douze (12) semaines ou moins;
 - (ii) un congé de maternité de dix-sept (17) semaines ou moins; ou
 - (iii) à l'exception des motifs qui précèdent, une absence de quatre (4) semaines ou moins.

Pour chaque absence additionnelle de quatre (4) semaines, une (1) journée de vacances sera déduite. Lorsque le nombre total de journées d'absence pour quelque motif que ce soit, à l'exclusion des dix-sept (17) semaines de congé de maternité, correspond à trente-deux (32) semaines ou plus, le nombre de journées de vacances auxquelles le salarié a droit sera déterminé de façon proportionnelle en fonction du nombre de jours travaillés pendant cette période.

- (b) Toute journée de vacances déduite conformément aux dispositions du sous-alinéa A4.04(a) aura lieu dans la même année civile que la ou les absences, sauf dans les cas suivants :
- (i) le nombre de journées à déduire excède le nombre de journées de vacances restantes auxquelles le salarié a droit pour l'année civile en cours; ou
 - (ii) les journées auxquelles le salarié a droit pour l'année civile en cours ont déjà été fixées et approuvées.

Dans les cas mentionnés aux sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus, la déduction sera prélevée sur le droit aux vacances du salarié pour l'année civile suivante.

Banque de vacances

- A4.05 (a) Les salariés réguliers à temps plein auront droit de mettre en banque des vacances, sous réserve d'un maximum de quarante (40) jours, qu'ils devront prendre immédiatement avant la retraite ou à un autre moment avec l'approbation de leur directeur, que ce dernier ne refusera sans motif valable, comme suit :
- (i) Le salarié pourra mettre en banque cinq (5) journées de vacances s'il a droit à quinze (15) jours de vacances.
 - (ii) Le salarié pourra mettre en banque cinq (5) ou dix (10) journées de vacances s'il a droit à vingt (20) jours de vacances ou plus.

Les vacances seront mises en banque au taux horaire de base du salarié qui s'applique à ce moment. Les vacances du salarié pour l'année de vacances en cours doivent être mises en banque avant le 15 mars de celle-ci.

- (b) Le paiement des vacances en banque lorsqu'elles seront prises sera basé sur le taux horaire moyen pondéré des vacances totales en banque disponibles du salarié.

Calendrier de vacances

- A4.06 Le calendrier de vacances sera établi par groupe de travail associé. Au moins 20 % des salariés, arrondis au nombre entier supérieur le plus près, seront autorisés à s'absenter simultanément pour prendre leurs vacances annuelles. Ce nombre sera calculé en tant que pourcentage du nombre total de salariés actifs dans le groupe de travail associé le 1^{er} octobre pour la première période de quatre (4) mois de la prochaine année de planification des vacances, et le 1^{er} février de l'année de planification des vacances pour la dernière période de huit (8) mois de l'année d'acquisition des vacances.
- A4.07 Les salariés choisiront leurs périodes de vacances par ordre d'ancienneté, mais pourront choisir seulement une période de vacances par ordre d'ancienneté jusqu'à ce que tous les salariés qui figurent au calendrier de vacances aient choisi une période. Lorsqu'il choisit sa période de vacances, le salarié ne peut pas choisir plus de trois (3) semaines de vacances durant la période entre le premier lundi de juin et le dernier vendredi de septembre. Par la suite, tous les salariés qui figurent au calendrier qui ont choisi de répartir leurs périodes de vacances choisiront par ordre d'ancienneté une deuxième période de vacances, puis des périodes subséquentes jusqu'à ce que toutes les périodes de vacances aient été choisies.
- A4.08 Les salariés peuvent prendre des périodes de vacances de moins d'une semaine, moyennant l'approbation de la Direction.
- A4.09 Les calendriers de vacances portent sur une année civile. Les salariés doivent fixer leurs périodes de vacances sous réserve des dispositions des alinéas A4.06 à A4.08 inclusivement, comme suit :
- (a) Au cours de la période allant du 1^{er} octobre au 15 novembre, pour les vacances durant les quatre (4) premiers mois de la prochaine année d'acquisition des vacances. Les périodes choisies pour les quatre (4) premiers mois ne doivent pas forcément être le premier choix du salarié.
 - (b) Au cours de la période allant du 1^{er} février au 15 mars, pour les vacances pendant les huit (8) derniers mois de l'année d'acquisition de vacances en cours.
- Toutes les périodes de vacances pour l'année d'acquisition de vacances en cours qui n'ont pas encore été fixées ou mises en banque le 15 mars peuvent être fixées par la Direction.
- A4.10 Si le salarié est transféré à un autre groupe, il conserve les vacances qui ont déjà été approuvées, à moins de les prendre à un autre moment dont conviennent le salarié et la Direction.
- A4.11 Les calendriers de vacances seront affichés soit sur les babillards des lieux de travail des salariés concernés, soit, si la Direction juge la chose pratique, publiés sous forme électronique.
- A4.12 Pour tout changement au calendrier de vacances après le 15 mars :

- (a) Les dispositions de l'alinéa A4.06 ne s'appliquent pas. Tous les changements sont traités sur une base « premier arrivé, premier servi » et sont assujettis à un accord entre le salarié et la Direction.
- (b) Nonobstant les dispositions du sous-alinéa A4.05(a) concernant la mise en banque de vacances jusqu'au 15 mars de l'année civile en cours, le salarié peut choisir, moyennant un préavis minimal de quatre (4) semaines, de mettre en banque des vacances précédemment planifiées. La mise en banque de telles vacances est assujettie aux plafonds indiqués au sous-alinéa A4.05(a).

A4.13 Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée de travail normale pendant les vacances annuelles du salarié, le salarié peut choisir de prendre une (1) journée de paie de vacances additionnelle en remplacement du jour férié ou, sous réserve d'une entente avec son supérieur immédiat, de prendre la journée de vacances ainsi reportée à une autre date.

A4.14 À moins d'une entente spéciale avec la Direction, les vacances acquises pendant différentes années civiles ne sont pas cumulatives et ne peuvent pas être prises consécutivement.

Dispositions générales

A4.15 Nonobstant les dispositions des alinéas A4.01 et A4.02 :

- (a) Le salarié qui a cumulé plus de quatre (4) jours mais moins d'une (1) année de service qui quitte son emploi au sein de la Société recevra 4 % de ses gains pour l'année civile en cours, déduction faite du montant qui lui a déjà été versé conformément aux dispositions de l'alinéa A4.01.
- (b) Le salarié qui a cumulé plus d'une (1) année de service qui quitte son emploi au sein de la Société recevra le plus élevé des montants suivants :
 - (i) Une indemnité compensatrice de vacances payées au taux horaire de base du salarié, calculée proportionnellement selon le ou les mois, ou une partie de ceux-ci, travaillés durant cette année civile (par exemple, un salarié qui a travaillé quatre [4] mois durant l'année de son départ recevrait une indemnité compensatrice égale aux quatre douzièmes [4/12] du droit à vacances pour cette année); ou,
 - (ii) 4 % de ses gains pour l'année civile en cours si le salarié a cumulé moins de six (6) années de service (ou 6 % après six (6) années de service, ou 8% après dix (10) années de service),

déduction faite du montant qui lui a déjà été versé pour les journées de vacances qu'il a prises au cours de l'année civile.

A4.16 Toutes les journées de vacances, à l'exception des vacances en banque, sont payées selon le taux horaire de base du salarié au moment où les journées de vacances sont prises.

A4.17 Nonobstant le montant de la paie de vacances que le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire a reçu conformément aux dispositions de l'alinéa A4.03, le montant de la paie de vacances auquel le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire a droit sera basé sur 2 % des gains de base totaux du salarié durant l'année

civile pour laquelle les vacances sont consenties, pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit. Tout rajustement nécessaire du montant de la paie de vacances à laquelle le salarié a droit pour l'année civile en cours sera payé ou déduit de la paie du salarié parallèlement à tout rajustement nécessaire effectué conformément à l'alinéa A4.18.

- A4.18 Lorsque 4 % (ou 6 % après six (6) années de service, ou 8% après dix (10) années de service) des gains admissibles du salarié pendant l'année d'acquisition des vacances du 1^{er} janvier au 31 décembre excède le montant total de sa paie de vacances (y compris tout rajustement nécessaire apporté conformément à l'alinéa A4.17) à son taux horaire de base pour les vacances auxquelles il avait droit l'année en question, tout montant excédentaire est versé au salarié avant le 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE A5 – HEURES DE TRAVAIL ET HORAIRE (NE S'APPLIQUE PAS AUX SERVICES DE TÉLÉPHONISTES AU DÉTAIL – VOIR L'ARTICLE A20)

Définitions

- A5.01 **Heures de travail normales par jour et par semaine** – s'entend du nombre d'heures de travail par jour et par semaine indiqué dans le présent article pour un salarié régulier à temps plein, ne tenant pas compte des heures supplémentaires, lesquelles sont traitées à l'article A6.
- A5.02 **Quart de travail** – s'entend des heures prévues ou travaillées par un salarié un jour donné, comme suit :
- (a) Le quart de jour commence entre 5 h et 10 h 30, inclusivement.
 - (b) Le quart d'après-midi commence entre 10 h 31 et 17 h 59, inclusivement.
 - (c) Le quart de soir commence entre 18 h et 4 h 59, inclusivement.

Les quarts de travail en temps supplémentaire sont traités à l'article A6.

Heures de travail normales

- A5.03 (a) (i) Le nombre d'heures de travail normales par jour pour un salarié régulier à temps plein sera de 7.5 heures. Le nombre d'heures de travail normales par semaine pour un salarié régulier à temps plein sera de 37.5 heures réparties sur une (1) semaine ou 75 heures réparties sur deux (2) semaines, à condition qu'au cours d'une semaine civile donnée, les heures de travail normales soient attribuées pendant des jours consécutifs, à moins que le salarié et la Direction conviennent d'un autre arrangement. Nonobstant ce qui précède, au cours de toute semaine civile, jusqu'à 20 % des salariés réguliers à temps plein d'un groupe de travail donné peuvent se voir attribuer une semaine de travail dont les heures de travail normales ne se situent pas au fil de jours consécutifs.
- (ii) Une journée de congé pour un salarié régulier à temps plein sera suivie d'une autre journée de congé à moins que le salarié ne fasse une demande à l'effet contraire ou que le changement de quart de travail ne nécessite qu'il en soit autrement.

- (b) L'heure de début du quart pour les salariés réguliers à temps plein peut varier au cours d'une semaine civile, mais ne peut varier de plus d'une (1) heure au cours de la semaine en question sauf dans les cas suivants :
- nécessité liée à la formation officielle;
 - le salarié doit travailler un samedi, un dimanche ou un jour férié;
 - groupes de travail où les quarts de travail sont fixés en fonction de l'ancienneté, des préférences et de la disponibilité;
 - changements d'horaire en vertu des dispositions de l'alinéa A5.08.
- (c) Pour toutes les autres catégories d'emplois, la Société déterminera et établira le nombre d'heures de travail par jour et par semaine. Bien que ce nombre d'heures puisse varier, le nombre d'heures normales travaillées par ces salariés ne sera pas supérieur au nombre d'heures de travail normales établi pour le salarié régulier à temps plein au sous-alinéa A5.03(a).
- (d) Nonobstant les dispositions du sous-alinéa A5.03(c), un salarié régulier à temps partiel est normalement tenu de travailler au moins quinze (15) heures au cours de chaque période de rémunération.

Un salarié régulier à temps partiel ne peut être tenu d'effectuer un nombre d'heures de travail normales supérieur à 80 % du nombre d'heures de travail normales d'un salarié régulier à temps plein occupant le même poste, au cours de quelque année civile que ce soit. Si un salarié régulier à temps partiel est tenu d'effectuer un nombre d'heures de travail normales de base supérieur à 80 % du nombre d'heures de travail normales d'un salarié régulier à temps plein occupant le même poste, au cours de quelque année civile que ce soit, la Société doit afficher un poste régulier à temps plein. Si le salarié postule afin de décrocher ce poste régulier à temps plein, mais qu'il ne l'obtient pas, ou s'il néglige de postuler, il conserve son statut de salarié régulier à temps partiel.

- (e) Le salarié régulier à temps partiel ou temporaire ne sera pas tenu de travailler moins de quatre (4) heures de travail normales lors de toute journée où il est tenu de travailler.
- (f) Aucun salarié ne sera appelé, sans son consentement, à travailler plus de dix (10) quarts de travail consécutifs.

A5.04 Dans le cas du salarié participant au programme de télétravail ou au programme Styles de travail, un quart de travail fractionné peut être établi, sous réserve des besoins des opérations et moyennant un accord entre la Direction et le salarié. La durée du quart fractionné ne peut excéder une période de douze (12) heures.

Un quart est considéré comme fractionné lorsqu'une période d'une (1) heure en sépare les deux (2) tranches.

Il est possible de déroger aux dispositions de l'alinéa A5.07 relatives à la planification des horaires de travail si le salarié s'est porté volontaire pour effectuer un quart de travail fractionné.

Périodes de repas et de repos

- A5.05 (a) Au cours des quarts de travail normaux, le salarié aura droit aux périodes de repas et de repos indiquées dans le tableau présenté au sous-alinéa A5.05(b).
- (i) Les périodes de repas ne sont pas rémunérées et n'entrent pas dans le calcul des heures de travail normales et, à l'exception des quarts de travail fractionnés, doivent être d'au moins une demi-heure et d'au plus une heure, selon ce qu'établit la Direction.
 - (ii) Les périodes de repos sont payées et comprises dans le calcul des heures de travail normales. Le supérieur responsable sur chaque lieu de travail peut déterminer les moments au cours desquels les périodes de repos peuvent être prises.
- (b) Les périodes de repas et de repos auxquelles le salarié a droit seront établies en fonction de la durée des quarts de travail indiquée ci-dessous :

Durée du quart de travail	Période de repas non rémunérée	Période de repos de 15 minutes rémunérée
Entre 6 et 7,5 heures inclusivement	1	2
Plus de 4 heures et moins de 6 heures	1	1
Entre 3 et 4 heures inclusivement	-	1

- (c) Le salarié qui a utilisé une unité d'affichage sans interruption pendant deux heures et demie (2,5 h) se fera accorder une pause de dix (10) minutes. Il peut consacrer cette pause à se détendre, à se restaurer ou à une autre tâche. Cette pause n'altère en rien le droit du salarié aux périodes de pauses détente ou de repas prévues par la présente convention.

Horaires de travail

- A5.06 Le salarié peut être tenu de travailler sur un quart de travail n'importe quel jour de la semaine que la Société détermine pour répondre aux besoins des opérations.
- A5.07 (a) Les horaires pour les salariés réguliers couvriront une période minimale de quatre (4) semaines et seront affichés par la Direction au moins sept (7) jours avant la date à laquelle ils doivent entrer en vigueur. Les périodes continues sont permises. La Direction déterminera le groupe de travail approprié qui figurera à l'horaire et la méthode d'affichage de l'horaire.
- (b) Sauf dans le cas des groupes de travail dont les quarts de travail sont fixés en fonction de l'ancienneté, des préférences et de la disponibilité, la Direction prendra dûment en considération les salariés réguliers à temps plein pour déterminer une rotation équitable des quarts de jour, d'après-midi et de soir parmi les salariés qui sont aptes à accomplir le travail.

- (c) Un intervalle d'un minimum de huit (8) heures séparera les quarts successifs.
- (d) Les heures fixées à l'avance par la Direction pour les salariés temporaires seront indiquées sur le même horaire que pour les salariés réguliers, au moment où l'horaire est affiché.

Modifications de l'horaire

A5.08 Si le salarié reçoit moins de cinq (5) jours d'avis avant le changement de son horaire affiché, il recevra une prime égale à une (1) fois son taux horaire de base pour chaque heure normale travaillée en dehors des heures qu'il devait normalement travailler selon l'horaire de travail initial, et ce pour le nombre de jours qui manquaient à l'avis de cinq (5) jours. Cette prime ne s'applique pas à ce qui suit :

- Pour les salariés réguliers à temps partiel, aux heures de travail normales additionnelles qui sont accordées après que l'horaire est affiché;
- Toutes les heures normales travaillées par les salariés temporaires; et
- L'échange de quarts de travail entre les salariés.

Avec l'approbation de la Direction et sans faire l'objet de primes, un salarié peut demander de modifier son horaire.

Indemnités différentielles – 21 h à 6 h

A5.09 Le salarié recevra une indemnité différentielle horaire de 1,25 \$ pour chaque heure normale ou partie d'heure travaillée entre 21 h un jour et 6 h le lendemain.

Prime pour travail le dimanche

- A5.10 (a) Sauf pour les besoins des opérations, le salarié régulier à temps plein ne sera pas normalement tenu de travailler les heures de travail normales pendant plus de deux (2) dimanches et deux (2) samedis au cours de tout mois civil.
- (b) Lorsqu'un salarié régulier à temps plein est affecté à trois (3) quarts de travail ou plus le dimanche pendant un mois civil, il recevra une prime égale à une (1) fois son taux horaire de base pour le troisième dimanche et tout dimanche subséquent travaillés pendant ce mois civil.

ARTICLE A6 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Définitions

A6.01 **Heures supplémentaires** – s'entend des heures travaillées en sus des heures de travail normales par jour et par semaine établies pour les salariés réguliers à temps plein conformément à la présente annexe.

Les heures supplémentaires pour :

- (a) le salarié à temps plein sont les heures travaillées :
 - (i) après avoir travaillé le nombre d'heures qui représente le nombre d'heures de travail normales par jour pour un salarié régulier à temps plein, ou
 - (ii) un jour de congé ne faisant pas partie des heures de travail normales du salarié pour cette semaine;

- (b) le salarié à temps partiel sont les heures travaillées :
 - (i) après avoir travaillé le nombre d'heures qui représente le nombre d'heures de travail normales par jour pour un salarié régulier à temps plein, ou
 - (ii) en sus du nombre d'heures de travail normales par semaine pour un salarié régulier à temps plein.

A6.02 Heures supplémentaires continues – s'entend des heures supplémentaires travaillées immédiatement avant ou après (y compris durant la période de repas) les heures de travail normales du salarié. Les périodes de repas non rémunérées n'interrompent pas la continuité à ces fins.

A6.03 Heures supplémentaires discontinues – s'entend de toutes les autres heures supplémentaires travaillées par le salarié.

Besoins en matière d'heures supplémentaires

Les alinéas A6.04 et A6.05 s'appliquent seulement aux salariés occupant des postes listés dans la pièce complémentaire A-4 (Activités technologiques) jointe à la présente annexe.

A6.04 Un salarié peut être appelé par la Direction à travailler des heures supplémentaires. S'il n'y a pas de volontaires qualifiés et que la Société assigne des heures supplémentaires discontinues, les heures seront assignées par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qualifiés dans le groupe de travail associé.

- A6.05 (a)** Sauf disposition contraire dans les présentes, les heures supplémentaires en sus de sept heures et demie (7,5 heures) par salarié au cours d'une semaine, et en sus de quinze (15) heures au cours de deux (2) périodes de paie, seront sur une base volontaire.
- (b)** Si les exigences de services sont critiques, ou dans des circonstances qui compromettent la sécurité des clients ou du public, des heures supplémentaires obligatoires peuvent être assignées en sus de ce qui est prévu au sous-alinéa A6.05(a).

L'alinéa A6.06 s'applique aux salariés occupant des postes listés dans les pièces complémentaires A-6 et A-7 (Ventes, service et soutien à la clientèle) et dans la pièce complémentaire A-9 (Services de téléphonistes au détail), jointes à la présente annexe.

A6.06 Les besoins en matière d'heures supplémentaires sont normalement comblés par des volontaires qualifiés, sauf dans le cas où les mesures basées sur le volontariat ne suffisent pas à combler les besoins prévus; en pareil cas, des heures supplémentaires obligatoires peuvent être imposées par la Direction.

Rémunération des heures supplémentaires travaillées

- A6.07 (a)** Toutes les heures supplémentaires travaillées seront rémunérées à un taux correspondant à une fois et demie (1½) le taux horaire de base du salarié pour les heures travaillées.
- (b)** Les taux de rémunération des heures supplémentaires prévus au sous-alinéa A6.07(a) ne s'appliquent pas dans le cas des heures supplémentaires continues, à moins que le salarié ait travaillé le nombre d'heures de travail normales par jour

établi pour un salarié régulier à temps plein, moins toute période de repos rémunérée à laquelle le salarié peut avoir droit.

Rappel au travail

- A6.08 Les dispositions suivantes s'appliquent lorsqu'un salarié qui est retourné chez lui est rappelé au travail et il effectue, des heures supplémentaires. Le salarié qu'on appelle chez lui pour l'informer d'une modification à son horaire de travail n'a pas droit à une prime de rappel au travail.
- A6.09 (a) Lorsque le salarié est avisé au moins onze (11) heures avant l'heure à laquelle il doit se présenter au travail, il est payé seulement pour les heures supplémentaires effectivement travaillées.
- (b) Lorsque le salarié ne reçoit pas cet avis minimum de onze (11) heures et qu'il est appelé à se présenter immédiatement au travail, il est payé en temps supplémentaire à partir du moment où il est rappelé au travail.
- Dans ces situations où les heures supplémentaires travaillées sont discontinues, le salarié est également payé en temps supplémentaire pour le temps raisonnable qu'il met à retourner chez lui après son rappel au travail.
- (c) Le salarié qui travaille des heures supplémentaires à la suite d'un rappel au travail est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour un minimum de deux (2) heures, ou pour les heures effectivement travaillées, la plus longue de ces périodes étant retenue.
- A6.10 Nonobstant les dispositions des alinéas A6.08 et A6.09, le salarié que l'on joint à son domicile pour lui demander d'effectuer des heures supplémentaires et qui effectue ces heures supplémentaires sans avoir à quitter son domicile est rémunéré au taux applicable aux heures supplémentaires, et ce, soit pour une (1) heure, soit pour le nombre réel d'heures supplémentaires effectuées si ce nombre dépasse une (1) heure.
- A6.11 Lorsque le salarié est rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires immédiates quatre (4) heures ou moins avant le début de son quart de travail normal pour cette journée, il est rémunéré jusqu'au début de son quart de travail normal, qu'il travaille ou non pendant la totalité de cette période. Le salarié termine ensuite son quart de travail normal à son taux horaire de base.
- A6.12 Nonobstant le sous-alinéa A6.07(b), lorsque le salarié est rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires immédiates plus de quatre (4) heures avant le début de son quart de travail normal pour cette journée, qu'il travaille des heures supplémentaires continues et qu'il est remplacé seulement après le début de son quart de travail normal, le salarié reçoit une prime correspondant à une (1) fois son taux horaire de base pour les heures normales ainsi travaillées jusqu'à ce qu'il soit remplacé, et il est rémunéré au taux horaire de base pour le reste du quart de travail normal qu'il n'a pas travaillé. Le salarié qui prend une période de repas n'est pas considéré comme ayant été remplacé aux fins du présent article.

Allocations de repas

- A6.13 À moins qu'il participe au programme de télétravail ou au programme Styles de travail et qu'il travaille à domicile, le salarié qui travaille des heures supplémentaires continues

immédiatement après son quart de travail normal pendant plus de deux (2) heures aura droit à une allocation de repas de 12,50 \$ et, par la suite, à une autre allocation de 12,50 \$ pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires continues qu'il travaille. L'allocation de repas initiale de 12,50 \$ ne s'applique pas pour un salarié qui reçoit une allocation de repas et d'hébergement en vertu de l'article A10.

- A6.14 Le salarié qui est rappelé au travail sans avoir été avisé au moins onze (11) heures avant l'heure à laquelle il doit se présenter au travail aura droit à ce qui suit :
- (a) une allocation de repas de 12,50 \$ après quatre (4) heures supplémentaires travaillées, et par la suite, une autre allocation de 12,50 \$ pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires continues travaillées, ou
 - (b) une allocation de repas de 12,50 \$ lorsque les heures supplémentaires travaillées en vertu de l'alinéa A6.11 excèdent deux (2) heures et se terminent une demi-heure (½ heure) avant le début du quart de travail normal du salarié. En outre, le salarié aura droit à une période de repas rémunérée d'une demi-heure (½ heure) maximum, avant le début de son quart de travail normal ou le plus tôt possible par la suite.

Divers

A6.15 Lorsqu'un salarié travaille des heures supplémentaires discontinues pendant la période de huit (8) heures précédant le début de son quart de travail normal pour cette journée, l'heure de début du quart de travail normal pour cette journée sera reportée pour un nombre d'heures équivalant au nombre d'heures supplémentaires discontinues travaillées durant cette période de huit (8) heures, sans perte de salaire normal. Les heures reportées seront rémunérées à condition que le salarié retourne au travail à la fin de la période de report. Le présent article ne s'applique pas aux situations décrites aux alinéas A6.11, A6.12 et A6.16.

A6.16 Le salarié qui a travaillé plus de quatre (4) heures supplémentaires immédiatement après son quart de travail normal retournera au travail après une période de repos d'au moins huit (8) heures, à condition que cette période de huit (8) heures ne se prolonge pas jusqu'aux quatre (4) dernières heures du prochain quart de travail normal du salarié. Le salarié sera rémunéré à son taux horaire de base pour chaque heure du quart de travail normal.

Si, à cause des besoins des opérations, le salarié est appelé à travailler pendant la période de repos complète, ou pendant une partie quelconque de la période de repos prévue au présent article, le salarié recevra une prime correspondant à une (1) fois son taux horaire de base pour les heures normales ainsi travaillées.

A6.17 Lorsqu'un salarié, qui a déjà travaillé le nombre d'heures de travail normales par jour pour un salarié régulier à temps plein, effectue un quart de relève pour remplacer un salarié absent en raison d'une invalidité causée par une maladie ou un accident, ou effectue ce quart de relève immédiatement après avoir terminé son quart de travail normal prévu, il sera rémunéré au taux correspondant à deux (2) fois son taux horaire de base.

- A6.18 Sauf disposition contraire dans le présent article, le salarié qui travaille des heures supplémentaires aura droit à des périodes de repos et de repas conformément aux sous-alinéas A5.05(b) ou A20.05(b) de la présente annexe.
- A6.19 Le salarié qui travaille des heures supplémentaires continues immédiatement après son quart de travail normal aura droit à une période de repos rémunérée de dix (10) minutes au début de son affectation s'il est prévu qu'il travaille deux (2) heures supplémentaires ou plus.

**Accumulation d'heures au lieu du paiement
d'heures supplémentaires (congé compensatoire)**

- A6.20 Au lieu d'être rémunéré pour les heures supplémentaires conformément aux dispositions de l'alinéa A6.07, le salarié qui travaille des heures supplémentaires peut choisir une des méthodes de rémunération suivantes :
- (a) Les heures supplémentaires travaillées seront payées à temps normal et le salarié aura droit à un congé (congé compensatoire) immédiatement avant la retraite équivalent à, et en remplacement de la rémunération du reste du temps supplémentaire qui est dû; ou
 - (b) Toutes les heures supplémentaires seront mises en banque et seront prises comme congé rémunéré (congé compensatoire) immédiatement avant la retraite.
- Le salarié détermine le mode de paiement des heures supplémentaires au moment où celles-ci doivent être soumises aux fins de la paie.
- A6.21 La rémunération pour les congés compensatoires, soit pour des congés immédiatement avant la retraite ou pour des paiements en remplacement de ceux-ci, sera en fonction du taux horaire de base du salarié au moment où les congés compensatoires ont été accumulés. Les congés compensatoires seront payés à l'occasion d'un jour de paie normal seulement.
- A6.22 Le salarié peut demander en tout temps un paiement en tout ou en partie, en intervalles de quinze (15) minutes pour les crédits restants de congés compensatoires, moyennant un préavis de deux (2) semaines au Service de la paie.
- A6.23 Le salarié peut accumuler un maximum de 300 heures.

**ARTICLE A7 – INDEMNITÉS DIFFÉRENTIELLES,
PRIMES ET INDEMNITÉS DE DISPONIBILITÉ**

Indemnités différentielles

- A7.01 Le salarié qui est appelé par la Direction à diriger le travail d'autres personnes recevra une indemnité différentielle horaire de 1,50 \$ pour chaque heure ou partie d'heure durant laquelle il dirige le travail d'autres personnes.
- A7.02 Le salarié qui a obtenu une accréditation dans les nouvelles technologies désignées par la Société comme méritant une rémunération spéciale pourrait recevoir une indemnité différentielle horaire minimale de 1,00 \$ pour chaque heure ou partie d'heure travaillée dans un poste où cette accréditation est jugée bénéfique pour la Société.
- La Société déterminera chaque année les accréditations qui donneront droit à cette indemnité différentielle.

- A7.03 Le salarié qui, à la demande de la Direction, exécute des tâches dans ou sous un hélicoptère recevra une indemnité différentielle d'une (1) heure de paie à son taux horaire de base pour chaque journée ou partie de journée ainsi travaillée. Cette indemnité différentielle ne s'appliquera pas si le salarié est seulement un passager.

Primes

- A7.04 Le salarié qui est affecté à travailler sur un pont, dans une tour ou dans une installation à une hauteur de vingt (20) mètres ou plus au-dessus du sol ou d'un plan d'eau, ou sur des fils caténaires avec trois (3) fixations ou plus, recevra une prime égale à une (1) fois son taux horaire de base pour chaque heure normale ainsi travaillée.
- A7.05 Si un salarié a droit à plus d'une prime en vertu de la présente annexe, le salarié recevra une seule prime dans tous les cas. La prime versée sera la plus élevée des primes auxquelles le salarié a droit. Le salarié qui est rémunéré pour des heures supplémentaires n'a pas droit de recevoir une prime en vertu de la présente annexe.

Indemnité de disponibilité

- A7.06 (a) La disponibilité peut être établie par la Direction lorsque les besoins opérationnels le justifient :
- La Société déterminera le nombre et l'emplacement des salariés qui sont tenus d'être en disponibilité. Dans la mesure du possible, la préférence sera accordée aux salariés qui ont indiqué qu'ils seraient prêts à se mettre en disponibilité.
- (b) Un salarié peut être cédulé en disponibilité par la Direction pendant une semaine entière « c'est-à-dire pendant sept (7) jours consécutifs » ou pendant deux (2) jours consécutifs, en fonction des besoins.
- (c) Un « jour » de disponibilité débute à 7 h un jour donné, et prend fin à 7 h le lendemain. Aux fins de l'alinéa A7.06, pour qu'un salarié soit considéré comme étant « en disponibilité » un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est tenu d'être en disponibilité à compter de 7 h le samedi, le dimanche ou le jour férié en question.
- (d) Pour un horaire de disponibilité pendant deux (2) jours consécutifs :
- (i) Le salarié recevra une indemnité égale à une heure et demie (1,5 heure) de paie à son taux horaire de base pour chaque jour où il est tenu d'être en disponibilité et où il l'est.
 - (ii) Le salarié recevra une indemnité égale à quatre (4) heures de paie à son taux horaire de base pour chaque jour férié indiqué à l'alinéa A3.01 où il est en disponibilité et où il l'est.
- (e) Si un salarié est tenu d'être en disponibilité pendant une (1) semaine entière :
- (i) Le salarié en disponibilité pour une (1) semaine entière recevra une indemnité égale à huit (8) heures de paie à son taux horaire de base pour chaque semaine complète où il est tenu d'être en disponibilité et où il l'est. En outre, le salarié recevra quatre (4) heures de paie à son taux horaire de base pour chaque jour férié indiqué à l'alinéa A3.01 qui coïncide avec sa semaine de disponibilité.

- (ii) Les horaires de disponibilité pour une (1) semaine entière seront normalement basés sur une rotation d'un maximum d'une (1) semaine complète de disponibilité au cours d'une période de quatre semaines. Cependant, lorsque le salarié est tenu d'être en disponibilité une (1) semaine complète toutes les trois (3) semaines, l'indemnité de disponibilité pour une (1) semaine complète prévue au sous-alinéa A7.06(e)(i) augmentera de 25 %, ou de 50 % si le salarié est tenu d'être en disponibilité une (1) semaine complète toutes les deux (2) semaines. L'indemnité de disponibilité majorée s'applique à la deuxième semaine et aux semaines de disponibilité subséquentes travaillées par le salarié qui satisfont à ces conditions.

ARTICLE A8 – LIEU DE RATTACHEMENT

- A8.01 Le « lieu de rattachement » s'entend de l'endroit où le salarié se présente normalement au travail.
- A8.02 À l'exception du Lower Mainland de Vancouver, d'Edmonton et de Calgary, la « zone de rattachement » est la région géographique qui entoure le lieu de rattachement du salarié et qui comprend :
- la ville ou les limites municipales dans lesquelles se trouve le lieu de rattachement; et
 - un rayon de 8 km autour du lieu de rattachement.
- Les « zones de rattachement » pour le Lower Mainland de Vancouver, Edmonton et Calgary sont indiquées dans la pièce complémentaire A-1.
- A8.03 À l'exception des salariés qui travaillent à partir du domicile (voir l'article A9), le salarié commence et termine normalement sa journée de travail au même bureau ou au même endroit à l'intérieur de sa zone de rattachement, tel que le détermine son directeur. Le salarié qui est appelé à travailler dans une autre zone de rattachement, mais qui n'a pas droit à une allocation pour les repas, l'hébergement ou les déplacements quotidiens, commencera et terminera sa journée de travail au même endroit dans la zone de rattachement, tel que le détermine la Direction.
- A8.04 Nonobstant l'alinéa A8.03, le salarié dont l'affectation lui donne droit à une allocation de repas, d'hébergement ou de déplacements quotidiens commencera et terminera sa journée de travail à n'importe quel bureau ou endroit déterminé par la Direction.

ARTICLE A9 – TRAVAIL À PARTIR DU DOMICILE

- A9.01 Le salarié qui utilise régulièrement un véhicule de la Société pour accomplir son travail quotidien peut, s'il y a un accord entre le salarié et le directeur, être affecté au programme de travail à partir du domicile.
- A9.02 Le temps mis à voyager dans le véhicule de la Société entre le domicile du salarié et sa première tâche, et entre sa dernière tâche et son domicile ne sera pas rémunéré et sera sur le temps du salarié, à condition que le lieu de travail se trouve à l'intérieur de la zone de rattachement du salarié, ou dans un rayon équivalant à la distance entre le domicile du salarié et son lieu de rattachement, ou à trente (30) minutes de son domicile. Le temps de voyage qui dépasse la plus grande des conditions

susmentionnées sera rémunéré comme temps de voyage au taux d'une fois et demie (1½) le taux horaire de base du salarié, lorsque celui-ci est tenu par la Société de voyager sur son propre temps.

- A9.03 L'emplacement du domicile du salarié qui travaille à partir du domicile ne sera pas utilisé pour contourner le processus d'affichage des postes.
- A9.04 La Société donnera un avis de 30 jours pour modifier ou annuler la participation d'un salarié au programme de travail à partir du domicile. En outre, la participation au programme de travail à partir du domicile pourra être annulée immédiatement pour un motif valable.
- La Société pourra mettre fin, en tout ou en partie, au programme de travail à partir du domicile en faisant parvenir un avis de 60 jours aux salariés concernés et au Syndicat.
- A9.05 Si le véhicule tombe en panne ou doit faire l'objet d'un entretien de routine, la Société déterminera la méthode de livraison et/ou de cueillette du véhicule. S'il y a lieu, la Société fournira au salarié un autre moyen de transport.
- A9.06 Dans l'éventualité où le salarié ne pourrait pas garer le véhicule de la Société sur la propriété du salarié, d'autres dispositions pourront être prises, moyennant l'approbation du directeur. S'il est impossible de prendre d'autres dispositions jugées acceptables par le directeur, la Société mettra fin dès que possible à la participation du salarié au programme de travail à partir du domicile.
- A9.07 Avec l'approbation préalable de la Direction, les délégués syndicaux, les représentants de la section locale ou les membres du conseil exécutif du Syndicat auront accès aux locaux de la Société pour y tenir une réunion avec les salariés qui participent au programme de travail à partir du domicile. Ces réunions auront lieu avant ou après les quarts de travail normaux des salariés et sur leur temps personnel.

ARTICLE A10 – REPAS ET HÉBERGEMENT

Dispositions générales

- A10.01 Les allocations de dépenses énoncées dans la présente annexe doivent couvrir les dépenses que le salarié est tenu d'engager dans le cadre de l'exécution de ses fonctions alors qu'il travaille ailleurs que dans sa zone de rattachement. Il est entendu que le salarié ne demandera pas de se faire rembourser des dépenses qu'il n'a pas engagées. Le salarié qui y est dûment autorisé par son supérieur immédiat aura droit à une allocation de dépenses, tel qu'il est stipulé dans les présentes.
- A10.02 Toutes les dépenses engagées doivent être payées avec la carte de la Société ou de la façon déterminée par la Société.

Dépenses de repas et d'hébergement

- A10.03 Le salarié a droit de recevoir une allocation de dépenses pour les repas et l'hébergement lorsqu'il est appelé par la Société à se rendre à un lieu de travail à l'extérieur de sa zone de rattachement et qu'il doit s'absenter de chez lui pour une nuitée ou une plus longue période, et lorsque :
- (a) le lieu de travail est situé à plus de 64 km de son lieu de rattachement et est plus éloigné de chez lui que son lieu de travail habituel; ou,

- (b) pour toute affectation à l'extérieur de sa zone de rattachement qui n'est pas visée par le sous-alinéa A10.03(a), lorsque
 - (i) le directeur et le salarié conviennent d'une allocation de dépenses pour les repas et l'hébergement, ou
 - (ii) le directeur décide qu'il est plus approprié d'engager des dépenses de repas et d'hébergement que d'effectuer l'aller-retour chaque jour, pour des raisons de sécurité.

A10.04 À l'exception d'une situation prévue au sous-alinéa A10.03(b)(ii), le salarié peut choisir de voyager chaque jour et de recevoir l'allocation de déplacement quotidienne appropriée au lieu de s'absenter de chez lui pour la nuitée et se faire rembourser ses dépenses de repas et d'hébergement.

A10.05 Le salarié qui reçoit une allocation de dépenses pour les repas et l'hébergement sera payé comme suit :

- (a) Les dépenses d'hébergement raisonnables réellement engagées (des reçus détaillés doivent être soumis). Si le salarié prend un arrangement privé pour l'hébergement, il recevra 35 \$ par nuit.
- (b)
 - (i) Une indemnité quotidienne de 60 \$ pour des dépenses de repas. Avec l'approbation préalable de la direction, un montant quotidien supplémentaire pouvant aller jusqu'à 20 \$ peut être accordé à un salarié en fonction de conditions très inhabituelles et/ou extraordinaires à l'endroit où il doit travailler;
 - (ii) Si le salarié s'absente moins d'une journée complète pour se rendre à un lieu de travail à l'extérieur de sa zone de rattachement ou pour en revenir, le salarié recevra 30 \$.
- (c) Selon les dispositions de l'article A12 relatives aux déplacements au début et à la fin d'une affectation à l'extérieur de la zone de rattachement.
- (d) Selon les dispositions de l'article A11 relatives au retour à domicile pendant les congés durant une affectation à l'extérieur de la zone de rattachement.

A10.06 La Société convient que le salarié qui a soumis des reçus pour les dépenses d'hébergement pendant cinq (5) journées consécutives pourra demander un remboursement pour les dépenses suivantes :

- (a) Les appels téléphoniques chez lui, sous réserve d'un maximum de trente (30) minutes par semaine. Une méthode de facturation appropriée doit avoir été convenue entre le salarié et son directeur avant que les appels soient faits. En cas d'urgence, le nombre maximum de minutes peut être augmenté avec l'approbation du directeur.
- (b) Les frais de blanchisserie, sous réserve d'un maximum de 10 \$.

Déplacements quotidiens entre le domicile et un lieu de travail dans une autre zone de rattachement

A10.07 Le salarié qui ne reçoit pas des dépenses de repas et d'hébergement et qui est appelé par la Société à commencer ou à terminer son travail ailleurs que dans sa zone de rattachement, à condition que le lieu de travail ne soit pas plus près de son domicile

que son lieu de travail habituel, recevra ce qui suit pour chaque jour travaillé à l'extérieur de sa zone de rattachement :

- (a) À l'exception des situations prévues au sous-alinéa A10.07(b) :
 - (i) 15 \$ dans un rayon de 24 km du lieu de rattachement;
 - (ii) 25 \$ à plus de 24 km du lieu de rattachement, mais dans un rayon de 64 km du lieu de rattachement;
 - (iii) 45 \$ à plus de 64 km du lieu de rattachement.
- (b) Pour les salariés qui sont basés et se déplacent à l'intérieur des zones de rattachement du Lower Mainland de Vancouver, d'Edmonton ou de Calgary :
 - (i) 15 \$ dans les limites d'une zone de rattachement limitrophe;
 - (ii) 25 \$ à l'extérieur d'une zone de rattachement limitrophe, mais dans un rayon de 64 km du lieu de rattachement;
 - (iii) 45 \$ à l'extérieur d'une zone de rattachement limitrophe et à plus de 64 km du lieu de rattachement.

A10.08 Les dispositions de l'alinéa A10.07 ne s'appliquent pas aux salariés qui travaillent à partir du domicile (voir l'article A9).

ARTICLE A11 – RETOUR AU DOMICILE EN MILIEU D'AFFECTATION

Le présent article s'applique à un salarié qui reçoit des dépenses de repas et d'hébergement en vertu de l'article A10 et qui souhaite retourner chez lui en milieu d'affectation. Les dépenses associées aux déplacements au début et à la fin d'une affectation qui prévoit une allocation de repas et d'hébergement sont traitées à l'article A12.

A11.01 Le salarié qui reçoit des dépenses de repas et d'hébergement conformément à l'article A10 peut, sous réserve de l'approbation de la Direction, sur une base individuelle ou d'équipe, travailler selon une semaine de travail comprimée afin de pouvoir prendre les congés ainsi accumulés conjointement avec d'autres journées de congé afin de faciliter les voyages à domicile en milieu d'affectation (chaque semaine ou aux deux semaines).

A11.02 Le salarié qui retourne chez lui en milieu d'affectation aura droit à ce qui suit :

- (a) Les frais de transport public réellement engagés pour retourner chez lui, avec des reçus jusqu'à concurrence de 450 \$ et un maximum de quatre heures de temps de voyage total, s'il retourne chez lui chaque semaine. À moins de directives contraires de la part de la Direction, le temps de voyage est en dehors de la semaine de travail normale du salarié. Le temps de voyage en dehors de la semaine de travail normale du salarié en vertu du présent alinéa sera payé à son taux de salaire de base; ou
- (b) Les frais de transport public réellement engagés pour retourner chez lui, avec des reçus jusqu'à concurrence de 750 \$ et un maximum de huit heures de temps de voyage total, s'il retourne chez lui seulement aux deux semaines. À moins de directives contraires de la part de la Direction, le temps de voyage est en dehors de la semaine de travail normale du salarié. Le temps de voyage en dehors de la semaine de travail normale du salarié en vertu du présent alinéa sera payé à son taux de salaire de base; ou

- (c) 90 \$ au lieu des frais de transport, de repas et d'autres frais pour retourner chez lui chaque semaine;
- (d) S'il n'existe pas des installations d'entreposage appropriées et sûres sur le lieu de travail, le salarié peut, aux frais de la Société et avec l'approbation de son directeur, louer une chambre pour la fin de semaine afin d'y remettre ses vêtements et son équipement personnels. Cette disposition ne s'appliquera pas si le nombre et le type d'effets personnels ne dépassent pas ce que le salarié devrait normalement être capable de transporter lors d'un séjour de fin de semaine.

A11.03 Au lieu d'utiliser les transports publics comme il est prévu aux sous-alinéas A11.02(a) et (b), le salarié peut utiliser un véhicule personnel et sera remboursé à raison de 0,46 \$/km ou selon le taux de remboursement des frais kilométriques de la Société, si ce dernier est plus élevé. Le montant total remboursé ne peut pas dépasser le montant que le salarié aurait reçu s'il avait utilisé le transport public en vertu des sous-alinéas A11.02(a) ou (b), suivant le cas.

A11.04 Les salariés qui retournent chez eux conformément aux sous-alinéas A11.02(a) ou (b) pourront se faire rembourser leurs dépenses de repas durant la journée qu'ils mettent à voyager, conformément aux dispositions du sous-alinéa A10.05(b).

ARTICLE A12 – MOYENS DE TRANSPORT

Les alinéas A12.01 et A12.02 s'appliquent à un salarié qui reçoit des dépenses de repas et d'hébergement en vertu de l'article A10 et couvrent les dépenses associées aux déplacements au début et à la fin de l'affectation qui prévoit une allocation de repas et d'hébergement. Les dépenses des salariés qui retournent chez eux en milieu d'affectation sont traitées à l'article A11.

A12.01 Lorsqu'un salarié est appelé à voyager pour le compte de la Société, soit pour le travail ou pour la formation, la Société fournit les moyens de transport ou autorise les frais de transport nécessaires, y compris les frais de logement et de repas. Lorsqu'une place couchée est fournie, seul le temps mis à voyager entre 7 h et 22 h est considéré comme temps de voyage. Si une place couchée n'est pas disponible, le temps de voyage total sera rémunéré.

Tout le temps de voyage durant les heures de travail normales du salarié sera rémunéré au taux normal. Le temps de voyage en dehors des heures de travail normales du salarié sera rémunéré au taux correspondant à une fois et demie (1½) le taux horaire de base du salarié. Toutefois, le chauffeur d'un véhicule fourni par la Société sera rémunéré au taux des heures supplémentaires pour le temps mis à voyager en dehors de ses heures de travail normales.

A12.02 Au lieu d'utiliser les transports publics comme il est prévu à l'alinéa A12.01, le salarié peut, avec l'approbation de la Direction, utiliser un véhicule privé et sera remboursé à raison de 0,46 \$/km ou selon le taux de remboursement des frais kilométriques de la Société, si ce dernier est plus élevé. Le montant total remboursé ne peut pas dépasser le montant que le salarié aurait reçu s'il avait utilisé le moyen de transport désigné par la Société en vertu de l'alinéa A12.01. En outre, le salarié aura droit au temps de

voyage actuel jusqu'au maximum du temps de voyage qu'il aurait mis à voyager s'il avait utilisé le moyen de transport désigné par la Société.

- A12.03 Lorsque les services d'un salarié en règle ne sont plus requis, il a droit au transport pour retourner à son lieu de rattachement ou point d'embauche.
- A12.04 Le salarié qui démissionne de son poste auprès de la Société pendant qu'il est à l'extérieur de son lieu de rattachement habituel n'aura pas droit au transport ou au remboursement des dépenses de transport.
- A12.05 À la demande de la Société, un véhicule personnel peut être utilisé pour le compte de la Société, à condition que la Société ne demande en aucun cas au salarié d'utiliser son véhicule personnel si cela contrevient aux normes municipales de délivrance de permis. Si les primes ou les garanties d'assurance du salarié sont influencées négativement parce que celui-ci a utilisé son véhicule personnel pour le compte de la Société, la Société indemniserà le salarié pour toute perte subie en conséquence. Le salarié qui utilise son véhicule personnel avec l'approbation appropriée recevra 0,46 \$/km ou selon le taux de remboursement des frais kilométriques de la Société, si ce dernier est plus élevé.
- A12.06 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un salarié qui travaille à partir du domicile (voir l'article A9).

ARTICLE A13 – TRANSFERTS ET CHANGEMENTS D'AFFECTATION

- A13.01 La Société peut affecter ou transférer un salarié, de façon temporaire ou permanente, d'un lieu de rattachement à un autre, ou d'un titre de poste à un autre, si cela est nécessaire pour exercer efficacement ses activités et pour déployer et perfectionner ses effectifs. Sans limiter ce qui précède, ceci comprend des raisons telles que la répartition de la charge de travail en fonction du personnel disponible, l'accommodement raisonnable, le placement des salariés excédentaires, la formation et le perfectionnement des salariés, les mouvements de personnel associés aux fermetures de bureau, aux consolidations ou aux centralisations, etc.
- A13.02 Dans la mesure du possible, la Société utilisera le processus d'affichage de postes pour les situations qui donneraient lieu au transfert permanent d'un salarié régulier d'une zone de rattachement à une autre, ou à l'affectation permanente d'un salarié régulier à un poste comportant un salaire plus élevé.
- A13.03 Si la Société juge qu'il n'est pas possible d'utiliser le processus d'affichage des postes dans ces situations, la sélection du salarié pour :
- un transfert permanent d'un lieu de rattachement à un autre dans une zone de rattachement différente se fera en cherchant d'abord un volontaire qualifié parmi le groupe de travail associé dans le lieu de rattachement. En l'absence d'un volontaire, le salarié ayant le moins d'ancienneté parmi le groupe de travail associé dans le lieu de rattachement d'où un salarié doit être transféré et qui possède les compétences nécessaires sera sélectionné.
 - une affectation permanente à un poste comportant un salaire plus élevé se fera selon le mérite, les compétences et l'ancienneté des salariés admissibles parmi

le groupe de travail associé dans le lieu de rattachement d'où le candidat doit être sélectionné.

- A13.04 Le Syndicat sera informé dans le cas d'un transfert permanent d'un salarié d'une zone de rattachement à une autre et d'une affectation permanente d'un salarié à un poste comportant un salaire plus élevé.

ARTICLE A14 – PROCESSUS D’AFFICHAGE DES POSTES

- A14.01 Lorsque la Société détermine, conformément aux dispositions de l'article A13, qu'il convient d'afficher un poste régulier permanent, les dispositions du présent article s'appliquent.
- A14.02 La Société affichera le poste vacant pendant une période de quatorze (14) jours. L'affichage de poste indiquera ce qui suit :
- (a) La date limite pour recevoir les candidatures;
 - (b) Le nombre de postes vacants;
 - (c) Le titre du poste, le lieu de rattachement et une brève description des conditions de travail et des tâches du poste affiché;
 - (d) Les compétences, les exigences, l'expérience, les habiletés et les aptitudes requises pour le poste; et
 - (e) Les restrictions géographiques ou autres qui pourraient s'appliquer aux candidats potentiels.
- Une copie de tous les affichages de postes dans l'unité de négociation sera envoyée au Syndicat.
- A14.03 Pour que sa candidature soit considérée, le salarié doit fournir un rendement satisfaisant dans son poste actuel, soumettre sa candidature avant la date limite indiquée et satisfaire à toutes les normes minimales ou restrictions précisées dans l'affichage de postes.
- A14.04 La Société choisira le postulant le plus qualifié selon son évaluation des compétences, des exigences, de l'expérience, des habiletés, des aptitudes et de l'ancienneté des candidats à l'étude. En l'absence d'un candidat convenable, la Société pourra pourvoir le poste de la manière qu'elle juge appropriée.
- A14.05 Le salarié dont la candidature est retenue disposera d'un maximum de 48 heures à partir du moment où le poste lui est offert pour l'accepter ou le refuser. Une fois qu'il aura accepté le poste, le salarié ne pourra pas revenir sur sa décision sans obtenir l'accord de la Direction.
- A14.06 À l'exception d'une situation prévue à l'alinéa A15.04, le salarié qui accepte un poste affiché devra conserver ce poste pendant au moins deux (2) ans avant d'être autorisé à postuler à un autre poste, à moins que la Direction n'en convienne autrement. De plus, le salarié qui compte moins de deux (2) années de service devra conserver son poste pendant au moins deux (2) ans avant d'être autorisé à postuler à un autre poste, à moins que la Direction n'en convienne autrement.

- A14.07 Sous réserve des besoins opérationnels, la Direction déterminera la date à laquelle le salarié pourra quitter son poste pour assumer ses nouvelles fonctions. Le salarié devra normalement être libéré pour assumer ses nouvelles fonctions à l'intérieur de 60 jours.
- A14.08 Tous les postulants seront avisés dans les sept (7) jours de la conclusion ou de l'annulation de l'affichage de poste.
- A14.09 S'il est nécessaire pour des raisons opérationnelles de restreindre temporairement les transferts interdépartementaux, le ou les salariés concernés et le Bureau du syndicat en seront avisés par écrit deux (2) semaines avant que la restriction devienne nécessaire et ils seront informés de la période durant laquelle la restriction est censée s'appliquer.

ARTICLE A15 – DÉPENSES INCIDENTES AU TRANSFERT D'UN SALARIÉ

- A15.01 (a) Lorsqu'un salarié régulier est transféré en permanence involontairement, selon les directives de la Société en vertu de l'article A13, et que son poste est situé dans une nouvelle zone de rattachement qui se trouve dans un rayon de plus de 50 km de son lieu de rattachement habituel, et à une plus grande distance de son domicile, le salarié se verra rembourser les dépenses de déménagement conformément aux pratiques de la Société.
- (b) Lorsqu'un salarié régulier accepte une offre d'emploi par le biais du processus d'affichage de postes prévu à l'article A14, pour un des postes suivants :
- (i) compagnon dans les postes de Technicien, Accès au réseau, Technicien, Réseau, Technicien, Service ou Technicien, Ingénierie, listés dans la pièce complémentaire A-4 et dans l'échelle des salaires 1D de la pièce complémentaire A-5 de l'annexe A;
 - (ii) postes de Technicien, Ingénierie, Technicien, Ingénierie sans fil, Technologue, Ingénierie sans fil, ou Technicien principal, Réseau sans fil, listés dans la pièce complémentaire A-4 et l'échelle des salaires 2 de la pièce complémentaire A-5 de l'annexe A;
 - (iii) postes compris dans les groupes salariaux E ou F listés dans les pièces complémentaires A-6 et A-7 et l'échelle des salaires 1 de la pièce complémentaire A-8 de l'annexe A;
- et que le poste est situé dans une nouvelle zone de rattachement qui se trouve dans un rayon de plus de 50 km du lieu de rattachement normal du salarié, et à une plus grande distance de son domicile, le salarié se verra rembourser les dépenses de déménagement engagées, sous réserve de la soumission des reçus détaillés exigés, jusqu'à concurrence de 10 000,00 \$.
- (c) Nonobstant ce qui précède, la Société ne paiera pas les dépenses associées au transfert d'un salarié qui a demandé d'être transféré pour des raisons de santé ou des raisons personnelles ou pour d'autres raisons, ou qui choisit d'être transféré par suite d'une mise à pied.
- A15.02 Si, à sa discrétion, la Direction décide d'offrir de l'aide au déménagement dans le cadre d'un affichage de poste qui n'est pas prévu à l'alinéa A15.01, ceci sera indiqué dans l'affichage de poste. Cette aide au déménagement pourra aller jusqu'au montant prévu

conformément aux pratiques de la Société. Lorsqu'une aide au déménagement est offerte, les critères décrits au sous-alinéa A15.01(a) s'appliquent.

- A15.03 La Société se réserve le droit d'offrir une aide au déménagement jusqu'à concurrence du montant prévu conformément aux pratiques de la Société, en fonction de chaque cas.
- A15.04 Le salarié qui accepte une aide au déménagement par suite d'un affichage de poste pourrait être tenu de conserver le poste pendant une période de quatre (4) ans avant de pouvoir postuler à un autre poste, à moins que la Direction n'en convienne autrement. Dans toute autre situation où un salarié accepte une aide au déménagement, le salarié pourrait être tenu de conserver le poste pendant une période de deux (2) ans, à moins que la Direction en convienne autrement.
- A15.05 Les pratiques de la Société concernant l'aide au déménagement dont il est fait mention ci-dessus sont les pratiques qui s'appliquent présentement aux salariés de l'unité de négociation dans chaque province. Même si cela ne fait pas partie de la présente convention, la Société convient d'examiner avec le Syndicat toute modification à ces pratiques avant leur mise en application.

ARTICLE A16 – MISES À PIED

- A16.01 Si la Société considère que des conditions économiques ou d'autres facteurs justifient la mise à pied de salariés réguliers, la Société réaménagera les effectifs comme elle le juge nécessaire, et ces rajustements s'appliqueront à tous les salariés régis la présente annexe, sous réserve des conditions suivantes :
- (a) Les salariés temporaires d'Activités technologiques – groupe Ouest (postes listés dans la pièce complémentaire A-4), ceux de Ventes, service et soutien à la clientèle – groupe Ouest (postes listés dans les pièces complémentaires A-6 et A-7), ou encore ceux de Services de téléphonistes au détail (postes listés dans la pièce complémentaire A-9) et qui sont situés dans la province où les rajustements sont nécessaires seront mis à pied en premier.
 - (b) Les mises à pied respecteront l'ordre d'ancienneté et seront fonction de l'ancienneté du salarié au moment de la mise à pied, sans égard à la classification, conjointement avec les sous-alinéas (f), (g), (h). La Société aura le droit de déroger à l'ancienneté seulement lorsque cela est nécessaire pour retenir les salariés ayant une formation et des compétences spéciales qui sont nécessaires pour accomplir le travail concerné. Le cas échéant, la Direction avisera d'abord le vice-président du Syndicat un (1) mois avant l'entrée en vigueur de la mise à pied des salariés touchés. Si le Syndicat s'oppose à la dérogation à l'ancienneté proposée par la Société, il devra en aviser la Société en conséquence dans les quatorze (14) jours après en avoir été informé, et si les deux parties ne parviennent pas à s'entendre dans les quatorze (14) jours qui suivent, la question sera soumise à l'arbitrage conformément à l'article 12 de la présente convention. Les salariés touchés par la dérogation à l'ancienneté proposée ne peuvent pas être mis à pied, à moins que la Société prouve que cela est nécessaire pour retenir des salariés ayant une formation et des compétences spéciales nécessaires pour accomplir le travail concerné.

- (c) La Société s'efforcera en tout temps de réembaucher les salariés réguliers mis à pied, en fonction de l'ancienneté de ces salariés, sans perte d'ancienneté, à condition toutefois que la période de mise à pied de ces salariés ne dépasse pas un (1) an. Dans l'éventualité où la période de mise à pied dépasse un (1) an, les salariés réguliers mis à pied, qui sont réembauchés à la première occasion, recouvreront leur ancienneté après un (1) an de réembauche auprès de la Société. La Société convient de fournir, à la demande du Syndicat, les noms des salariés mis à pied qui sont invités à combler un poste vacant ainsi que les noms des salariés qui sont engagés.
- (d) L'ancien salarié doit tenir la Société au courant de l'endroit où il est possible de le joindre, et toute offre de réembauche sera faite en personne ou par lettre recommandée qui sera envoyée à la plus récente adresse fournie par l'ancien salarié. Après avoir reçu une offre d'emploi, l'ancien salarié doit informer la Société qu'il l'accepte et se présenter au travail dans les vingt et un (21) jours de la date à laquelle il a reçu l'offre de réembauche ou dans un délai plus long si la Société le demande.
- (e) Le salarié mis à pied qui refuse une offre d'emploi pour un poste régulier ou qui omet de se présenter au travail conformément aux dispositions du sous-alinéa (d) sera considéré comme n'étant plus sujet à rappel.
- (f) Les mises à pied touchant les salariés d'Activités technologiques – groupe Ouest (postes listés dans la pièce complémentaire A-4) seront faites selon l'ancienneté parmi les salariés qui se trouvent dans la province dans laquelle un réaménagement des effectifs est requis, peu importe le lieu de rattachement du salarié dans cette province.
- (g) Les mises à pied touchant les salariés des Services de téléphonistes au détail – groupe Ouest (postes listés dans la pièce complémentaire A-9) seront administrées et entreront en vigueur seulement dans le secteur d'exploitation (voir les pièces complémentaires A-2 et A-3) dans la province où les mises à pied ont lieu.
- (h) En ce qui concerne les mises à pied touchant les salariés de Ventes, service et soutien à la clientèle – groupe Ouest (postes listés dans les pièces complémentaires A-6 et A-7), à l'exclusion des Représentant(e)s de comptes, les dispositions du présent article seront administrées et entreront en vigueur seulement dans le secteur d'exploitation (voir les pièces complémentaires A-2 et A-3) dans la province où les mises à pied ont lieu. Si une mise à pied touche le groupe des Représentant(e)s de comptes, les dispositions du présent article seront administrées et entreront en vigueur au sein du groupe concerné, à l'échelle de la province.
- (i) La Société convient d'informer le Syndicat de toute mise à pied potentielle de salariés réguliers en lui donnant un avis de douze (12) mois si la mise à pied est le résultat de l'introduction d'un changement technologique tel qu'il est défini dans le *Code canadien du travail*. Les salariés touchés recevront un avis de deux (2) semaines additionnelles à l'échéance de l'avis précédent.

- (j) Si une mise à pied est nécessaire pour des raisons économiques, les dispositions pertinentes relatives au préavis du *Code canadien du travail* s'appliqueront, à condition de donner dans tous les cas un avis minimum d'un (1) mois. Les salariés touchés recevront un avis de deux (2) semaines additionnelles à l'échéance de l'avis précédent.
- (k) Lorsque la Société avisera le Syndicat d'une mise à pied potentielle de salariés réguliers, elle cessera immédiatement toute nouvelle embauche jusqu'à ce que les dispositions du sous-alinéa (c) du présent article aient été satisfaites.
- (l) Dans le cas d'une mise à pied résultant de l'introduction d'un changement technologique, la Société paiera tous les coûts associés au recyclage et au déménagement des salariés touchés pour des postes au sein de la Société.
- (m) Dans le cas d'une mise à pied résultant de l'introduction d'un changement technologique, le salarié qui décide d'accepter un poste dans une classification inférieure ne verra pas son taux de salaire diminuer, mais continuera à être rémunéré au même taux jusqu'à ce que le taux applicable dans la classification inférieure soit égal ou supérieur à son taux actuel. Par la suite, il progressera dans l'échelle des salaires applicable dans le groupe de salaire inférieur.
- (n) Un salarié qui est rétrogradé par suite de l'introduction d'un changement technologique se verra offrir la première occasion de postuler un poste dans son ancienne classification ou dans une classification équivalente avant que la Société ait recours au recrutement externe.

ARTICLE A17 – ABSENCE EN RAISON D'UNE INVALIDITÉ RÉSULTANT D'UN ACCIDENT PROFESSIONNEL

A17.01 Les présentes dispositions s'appliquent aux cas d'invalidités professionnelles pour lesquelles la Commission des accidents du travail appropriée accepte de verser des indemnités. Dans l'éventualité où la Société verse des prestations et la demande d'indemnités est subséquemment rejetée par la Commission des accidents du travail, le salarié devra rembourser à la Société tout montant reçu en sus de son droit aux prestations d'invalidité non professionnelle auxquelles il a droit pendant sa période d'absence.

Des prestations sont payables au salarié régulier qui est incapable de travailler à cause d'une invalidité résultant d'une blessure subie au travail et qui présente une preuve satisfaisante de son invalidité et des soins médicaux qu'il reçoit.

A17.02 La Société paiera au salarié régulier son taux horaire de base jusqu'à la fin de son quart de travail normal le jour où il subit la blessure.

A17.03 La Société paiera le salarié régulier au taux prescrit par les lois sur les accidents du travail appropriées pour son absence pour les trente (30) premiers jours d'absence, tout au plus, sous réserve de l'acceptation de la demande d'indemnités par la Commission des accidents du travail appropriée. Dès que la Commission précitée accepte la demande d'indemnités pour invalidité temporaire, le paiement des trente (30) premiers jours d'absence sera versée à la Société. Après les trente (30) premiers jours d'absence, le salarié régulier recevra directement de la Commission des accidents du travail appropriée la rémunération à laquelle il a droit en vertu des lois sur

les accidents du travail applicable. Les prestations payées par la Société cesseront immédiatement si la Commission des accidents du travail appropriée rejette la demande d'indemnités du salarié.

- A17.04 Pour toutes les autres catégories de salariés dont les demandes d'indemnités sont acceptées par la Commission des accidents du travail appropriée, la Commission des accidents du travail versera directement aux salariés les indemnités auxquelles ils sont admissibles en vertu de la loi sur les accidents du travail appropriée.

ARTICLE A18 – DISPOSITIONS APPLICABLES : ACTIVITÉS TECHNOLOGIQUES – OUEST

Programmes d'apprentissage et de certification

Apprentissage de technicien(ne) en communications

- A18.01 Un apprenti technicien en communications est un salarié qui travaille ou qui suit une formation dans le cadre d'un programme d'apprentissage déterminé par la Société dans un des titres de postes indiqués dans de la catégorie « Technicien(ne) en communications » contenue dans la pièce complémentaire A-4. Un apprenti peut travailler seul ou sous la direction d'un compagnon, selon ce que la Direction juge approprié.
- A18.02 Le programme d'apprentissage comprendra la formation et le temps consacré au travail.
- A18.03 Les occasions d'apprentissage pourront être affichées par la Société conformément à l'article A14.
- A18.04 Nonobstant les alinéas A2.07, A2.08 et A2.10, la Société déterminera le niveau salarial initial approprié pour les nouveaux venus à un programme d'apprentissage. Pour un salarié existant qui entreprend un programme d'apprentissage, le taux de rémunération ne sera pas inférieur à son taux de salaire actuel.
- A18.05 Un compagnon est un salarié qui exécute des tâches dans un des titres de postes indiqués dans la catégorie « Technicien(ne) en communications » contenue dans la pièce complémentaire A-4, qui a complété un programme d'apprentissage ou qui possède une autre formation officielle et une expérience jugées satisfaisantes par la Société. Un apprenti est considéré comme un spécialiste accrédité par la Société dès qu'il atteint l'échelon 8 de l'échelle des salaires 1D de la pièce complémentaire A-5.

Postes accrédités

- A18.06 Une Personne de métier est un salarié qui exécute des tâches dans un des titres de postes indiqués dans la catégorie « Gens de métier » contenue dans la pièce complémentaire A-4, qui a obtenu les accréditations provinciales appropriées.
- A18.07 Un Ingénieur électricien de classe 4 est un salarié qui exécute les tâches d'un ingénieur électricien de classe 4 comme il est indiqué dans la catégorie « Services généraux » contenue dans la pièce complémentaire A-4, qui a obtenu l'accréditation provinciale appropriée.
- A18.08 Un Technicien(ne), Ingénierie, Technicien(ne), Ingénierie sans fil, Technologue, Ingénierie ou Technologue, Ingénierie sans fil, est un salarié qui exécute des tâches dans l'un de ces titres de postes comme il est indiqué dans la catégorie

« Ingénierie » contenue dans la pièce complémentaire A-4, et qui est reconnu comme technicien ou technologue accrédité par l'organisme provincial approprié, dans une technologie qui est appropriée pour le poste qu'il occupe au sein de la Société, ou qui possède d'autres compétences appropriées pour ces postes que la Société juge satisfaisantes.

Dispositions générales

- A18.09 Le salarié doit maintenir en règle toute accréditation requise par la Société pour ce poste. La Société remboursera au salarié les frais qu'il doit engager pour maintenir son accréditation en règle. Le salarié qui ne maintient pas en règle une accréditation ainsi requise n'aura droit à aucun remboursement de frais et pourrait être réaffecté, son salaire pourrait être gelé ou il pourrait être congédié selon les circonstances.
- A18.10 Lorsque la Société crée un nouveau titre de poste, comme il est prévu à l'article 1, qui oblige le salarié à suivre un autre programme de formation ou à obtenir une autre accréditation, la Société informera le Syndicat de l'exigence.

Certificat de maître de métiers

- A18.11 Le salarié accrédité comme maître électricien qui est autorisé et consent à obtenir des permis de travail d'électricité au nom de la Société recevra un paiement de soixante-cinq dollars (65 \$) lors de la période de paie durant laquelle le permis est obtenu.
- A18.12 Le salarié accrédité comme maître plombier qui est autorisé et consent à obtenir des permis pour les travaux de plomberie ou pour le gaz au nom de la Société recevra un paiement de soixante-cinq dollars (65 \$) lors de la période de paie durant laquelle le permis est obtenu.

Outils

- A18.13 (a) Les Mécaniciens d'équipement et de véhicules et réparateur de carrosserie automobile recevront une indemnité de trois cents dollars (300 \$) par année civile pour remplacer leurs outils personnels.
- (b) Pour tous les autres titres de postes, la Société déterminera les outils et les équipements qui sont nécessaires pour accomplir le travail et les fournira ou les rendra disponibles aux salariés. Chaque salarié sera responsable à l'égard de la Société pour tous les outils et les équipements qui lui sont assignés.

ARTICLE A19 – DISPOSITIONS APPLICABLES : VENTES, SERVICE ET SOUTIEN À LA CLIENTÈLE – OUEST

Indemnités différentielles

- A19.01 Le salarié qui se voit confier des tâches de formation par la Direction reçoit une indemnité différentielle de 1,50 \$ l'heure pour chaque heure complète ou partielle consacrée à fournir cette formation.
- Aucune indemnité différentielle ne lui est versée si la formation fait partie des tâches associées à son poste.
- A19.02 Le salarié dont le quart de travail est fractionné recevra une indemnité différentielle de 4,50 \$ pour chaque tranche de sept heures et demie (7,5) travaillée.

Transport en taxi

A19.03 Le salarié dont le quart de travail commence ou se termine entre 23 h un jour et 5 h 45 le lendemain pourra, s'il le désire, se déplacer en taxi, ou à bord d'un moyen de transport équivalent désigné par la Société, pour :

- l'aller au travail, pour les quarts qui commencent entre les heures susmentionnées;
- le retour du travail, pour les quarts qui se terminent entre les heures susmentionnées.

Le moyen de transport fourni sera à destination ou en provenance, selon le cas :

- (a) du lieu de résidence habituel du salarié si celui-ci est à une distance maximale de 16 km au-delà des limites municipales reconnues de la municipalité où se trouve le lieu de rattachement du salarié; ou
- (b) d'un endroit situé à 16 km au-delà des limites municipales, si son lieu de résidence habituel est au-delà de cette distance.

Lorsque les conditions géographiques indiquent une démarcation différente des limites que celles décrites ci-dessus, cette démarcation peut être établie localement par la Société.

Évaluation des postes

A19.04 Le plan d'évaluation des postes s'applique aux postes listés dans la pièce complémentaire A-6. La Société fournira de la formation concernant la mise en application du plan à quatre (4) représentants désignés par le Syndicat et membres du Comité d'évaluation des emplois de bureau du Syndicat, tous les 36 mois. Toute modification au document du plan sera discutée avant sa mise en application, à condition que cette discussion n'entrave pas le droit de la Société d'apporter la modification.

A19.05 Dans les trente (30) jours suivant la création d'un nouveau poste, la Société doit fournir au Syndicat des exemplaires du profil de ce poste et lui préciser à quel groupe salarial il est associé.

A19.06 La Société révisera un poste existant à la demande écrite d'un salarié « une copie de la demande sera fournie au Syndicat » seulement si elle détermine que le travail a changé fondamentalement en ce qui concerne l'ensemble des exigences relatives aux compétences, à l'effort, à la responsabilité et aux conditions de travail. La Société avisera le salarié par écrit, avec copie au Syndicat, des résultats de la révision. Si la révision d'un poste existant donne lieu à un surclassement du groupe de salaire, les dispositions de l'alinéa A2.07 s'appliqueront rétroactivement à la date de la demande de révision écrite.

A19.07 En plus de l'information fournie au Syndicat conformément aux alinéas A19.05 et A19.06 ci-dessus, la Société doit fournir au Comité d'évaluation des emplois de bureau du Syndicat les réponses du salarié au questionnaire sur le poste, ainsi que le dossier d'évaluation de tout poste, nouveau ou existant, évalué conformément à ces alinéas. La totalité des réponses au questionnaire sur le poste ou des dossiers d'évaluation

ainsi fournis le sont sans préjudice, uniquement pour l'information du Comité précité. Ils ne doivent être ni partagés ni redistribués.

A19.08 Si la révision entraîne le déclassement d'un poste, les titulaires doivent être traités conformément aux dispositions du sous-alinéa A2.08(a). La période d'un (1) an débute à la date à laquelle les résultats de la révision ont été communiqués aux titulaires et au Syndicat.

A19.09 Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'information dont il est fait mention aux alinéas A19.05 ou A19.06, le Syndicat n'est pas d'accord avec le groupe de salaire attribué à un nouveau poste ou à un poste existant, il pourra déposer un grief de principe conformément à l'article 11. Si le grief n'est pas résolu, il pourra être soumis à l'arbitrage conformément à l'article 12. S'il y a réévaluation, l'arbitre aura l'autorité de déterminer le groupe de salaire approprié conformément à une application appropriée du plan d'évaluation des postes établi. Dans le cas d'une nouvelle classification professionnelle, l'arbitre aura également l'autorité de déterminer si le nouveau poste peut être évalué convenablement en vertu du plan d'évaluation des postes.

Le dépôt et le traitement d'un grief ne retarderont d'aucune façon ni n'entraveront le droit de la Société de pourvoir les nouveaux postes vacants.

ARTICLE A20 – DISPOSITIONS APPLICABLES : SERVICES DE TÉLÉPHONISTES AU DÉTAIL – OUEST HEURES DE TRAVAIL ET HORAIRE

Définitions

A20.01 **Heures de travail normales par jour et par semaine** – s'entend du nombre d'heures de travail par jour et par semaine indiqué dans le présent article pour un salarié régulier à temps plein, ne tenant pas compte des heures supplémentaires, lesquelles sont traitées à l'article A6.

A20.02 **Quart de travail** – s'entend des heures prévues ou travaillées par un salarié un jour donné, comme suit :

- (a) Le quart de jour commence entre 5 h et 10 h 30, inclusivement.
- (b) Le quart d'après-midi commence entre 10 h 31 et 17 h 59, inclusivement.
- (c) Le quart de soir commence entre 18 h et 4 h 59, inclusivement.

Les quarts de travail en temps supplémentaire sont traités à l'article A6.

Heures de travail normales

A20.03 (a) Le nombre d'heures de travail normales par jour pour un salarié régulier à temps plein sera de sept (7) heures, réparties sur deux (2) séances. Le nombre d'heures de travail normales par semaine pour un salarié régulier à temps plein sera de 35 heures réparties sur une (1) semaine ou 70 heures réparties sur deux (2) semaines.

- (b) Pour toutes les autres catégories d'emplois, la Société déterminera et établira le nombre d'heures de travail par jour et par semaine. Bien que ce nombre d'heures puisse varier, le nombre d'heures normales travaillées par ces salariés

ne sera pas supérieur au nombre d'heures de travail normales établi pour le salarié régulier à temps plein dans le sous-alinéa A20.03(a).

- (c) Nonobstant les dispositions du sous-alinéa A.20.03(b), un salarié régulier à temps partiel est normalement tenu d'effectuer au moins quatorze (14) heures de travail au cours de chaque période de rémunération.

Un salarié régulier à temps partiel ne peut être tenu d'effectuer un nombre d'heures de travail normales excédant 80 % du nombre des heures de travail normales d'un salarié régulier à temps plein occupant le même poste, au cours de quelque année civile que ce soit. Si un salarié régulier à temps partiel est tenu d'effectuer un nombre d'heures de travail normales excédant 80 % du nombre des heures de travail normales d'un salarié régulier à temps plein occupant le même poste au cours d'une année civile, la Société doit afficher un poste régulier à temps plein. Si le salarié postule afin de décrocher ce poste régulier à temps plein, mais qu'il ne l'obtient pas, ou s'il néglige de postuler, il conserve son statut de salarié régulier à temps partiel.

- (d) Un salarié régulier à temps partiel, un salarié temporaire ou un salarié à terme ne sera pas tenu de travailler moins de quatre (4) heures de travail normales lors de toute journée où il est tenu de travailler.
- (e) Aucun salarié ne sera appelé, sans son consentement, à travailler plus de dix (10) quarts de travail consécutifs.

A20.04 (a) Les quarts de travail fractionnés ne se prolongeront pas au-delà d'une période de douze (12) heures, ne commenceront pas avant 6 h et ne se termineront pas après 21 h.

- (b) Un quart de travail sera considéré comme fractionné si plus d'une (1) heure s'écoule entre les séances.

Périodes de repas et de repos

A20.05 (a) Au cours des quarts de travail normaux, le salarié aura droit aux périodes de repas et de repos indiquées dans le tableau présenté au sous-alinéa A20.05(b).

(i) Les périodes de repas ne sont pas rémunérées et n'entrent pas dans le calcul des heures de travail normales et, excepté pour les quarts fractionnés, doivent être d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$ heure) et d'au plus une (1) heure, selon ce qu'établit la Direction. Cependant, excepté pour les quarts fractionnés, les périodes de repas seront d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ heure) pour les quarts d'après-midi qui se terminent après 21 h, pour les quarts de soir et pour les quarts du samedi, du dimanche et des jours fériés.

(ii) Les périodes de repos sont payées et comprises dans le calcul des heures de travail normales. Le supérieur responsable sur chaque lieu de travail peut déterminer les moments au cours desquels les périodes de repos peuvent être prises.

- (b) Les périodes de repas et de repos auxquelles le salarié a droit seront établies en fonction de la durée des quarts de travail indiqués ci-dessous :

Durée du quart de travail	Période de repas non rémunérée	Période de repos de 15 minutes rémunérée
Entre 6 et 7 heures inclusivement	1	2
Plus de 4 heures et moins de 6 heures	1	1
Entre 3 et 4 heures inclusivement	-	1

- (c) Le salarié qui utilise une unité d'affichage sans interruption pendant deux heures et demie (2,5 h) a droit à une pause de dix (10) minutes. Il peut consacrer cette pause à se détendre, à se restaurer ou à une autre tâche. Cette pause n'altère en rien le droit du salarié aux périodes de pauses détente ou de repas prévues par la présente convention.

Horaires de travail

- A20.06 Le salarié peut être tenu de travailler sur un quart de travail n'importe quel jour de la semaine que la Société détermine pour répondre aux besoins opérationnels.
- A20.07 La Direction affichera les horaires pour les salariés réguliers de manière à ce que le salarié puisse voir en tout temps au moins les quatre (4) prochaines semaines de son horaire. La Direction déterminera le groupe de travail approprié qui figurera à l'horaire et la méthode d'affichage de l'horaire.
- A20.08 Les heures fixées à l'avance par la Direction pour les salariés temporaires seront indiquées sur le même horaire que pour les salariés réguliers, au moment où l'horaire est affiché.
- A20.09 Il sera dûment tenu compte des salariés réguliers pour assurer une rotation équitable des quarts de jour, d'après-midi et de soir parmi les salariés qui sont aptes à accomplir le travail.

Modifications de l'horaire de travail

- A20.10 Si le salarié reçoit moins de cinq (5) jours d'avis avant le changement de son horaire affiché, il recevra une prime égale à une (1) fois son taux horaire de base pour chaque heure normale travaillée en dehors des heures qu'il devait normalement travailler selon l'horaire de travail initial, et ce pour le nombre de jours qui manquaient à l'avis de cinq (5) jours. Cette prime ne s'applique pas à ce qui suit :
- Pour les salariés réguliers à temps partiel, les heures de travail normales additionnelles qui sont accordées après que l'horaire est affiché;
 - Toutes les heures normales travaillées par les salariés temporaires; et
 - L'échange de quarts de travail entre les salariés.

Avec l'approbation de la Direction et sans faire l'objet de primes, un salarié peut demander de modifier son horaire pour régler des affaires personnelles urgentes.

JOURS FÉRIÉS

A20.11 Le salarié observera les jours fériés rémunérés indiqués à l'alinéa A3.01, à moins que le salarié demande de prendre un autre jour férié conformément à l'alinéa A3.09.

Rémunération pour le travail effectué un jour férié

- A20.12 (a) Lorsqu'un jour férié rémunéré, dont il est fait mention à l'alinéa A3.01, coïncide avec une journée de congé prévue, le salarié sera rémunéré pour le jour férié et prendra une autre journée de congé sans solde au cours de la même période de paie.
- (b) Lorsqu'un salarié est appelé à travailler un jour férié qui coïncide avec une journée de congé prévue, le salarié choisira une autre journée de congé sans solde au cours de la période de paie qui coïncide avec le jour férié. Si, pour des raisons d'affaires, la journée de congé demandée par le salarié ne peut pas lui être accordée, la Direction lui accordera une journée de congé pendant la période de paie qui coïncide avec le jour férié.
- A20.13 Lorsqu'un salarié n'est pas disponible pour travailler un jour férié, il n'a pas droit à la rémunération pour jour férié.

TRAVAIL LE DIMANCHE

- A20.14 (a) Sauf pour les besoins opérationnels, le salarié régulier à temps plein ne sera pas normalement cédulé pour travailler les heures de travail normales pendant plus de deux (2) dimanches au cours de tout mois civil.
- (b) Lorsqu'un salarié régulier à temps plein est affecté et tenu de travailler trois (3) quarts de travail le dimanche ou plus pendant un mois civil, il recevra une prime égale à une (1) fois son taux horaire de base pour tout dimanche additionnel travaillé durant ce mois civil.
- (c) Lorsqu'un salarié régulier à temps plein travaille un dimanche supplémentaire conformément au sous-alinéa A20.14(b), qui coïncide avec sa journée de congé prévue, il prendra une autre journée de congé sans solde pendant la même période de paie.
- A20.15 Si un salarié qui est affecté à un quart de travail conformément au sous-alinéa A20.14(b) échange le quart avec un autre salarié, les primes payables en vertu du sous-alinéa A20.14(b) ne s'appliqueront à aucun des deux salariés.

PRIMES

- A20.16 Si un salarié a droit à plus d'une prime en vertu de la présente convention, le salarié recevra une seule prime dans tous les cas. La prime versée sera la plus élevée des primes auxquelles le salarié a droit. Le salarié qui est rémunéré pour des heures supplémentaires n'a pas droit de recevoir une prime en vertu de la présente convention.

INDEMNITÉS DIFFÉRENTIELLES

- A20.17 Le salarié recevra une indemnité différentielle horaire de 1,25 \$ pour chaque heure normale ou partie d'heure travaillée entre 21 h un jour et 6 h le lendemain.

- A20.18 Le salarié qui est appelé par la Direction à assumer des tâches de formation recevra une indemnité différentielle de 1,50 \$ pour chaque heure ou partie d'heure durant laquelle il dirige le travail d'autres personnes.
- Le salarié ne recevra pas d'indemnité différentielle si la formation fait partie des responsabilités de son poste.
- A20.19 Le salarié dont le quart de travail est fractionné recevra une indemnité différentielle de 4,50 \$ pour chaque tranche de sept (7) heures travaillée.
- A20.20 (a) Le salarié qui, à la demande de la Direction, accomplit les tâches d'un Agent, Service à la clientèle au sein du groupe des Services spéciaux recevra une indemnité différentielle horaire de 1,20 \$ pour chaque heure ou partie d'heure travaillée à ce titre.
- (b) Le salarié sera choisi s'il possède les compétences et les capacités en leadership nécessaires.
- (c) Les affectations seront déterminées sur une base équitable.
- (d) Les postes vacants d'Agents, Service à la clientèle au sein du groupe des Services spéciaux seront offerts aux membres du groupe de travail associé.
- A20.21 Le salarié qui, à la demande de la Direction, accomplit les tâches d'un Coordonnateur, Téléconférence recevra une indemnité différentielle horaire d'un dollar (1 \$) pour chaque heure ou partie d'heure qu'il travaille comme Coordonnateur, Téléconférence.
- A20.22 Le salarié qui travaille le quart de soir recevra une indemnité différentielle de deux (2) heures de paie à son taux horaire de base pour chaque quart travaillé sans période de repos.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- A20.23 Nonobstant les dispositions des articles A13 et A14, la demande écrite du salarié pour changer de lieu de rattachement sera considérée et pourrait être accordée à la discrétion de la Société, et sans frais pour celle-ci.

Transport en taxi

- A20.24 Le salarié dont le quart de travail commence ou se termine entre 23 h un jour et 5 h 45 le lendemain pourra, s'il le désire, se déplacer en taxi, ou à bord d'un moyen de transport équivalent désigné par la Société, pour :
- l'aller au travail, pour les quarts qui commencent entre les heures susmentionnées;
 - le retour du travail, pour les quarts qui se terminent entre les heures susmentionnées.

Le moyen de transport fourni sera à destination ou en provenance, selon le cas :

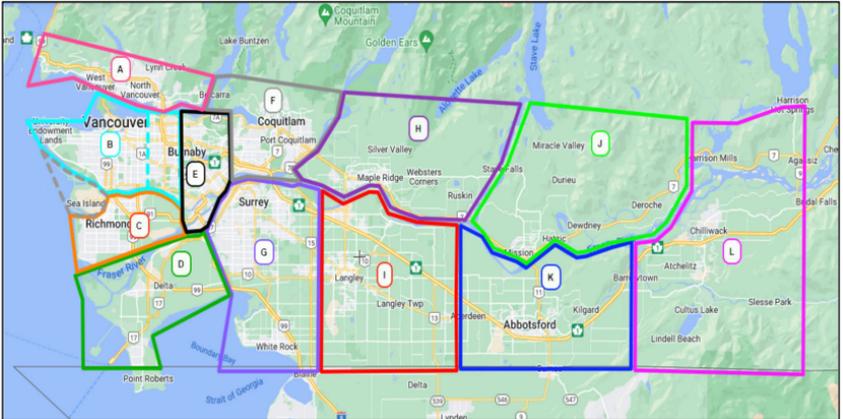
- (a) du lieu de résidence habituel du salarié si celui-ci est à une distance maximale de 16 km au-delà des limites municipales reconnues de la municipalité où se trouve le lieu de rattachement du salarié; ou
- (b) d'un endroit situé à 16 km au-delà des limites municipales, si son lieu de résidence habituel est au-delà de cette distance.

Lorsque les conditions géographiques indiquent une démarcation différente des limites que celles décrites ci-dessus, cette démarcation peut être établie localement par la Société.

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-1

ZONES DE RATTACHEMENT

Zones de rattachement – Lower Mainland de Vancouver



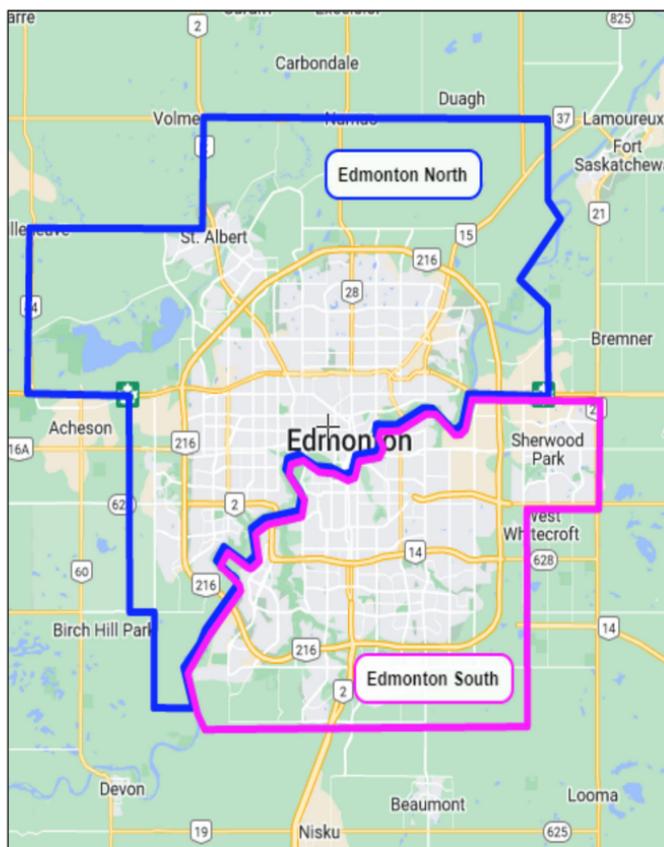
- A North Shore
- B Vancouver-Burnaby
- C Richmond
- D Delta
- E Burnaby-New Westminster
- F Tri-Cities
- G Surrey - White Rock
- H Pitt Meadows-Maple Ridge
- I Langley
- J Mission
- K Abbotsford
- L Chilliwack

Zones de rattachement – Edmonton

Limites municipales d'Edmonton, y compris St. Albert, Namao et Sherwood Park, divisées par la rivière Saskatchewan-Nord au sud-ouest de l'autoroute 16 Est en deux zones de rattachement :

Edmonton-Nord

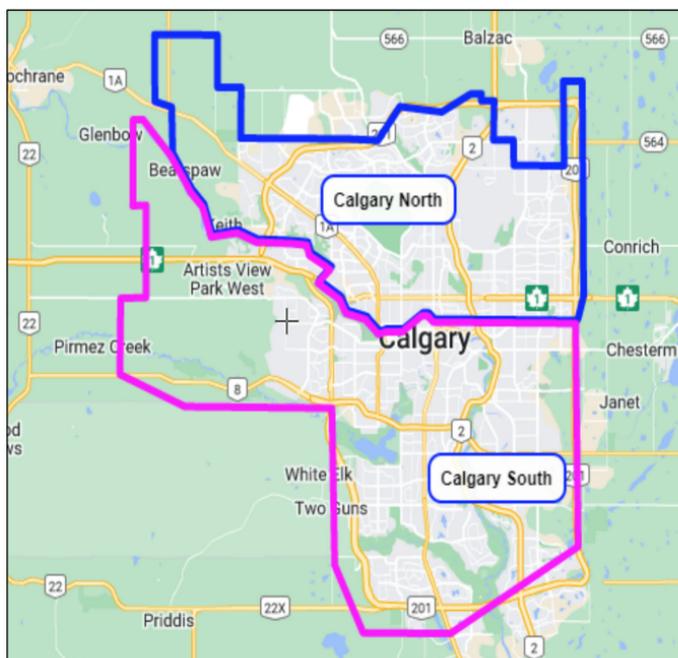
Edmonton-Sud



Zones de rattachement – Calgary

Limites municipales de Calgary divisées par la rivière Bow au nord-ouest de la route 1A en deux zones de rattachement :

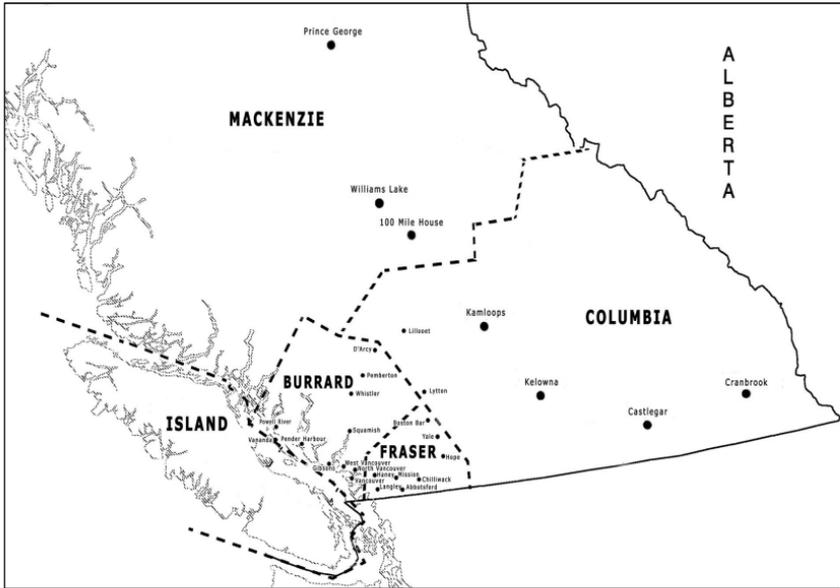
Calgary-Nord
Calgary-Sud



PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-2

Secteurs d'exploitation – C.-B.

Mackenzie
Columbia
Burrard
Fraser
Island

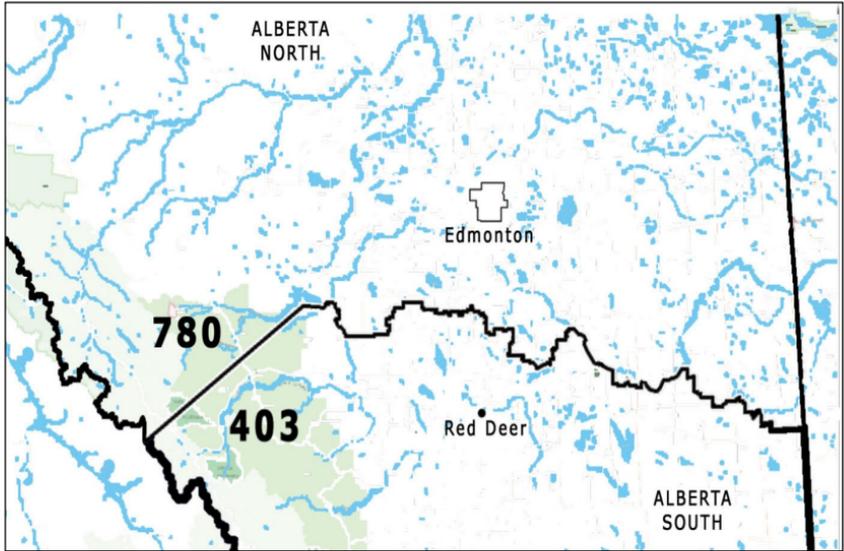


PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-3

Secteurs d'exploitation – Alb.

780 (Alberta-Nord)

403 (Alberta-Sud)



PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-4
ACTIVITÉS TECHNOLOGIQUES – OUEST
TITRES DE POSTES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

CATÉGORIE D'EMPLOI	TITRE DE POSTE
Services professionnels	Professionnel de service
Services d'usine	Technicien(ne) des connexions clients
Technicien(ne) en communications	Préposé(e), Installations* Technicien(ne), Accès au réseau Technicien(ne), Réseau Technicien(ne), Réseau sans fil Technicien(ne), Service
Ingénierie	Technicien(ne), Ingénierie Technologue, Ingénierie Technicien(ne), Ingénierie sans fil Technologue, Ingénierie sans fil Technicien(ne) principal(e), Réseau sans fil
Gens de métier	Électricien(ne)* Mécanicien(ne), Équipement et véhicules Mécanicien(ne), Réfrigération Peintre Plombier(ère) Préposé(e), Pièces d'automobile Réparateur(trice), Carrosserie d'automobile
Services généraux	Ingénieur(e) électricien(ne) de classe 4 Magasinier(ère) Préposé(e) d'atelier Préposé(e), Service à l'utilitaire Préposé(e), Service des immeubles Représentant(e), Service de l'atelier de réparation

* Pour les titulaires actuels seulement. N'est pas autorisé pour utilisation future.

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-5
ACTIVITÉS TECHNOLOGIQUES – OUEST
ÉCHELLES DE SALAIRES

Remarque : Sauf indication contraire, l'intervalle entre les échelons sur toutes les échelles de salaires pour les salariés réguliers à temps plein sera de six (6) mois. Pour les salariés réguliers à temps partiel et les salariés temporaires, l'intervalle entre les échelons sera basé sur l'exigence d'avoir travaillé 975 heures normales ou, dans le cas de l'échelle des salaires 1A, 1 040 heures normales.

**Échelle des salaires 1 – Service professionnels,
 Services d'usine et Technicien(ne) en communications**

Échelle des salaires 1A – Services professionnels – Professionnel de service

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	24,11 \$	24,71 \$	25,20 \$	25,70 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	24,66 \$	25,28 \$	25,79 \$	26,31 \$	
3	25,20 \$	25,83 \$	26,35 \$	26,88 \$	
4	25,75 \$	26,39 \$	26,92 \$	27,46 \$	
5	26,30 \$	26,96 \$	27,50 \$	28,05 \$	
6	26,84 \$	27,51 \$	28,06 \$	28,62 \$	
7	27,39 \$	28,07 \$	28,63 \$	29,20 \$	
8	27,93 \$	28,63 \$	29,20 \$	29,78 \$	
9	28,48 \$	29,19 \$	29,77 \$	30,37 \$	

**Échelle des salaires 1B – Services professionnels – Professionnel de service
 Compétences additionnelles**

Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
	1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
37,48 \$	38,19 \$	38,77 \$	39,37 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.

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

En plus des taux horaires indiqués dans l'échelle des salaires 1A, les salariés auront droit à une rémunération horaire supplémentaire, jusqu'au taux maximal indiqué dans l'échelle des salaires 1B, selon l'acquisition de compétences reconnues par la Société et l'exécution de travaux liés à ces compétences. Chaque compétence reconnue donnera lieu à une augmentation du taux horaire de 1,00 \$ à 3,00 \$ l'heure, selon la décision de la Société.

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

Échelle des salaires 1C – Services d'usine

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	22,00 \$	22,55 \$	23,00 \$	23,46 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	22,55 \$	23,11 \$	23,57 \$	24,04 \$	
3	23,09 \$	23,67 \$	24,14 \$	24,62 \$	
4	23,65 \$	24,24 \$	24,72 \$	25,21 \$	
5	24,19 \$	24,79 \$	25,29 \$	25,80 \$	
6	24,74 \$	25,36 \$	25,87 \$	26,39 \$	
7	25,30 \$	25,93 \$	26,45 \$	26,98 \$	
8	25,84 \$	26,49 \$	27,02 \$	27,56 \$	
9	26,39 \$	27,05 \$	27,59 \$	28,14 \$	

Échelle des salaires 1D – Technicien(ne) en communications

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	24,11 \$	24,71 \$	25,20 \$	25,70 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	25,51 \$	26,15 \$	26,67 \$	27,20 \$	
3	26,91 \$	27,58 \$	28,13 \$	28,69 \$	
4	28,34 \$	29,05 \$	29,63 \$	30,22 \$	
5	29,74 \$	30,48 \$	31,09 \$	31,71 \$	
6	31,14 \$	31,92 \$	32,56 \$	33,21 \$	
7	32,53 \$	33,34 \$	34,01 \$	34,69 \$	
8*	33,93 \$	34,78 \$	35,48 \$	36,19 \$	
9	35,36 \$	36,24 \$	36,96 \$	37,70 \$	
10	36,30 \$	37,21 \$	37,95 \$	38,71 \$	
11	37,75 \$	38,69 \$	39,46 \$	40,25 \$	
12	38,16 \$	39,11 \$	39,89 \$	40,69 \$	

* échelon maximum pour Technicien(ne) des connexions clients bénéficiant de droits acquis

Échelle des salaires 2 – Ingénierie

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	29,74 \$	30,48 \$	31,09 \$	31,71 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	31,14 \$	31,92 \$	32,56 \$	33,21 \$	
3	32,53 \$	33,34 \$	34,01 \$	34,69 \$	
4	33,93 \$	34,78 \$	35,48 \$	36,19 \$	
5	35,36 \$	36,24 \$	36,96 \$	37,70 \$	
6	36,30 \$	37,21 \$	37,95 \$	38,71 \$	
7	37,75 \$	38,69 \$	39,46 \$	40,25 \$	
8	38,16 \$	39,11 \$	39,89 \$	40,69 \$	
9	39,46 \$	40,45 \$	41,26 \$	42,09 \$	
10	40,76 \$	41,78 \$	42,62 \$	43,47 \$	
11*	42,04 \$	43,09 \$	43,95 \$	44,83 \$	
12	43,18 \$	44,26 \$	45,15 \$	46,05 \$	

* échelon maximum pour le Technicien(ne), Ingénierie,
Technicien(ne), Ingénierie sans fil et Technicien(ne) principal(e), Réseau sans fil

Échelle des salaires 3 – Gens de métier

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	34,06 \$	34,91 \$	35,61 \$	36,32 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	35,28 \$	36,16 \$	36,88 \$	37,62 \$	
3	36,54 \$	37,45 \$	38,20 \$	38,96 \$	
4	38,16 \$	39,11 \$	39,89 \$	40,69 \$	

Échelle des salaires 4 – Services généraux

Préposé(e), Service des immeubles

Échelon	TAUX HORAIRES
1	20,71 \$
2	22,03 \$
3	23,37 \$
4	24,67 \$

Préposé(e) d'atelier

Échelon	TAUX HORAIRES
1	27,31 \$
2	28,62 \$
3	29,95 \$
4	31,31 \$

Ingénieur(e) électricien(ne) de classe 4

Échelon	TAUX HORAIRES
1	25,98 \$
2	27,31 \$
3	28,62 \$
4	29,95 \$

Représentant(e), Service de l'atelier de réparation

Échelon	TAUX HORAIRES
1	16,77 \$

Storeperson

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	28,19 \$	28,89 \$	29,47 \$	30,06 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	29,77 \$	30,51 \$	31,12 \$	31,74 \$	
3	31,35 \$	32,13 \$	32,77 \$	33,43 \$	
4	32,95 \$	33,77 \$	34,45 \$	35,14 \$	

Utility Serviceperson

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	24,99 \$	25,61 \$	26,12 \$	26,64 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	26,56 \$	27,22 \$	27,76 \$	28,32 \$	
3	28,19 \$	28,89 \$	29,47 \$	30,06 \$	
4	29,77 \$	30,51 \$	31,12 \$	31,74 \$	

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-6
VENTES, SERVICE ET SOUTIEN À LA CLIENTÈLE – OUEST
TITRES DE POSTES

Échelle des salaires 1

Groupe de salaire A

Adjoint(e) administratif(ive) I
Adjoint(e), Opérations I
Adjoint(e), Paiements de facture I
Adjoint(e), Soutien aux communications I
Adjoint(e), Traitement des paiements I
Commis, Préparation des paiements I

Groupe de salaire B

Adjoint(e) administratif(ive) II
Adjoint(e), Contrats II
Adjoint(e), Gestion de compte II
Adjoint(e), Incitatifs de vente II
Adjoint(e), Opérations II
Adjoint(e), Rapports sur les résultats II
Adjoint(e), Réseau II
Adjoint(e), Responsable des commandes II
Adjoint(e), Soutien des paiements II
Adjoint(e), Soutien média II
Adjoint(e), Systèmes de commande de service II
Adjoint(e), Traitement des paiements II
Commis comptable II
Commis, Administration de contrat II
Commis, Déploiement et exécution des commandes II
Commis, Données d'annuaires II
Commis, Facturation électronique II
Commis, Inventaire II
Commis, Soutien à la facturation II
Commis, Soutien de l'inventaire II
Coordonnateur(trice), Soutien de la formation II
Coordonnateur(trice), Localisation de câbles II

Groupe de salaire C

Adjoint(e), Ententes immobilières III
Adjoint(e), Gestion des réclamations III
Adjoint(e), Publication en ligne III
Adjoint(e), Rapports sur les résultats III
Adjoint(e), Regroupement des registres III

Adjoint(e), Soutien à la planification des horaires III
Adjoint(e), Soutien de l'inventaire III
Adjoint(e), Soutien des bases de données clients III
Adjoint(e), Soutien des paiements III
Adjoint(e), Soutien du réseau III
Adjoint(e), Soutien média III
Chef de groupe, Localisation de câbles III
Commis comptable III
Commis, Activités d'itinérance III
Commis, Activités Internet III
Commis, Contrôle de l'accès à l'interurbain III
Commis, Déploiement et exécution des commandes III
Commis, Coordination prestation de service III
Commis, Soutien à la facturation III
Commis, Soutien aux contrats d'entretien III
Commis, Soutien aux véhicules et actifs III
Commis, Soutien des applications III
Coordonnateur(trice), Administration des documents III
Coordonnateur(trice), Demandes planification et changement III
Coordonnateur(trice), Enregistrement des emplacements III
Coordonnateur(trice), Facturation III
Coordonnateur(trice), Projet réseau III
Coordonnateur(trice), Soutien des activités III
Coordonnateur(trice), Soutien des contrats III
Représentant(e), Service à la clientèle III
Représentant(e), Service de la paie III
Représentant(e), Services aux clients III
Représentant(e), Services ruraux III

Groupe de salaire D

Adjoint(e), Analyse d'études de coûts IV
Adjoint(e), Facturation et rapports IV
Adjoint(e), Installations de commutation IV
Adjoint(e), Mise en œuvre de la facturation IV
Adjoint(e), Soutien technique IV
Agent(e), Attribution et activation IV
Agent(e), Attribution et mise en service Centrex IV
Chef de groupe, Attribution IV
Commis comptable IV
Commis, Codes de produits et services IV
Commis, Recours hiérarchiques services réseau IV
Commis, Services réseau IV
Coordonnateur(trice), Capacité réseau IV
Coordonnateur(trice), Données géographiques IV
Coordonnateur(trice), Facturation spécialisée IV

Coordonnateur(trice), Inventaire des installations IV
Coordonnateur(trice), Plans de réseau IV
Coordonnateur(trice), Préqualification IV
Coordonnateur(trice), Soutien aux propositions IV
Coordonnateur(trice), Soutien des activités IV
Représentant(e), Annuaire IV
Représentant(e), Comptes clients IV
Représentant(e), Équipement client IV
Représentant(e), Facturation client IV
Représentant(e), Service à la clientèle IV
Représentant(e), Solutions aux ventes client IV
Représentant(e), Soutien à la formation annuaires IV
Représentant(e), Soutien au service à la clientèle IV
Représentant(e), Soutien aux services aux clients IV
Représentant(e), Soutien aux systèmes IV
Représentant(e), Soutien réseau IV

Groupe de salaire E

Commis comptable V
Coordonnateur(trice), Soutien au trafic réseau V
Coordonnateur(trice), Services de production V
Représentant(e) de compte V
Représentant(e), Contrats d'entretien V
Représentant(e), Programmation de Centrex V
Représentant(e), Service à la clientèle V
Représentant(e), Soutien au service à la clientèle V
Représentant(e), Soutien réseau V

Groupe de salaire F

Adjoint(e), Technique réseau VI
Graphiste VI
Représentant(e) de compte VI

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-7
VENTES, SERVICE ET SOUTIEN À LA CLIENTÈLE – OUEST
QUASI-TITRES DE POSTES

Échelle des salaires 1

Groupe de salaire A

Opérateur(trice) de machine I (Envoi postal des comptes)

Groupe de salaire B

Encaisseur des recettes des téléphones publics II (Système)

Groupe de salaire C

Bandothécaire

Commis, Déploiement des ressources et du matériel II

Opérateur(trice) de machine III (Envoi postal des comptes)

Opérateur(trice) de machine III (Presse offset)

Groupe de salaire D

Opérateur(trice) d'ordinateur I

Opérateur(trice) principal(e) de machine I (presse offset)

Groupe de salaire E

Opérateur(trice) d'ordinateur II (CCC)*

Opérateur(trice) d'ordinateur II (IBM)

Représentant(e), Rétention et fidélisation

Représentant(e), Systèmes affaires

Groupe de salaire F

Acheteur(euse)

Pupitre(euse)

Représentant(e), Ventes internes (division affaires)

Représentant(e), Ventes internes (Représentant[e], Systèmes affaires)

Échelle des salaires 2

Représentant(e), Ventes affaires

Échelle des salaires 3

Représentant(e) des ventes, Appels entrants et sortants

Échelle des salaires 4

Représentant(e) de compte

Échelle des salaires 5

Représentant(e), Abus Internet

Représentant(e), Aide à la clientèle

Échelle des salaires 6

Représentant(e), Soutien à l'approvisionnement ADSL et
enregistrement des numéros de téléphone

Échelle des salaires 7

Agent(e) facilitateur(trice), Aide à la clientèle

Échelle des salaires 8

Représentant(e), Soutien au réseau et transmission de données

* *Pour les titulaires actuels seulement. N'est pas autorisé pour utilisation future.*

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-8
VENTES, SERVICE ET SOUTIEN À LA CLIENTÈLE – OUEST
ÉCHELLES DE SALAIRES

Remarque : Sauf indication contraire, l'intervalle entre les échelons sur toutes les échelles de salaires pour les salariés réguliers à temps plein sera de six (6) mois. Pour les salariés réguliers à temps partiel et les salariés temporaires, l'intervalle entre les échelons sera basé sur l'exigence d'avoir travaillé 975 heures normales.

Échelle des salaires 1

TAUX HORAIRES						
À la date d'entrée en vigueur de la convention						
Échelon	Groupe de salaire					
	A	B	C	D	E	F
1	19,35 \$	20,42 \$	22,08 \$	23,43 \$	24,81 \$	27,51 \$
2	20,20 \$	21,35 \$	23,05 \$	24,50 \$	25,93 \$	28,82 \$
3	21,01 \$	22,30 \$	24,06 \$	25,56 \$	27,07 \$	30,11 \$
4	21,84 \$	23,25 \$	25,02 \$	26,59 \$	28,22 \$	31,42 \$
5	22,66 \$	24,21 \$	25,99 \$	27,66 \$	29,33 \$	32,70 \$
6	23,49 \$	25,16 \$	26,99 \$	28,72 \$	30,50 \$	33,97 \$
7	24,31 \$	26,05 \$	27,95 \$	29,78 \$	31,63 \$	35,27 \$
8	25,15 \$	27,47 \$	29,37 \$	30,88 \$	32,80 \$	36,57 \$
9	27,60 \$	29,63 \$	30,57 \$	31,88 \$	33,89 \$	37,86 \$

TAUX HORAIRES						
Entrée en vigueur 1^{er} octobre 2023						
Échelon	Groupe de salaire					
	A	B	C	D	E	F
1	19,83 \$	20,93 \$	22,63 \$	24,02 \$	25,43 \$	28,20 \$
2	20,71 \$	21,88 \$	23,63 \$	25,11 \$	26,58 \$	29,54 \$
3	21,54 \$	22,86 \$	24,66 \$	26,20 \$	27,75 \$	30,86 \$
4	22,39 \$	23,83 \$	25,65 \$	27,25 \$	28,93 \$	32,21 \$
5	23,23 \$	24,82 \$	26,64 \$	28,35 \$	30,06 \$	33,52 \$
6	24,08 \$	25,79 \$	27,66 \$	29,44 \$	31,26 \$	34,82 \$
7	24,92 \$	26,70 \$	28,65 \$	30,52 \$	32,42 \$	36,15 \$
8	25,78 \$	28,16 \$	30,10 \$	31,65 \$	33,62 \$	37,48 \$
9	28,29 \$	30,37 \$	31,33 \$	32,68 \$	34,74 \$	38,81 \$

TAUX HORAIRES						
Entrée en vigueur 1^{er} octobre 2024						
Échelon	Groupe de salaire					
	A	B	C	D	E	F
1	20,23 \$	21,35 \$	23,08 \$	24,50 \$	25,94 \$	28,76 \$
2	21,12 \$	22,32 \$	24,10 \$	25,61 \$	27,11 \$	30,13 \$
3	21,97 \$	23,32 \$	25,15 \$	26,72 \$	28,31 \$	31,48 \$
4	22,84 \$	24,31 \$	26,16 \$	27,80 \$	29,51 \$	32,85 \$
5	23,69 \$	25,32 \$	27,17 \$	28,92 \$	30,66 \$	34,19 \$
6	24,56 \$	26,31 \$	28,21 \$	30,03 \$	31,89 \$	35,52 \$
7	25,42 \$	27,23 \$	29,22 \$	31,13 \$	33,07 \$	36,87 \$
8	26,30 \$	28,72 \$	30,70 \$	32,28 \$	34,29 \$	38,23 \$
9	28,86 \$	30,98 \$	31,96 \$	33,33 \$	35,43 \$	39,59 \$

TAUX HORAIRES						
Entrée en vigueur 1^{er} octobre 2025						
Échelon	Groupe de salaire					
	A	B	C	D	E	F
1	20,63 \$	21,78 \$	23,54 \$	24,99 \$	26,46 \$	29,34 \$
2	21,54 \$	22,77 \$	24,58 \$	26,12 \$	27,65 \$	30,73 \$
3	22,41 \$	23,79 \$	25,65 \$	27,25 \$	28,88 \$	32,11 \$
4	23,30 \$	24,80 \$	26,68 \$	28,36 \$	30,10 \$	33,51 \$
5	24,16 \$	25,83 \$	27,71 \$	29,50 \$	31,27 \$	34,87 \$
6	25,05 \$	26,84 \$	28,77 \$	30,63 \$	32,53 \$	36,23 \$
7	25,93 \$	27,77 \$	29,80 \$	31,75 \$	33,73 \$	37,61 \$
8	26,83 \$	29,29 \$	31,31 \$	32,93 \$	34,98 \$	38,99 \$
9	29,44 \$	31,60 \$	32,60 \$	34,00 \$	36,14 \$	40,38 \$

TAUX HORAIRES						
Entrée en vigueur 1^{er} octobre 2026						
Échelon	Groupe de salaire					
	A	B	C	D	E	F
L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.						

Échelle des salaires 2 – Représentant(e), Ventes affaires

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	19,57 \$	20,06 \$	20,46 \$	20,87 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	21,02 \$	21,55 \$	21,98 \$	22,42 \$	
3	22,47 \$	23,03 \$	23,49 \$	23,96 \$	
4	23,94 \$	24,54 \$	25,03 \$	25,53 \$	
5	25,34 \$	25,97 \$	26,49 \$	27,02 \$	
6	26,81 \$	27,48 \$	28,03 \$	28,59 \$	

Échelle des salaires 3 – Représentant(e) des ventes, Appels entrants et sortants

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	17,59 \$	18,03 \$	18,39 \$	18,76 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	18,26 \$	18,72 \$	19,09 \$	19,47 \$	
3	18,91 \$	19,38 \$	19,77 \$	20,17 \$	
4	19,57 \$	20,06 \$	20,46 \$	20,87 \$	
5	20,24 \$	20,75 \$	21,17 \$	21,59 \$	
6	20,90 \$	21,42 \$	21,85 \$	22,29 \$	

Échelle des salaires 4 – Représentant(e) de comptes

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	\$30,95	\$31,72	\$32,35	\$33,00	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	\$32,48	\$33,29	\$33,96	\$34,64	
3	\$34,34	\$35,20	\$35,90	\$36,62	
4	\$36,10	\$37,00	\$37,74	\$38,49	
5	\$37,85	\$38,80	\$39,58	\$40,37	
6	\$39,56	\$40,55	\$41,36	\$42,19	
7	\$41,30	\$42,33	\$43,18	\$44,04	

Échelle des salaires 5
Représentant(e), Aide à la clientèle et Représentant(e), Abus Internet

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1^{er} octobre 2023	1^{er} octobre 2024	1^{er} octobre 2025	1^{er} octobre 2026
1	23,23 \$	23,81 \$	24,29 \$	24,78 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	23,93 \$	24,53 \$	25,02 \$	25,52 \$	
3	24,67 \$	25,29 \$	25,80 \$	26,32 \$	
4	25,34 \$	25,97 \$	26,49 \$	27,02 \$	
5	26,21 \$	26,87 \$	27,41 \$	27,96 \$	
6	27,15 \$	27,83 \$	28,39 \$	28,96 \$	
7	27,99 \$	28,69 \$	29,26 \$	29,85 \$	
8	28,81 \$	29,53 \$	30,12 \$	30,72 \$	
9	29,43 \$	30,17 \$	30,77 \$	31,39 \$	

Échelle des salaires 6
Représentant(e), Soutien à l'approvisionnement ADSL
et enregistrement des numéros de téléphone

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la	Entrée en vigueur			
		1^{er} octobre 2023	1^{er} octobre 2024	1^{er} octobre 2025	1^{er} octobre 2026
1	22,61 \$	23,18 \$	23,64 \$	24,11 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	23,23 \$	23,81 \$	24,29 \$	24,78 \$	
3	23,93 \$	24,53 \$	25,02 \$	25,52 \$	
4	24,67 \$	25,29 \$	25,80 \$	26,32 \$	
5	25,34 \$	25,97 \$	26,49 \$	27,02 \$	
6	26,21 \$	26,87 \$	27,41 \$	27,96 \$	
7	27,15 \$	27,83 \$	28,39 \$	28,96 \$	
8	27,99 \$	28,69 \$	29,26 \$	29,85 \$	
9	28,81 \$	29,53 \$	30,12 \$	30,72 \$	

Échelle des salaires 7
Agent(e) facilitateur(trice), Aide à la clientèle

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	25,71 \$	26,35 \$	26,88 \$	27,42 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	26,86 \$	27,53 \$	28,08 \$	28,64 \$	
3	28,02 \$	28,72 \$	29,29 \$	29,88 \$	
4	29,20 \$	29,93 \$	30,53 \$	31,14 \$	
5	30,31 \$	31,07 \$	31,69 \$	32,32 \$	
6	31,50 \$	32,29 \$	32,94 \$	33,60 \$	
7	32,64 \$	33,46 \$	34,13 \$	34,81 \$	
8	33,85 \$	34,70 \$	35,39 \$	36,10 \$	
9	34,98 \$	35,85 \$	36,57 \$	37,30 \$	

Échelle des salaires 8
Représentant(e), Soutien au réseau et transmission de données

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	19,71 \$	20,20 \$	20,60 \$	21,01 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	21,01 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$	
3	22,28 \$	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$	
4	23,55 \$	24,14 \$	24,62 \$	25,11 \$	
5	24,81 \$	25,43 \$	25,94 \$	26,46 \$	
6	26,06 \$	26,71 \$	27,24 \$	27,78 \$	
7	27,37 \$	28,05 \$	28,61 \$	29,18 \$	
8	28,60 \$	29,32 \$	29,91 \$	30,51 \$	
9	29,82 \$	30,57 \$	31,18 \$	31,80 \$	

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-9
SERVICES DE TÉLÉPHONISTES AU DÉTAIL – OUEST
TITRES DE POSTES

Échelle de salaires 1

Agent(e) de soutien, Centre d'appels

Échelle de salaires 2

Agent(e), Service à la clientèle

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-10
SERVICES DE TÉLÉPHONISTES AU DÉTAIL – OUEST
ÉCHELLES DE SALAIRES

Remarque : Sauf indication contraire, l'intervalle entre les échelons sur toutes les échelles de salaires pour les salariés réguliers à temps plein sera de six (6) mois. Pour les salariés réguliers à temps partiel et les salariés temporaires, l'intervalle entre les échelons sera basé sur l'exigence d'avoir travaillé 910 heures normales.

Échelle des salaires 1 – Agent(e) de soutien, Centre d'appels

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	19,71 \$	20,20 \$	20,60 \$	21,01 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	21,01 \$	21,54 \$	21,97 \$	22,41 \$	
3	22,28 \$	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$	
4	23,55 \$	24,14 \$	24,62 \$	25,11 \$	
5	24,81 \$	25,43 \$	25,94 \$	26,46 \$	
6	26,06 \$	26,71 \$	27,24 \$	27,78 \$	
7	27,37 \$	28,05 \$	28,61 \$	29,18 \$	
8	28,60 \$	29,32 \$	29,91 \$	30,51 \$	
9	29,82 \$	30,57 \$	31,18 \$	31,80 \$	

Échelle des salaires 2 – Agent(e), Service à la clientèle

TAUX HORAIRES					
Échelon	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	20,39 \$	20,90 \$	21,32 \$	21,75 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	21,67 \$	22,21 \$	22,65 \$	23,10 \$	
3	22,94 \$	23,51 \$	23,98 \$	24,46 \$	
4	24,23 \$	24,84 \$	25,34 \$	25,85 \$	
5	25,47 \$	26,11 \$	26,63 \$	27,16 \$	
6	26,76 \$	27,43 \$	27,98 \$	28,54 \$	
7	28,02 \$	28,72 \$	29,29 \$	29,88 \$	
8	29,26 \$	29,99 \$	30,59 \$	31,20 \$	
9	30,53 \$	31,29 \$	31,92 \$	32,56 \$	

ANNEXE B – EST

ACTIVITÉS TECHNOLOGIQUES ET VENTES, SERVICE ET SOUTIEN À LA CLIENTÈLE

ARTICLE B1 – APPLICATION DE LA PRÉSENTE ANNEXE

- B1.01 Les dispositions de la présente annexe (annexe B) de la présente convention s'appliquent aux salariés dont le titre de poste est indiqué aux pièces complémentaires B-1 et B-3 à la présente annexe Est de l'Alberta.
- B1.02 Les taux de salaire de base pour les titres de postes visés par la présente annexe sont indiqués aux pièces complémentaires B-2 et B-4 à la présente annexe.

ARTICLE B2 – ADMINISTRATION DES SALAIRES

- B2.01 Le salarié affecté de façon permanente à un poste dont le taux horaire maximal est inférieur :
- (a) conservera son taux de salaire pendant une période de un (1) an si, au moment de l'affectation permanente, son taux de salaire dépasse le taux horaire maximal associé au nouveau poste. À la fin de la période de un (1) an, le taux horaire du salarié sera ajusté au taux horaire maximal associé à son nouveau poste;
 - (b) conservera son taux de salaire et progressera conformément aux pratiques de la Société si, au moment de l'affectation permanente, son taux de salaire est inférieur au taux horaire maximal associé à son nouveau poste.

Un salarié affecté de façon permanente à un poste dont le taux horaire maximal est inférieur à la suite de mesures d'adaptation raisonnables du lieu de travail conservera son taux de salaire, à moins qu'il ne dépasse le taux horaire maximal du nouveau poste. Dans ce cas, le taux de salaire du salarié sera rajusté en fonction du taux horaire maximal associé à son nouveau poste au moment du transfert ou de l'affectation à ce poste.

- B2.02 Un salarié affecté de façon permanente à un poste dont le taux horaire maximal est plus élevé ou qui obtient un tel poste recevra le plus élevé des deux montants suivants : le taux horaire minimal du nouveau poste ou une augmentation de 3,5 % de son taux horaire (jusqu'au taux horaire maximal associé au nouveau poste), après quoi il progressera conformément aux pratiques de la Société.
- B2.03 Un salarié affecté temporairement à un poste dont l'échelle salariale (c'est-à-dire les taux horaires minimal et maximal) est différente de celle de son poste actuel recevra un traitement salarial conforme aux pratiques de la Société.

ARTICLE B3 – JOURS FÉRIÉS

- B3.01 Les jours suivants seront reconnus comme jours fériés payés :
- Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Fête de la Reine (*sauf au QC*) /
Journée nationale des Patriotes (*au QC seulement*)
 - Saint-Jean-Baptiste – Fête du Québec (*au Québec seulement*)

- Fête du Canada
- Congé statutaire (*sauf au Québec*)
- Fête du Travail
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- Action de grâce
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël.

B3.02 Chacun des jours fériés énoncés à l'alinéa B3.01 sera observé la date où il a lieu :

- (a) Si le jour férié tombe sur une journée de congé pour le salarié, celui-ci bénéficiera d'un jour férié payé à un autre moment convenu entre la Société et le salarié.
- (b) Lorsque le salarié et la Société ne peuvent s'entendre quant à ce qui est indiqué aux sous-alinéa B3.02 (a), le droit de prendre une journée de congé qui est temporairement mise en banque au cours de l'année civile sera prise au plus tard le 30 avril de l'année civile suivante. Si le salarié et la Société ne peuvent s'entendre avant la fin du mois de février sur la journée de congé que prendra le salarié, la Direction pourra, à sa discrétion, déterminer elle-même la date de cette journée ou rémunérer le salarié pour cette journée.

Rémunération pour les jours fériés

B3.03 La rémunération versée au salarié régulier à temps plein pour un jour férié est en fonction du salaire de base du salarié.

B3.04 La rémunération versée au salarié temporaire ou régulier à temps partiel pour un jour férié correspond à 1/20 du salaire de base gagné par ce salarié au cours des trente (30) jours précédant immédiatement le jour férié.

B3.05 Nonobstant les dispositions des alinéas B3.01, B3.03 et B3.04 :

- (a) Le salarié qui n'a pas cumulé trente (30) jours de service au cours de la dernière période d'emploi précédant la date qui correspond à un jour férié, droit au paiement du congé au prorata du nombre d'heures normales travaillées dans les vingt (20) jours ouvrables précédant immédiatement le jour férié.
- (b) Les dispositions relatives à la rémunération pour jour férié ne s'appliquent pas au salarié qui bénéficie d'un congé autorisé, à moins que celui-ci n'ait eu droit à un salaire pendant au moins quinze (15) jours pendant la période de trente (30) jours civils précédant immédiatement le jour férié.

Rémunération pour le travail effectué un jour férié

B3.06 Le salarié régulier à temps plein qui travaille un jour férié peut, outre la rémunération pour jour férié à laquelle il peut avoir droit :

- (a) recevoir une prime correspondant à une demi-fois (½) le taux horaire de base du salarié pour chaque heure normale travaillée le jour férié; ou
- (b) si le salarié le demande, et à condition que celui-ci travaille les heures de travail normales fixées pour la journée, il peut recevoir une autre journée de congé rémunérée, à un moment opportun pour lui et la Société.

B3.07 Le salarié régulier à temps partiel qui travaille un jour férié recevra, outre la rémunération pour jour férié à laquelle il peut avoir droit, une prime correspondant à une demi-fois (½) le taux horaire de base pour chaque heure normale travaillée le jour férié.

B3.08 Le salarié qui doit travailler le jour férié mais qui ne le fait pas ne sera pas rémunéré pour le jour férié, sauf si son absence est attribuable à une maladie ou à une absence forcée de même nature.

Substitution de fêtes

B3.09 Au moins quatre (4) mois avant la date de la fête religieuse de substitution souhaitée ou avant la date de la fête à laquelle elle doit se substituer, selon la première de ces deux dates, le salarié peut demander à prendre une autre journée de congé que Jour de l'An, le Vendredi Saint, l'Action de grâces, le jour de Noël ou le Lendemain de Noël pour célébrer une autre fête religieuse.

- (a) La demande écrite du salarié doit être soumise à son supérieur immédiat.
- (b) Les demandes seront acceptées s'il y a du travail à faire pour le poste qu'occupe le salarié à l'endroit où il travaille le jour férié.
- (c) Le salarié qui travaille le jour férié sera rémunéré comme s'il s'agissait d'heures de travail normales et recevra une rémunération pour jour férié pour la journée de congé prise pour célébrer une autre fête religieuse.

ARTICLE B4 – VACANCES ANNUELLES

Droit aux vacances

B4.01 Au cours de l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié recevra 4 % de ses gains pour l'année civile en question en lieu et place de vacances rémunérées pour l'année. Ce montant lui sera versé au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

B4.02 Au cours des années postérieures à l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié régulier à temps plein aura droit au nombre de journées de vacances rémunérées indiqué dans le tableau ci-dessous au cours de l'année civile au cours de laquelle le salarié aura cumulé le nombre d'années de service exigé. Le même droit aux vacances s'applique à chaque année subséquente, jusqu'à ce que le salarié ait droit à un nombre plus élevé de journées de vacances tel qu'il est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Années de service	Nombres de journées de vacances
1 à 3	15 jours
4 à 15	20 jours
16 et plus	25 jours

B4.03 Au cours des années postérieures à l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié temporaire ou régulier à temps partiel aura droit à :

- (a) dix (10) journées de vacances et 4 % de ses gains admissibles au cours de chaque année civile, si le salarié compte moins de six (6) années de service; ou

- (b) quinze (15) journées de vacances et 6 % de ses gains admissibles au cours de chaque année civile, si le salarié compte six (6) années de service ou plus, mais moins de dix (10) années de service; ou
- (c) vingt (20) journées de vacances et 8% de ses gains admissibles au cours de chaque année civile, si le salarié compte dix (10) années de service ou plus

- B4.04 (a) Lorsque vient le temps de calculer le nombre de journées de vacances auxquelles le salarié a droit, aucune déduction n'est apportée lorsque l'absence ou le congé autorisé au cours de l'année civile est attribuable à :
- (i) une maladie ou un accident d'une durée de douze (12) semaines ou moins;
 - (ii) un congé de maternité de dix-sept (17) semaines ou moins; ou
 - (iii) à l'exception des motifs qui précèdent, une absence de quatre (4) semaines ou moins.

Lorsque le nombre total de journées d'absence pour quelque motif que ce soit, à l'exclusion des dix-sept (17) semaines de congé de maternité, dépasse le nombre de jours indiqués ci-dessus, le nombre de journées de vacances auxquelles le salarié a droit pour cette année civile sera déterminé de façon proportionnelle en fonction du nombre de jours travaillés au cours de cette année civile.

- (b) Toute journée de vacances déduite conformément aux dispositions du sous-alinéa B4.04(a) aura lieu dans la même année civile que la ou les absences, sauf dans les cas suivants :
 - (i) le nombre de journées à déduire excède le nombre de journées de vacances restantes auxquelles le salarié a droit pour l'année civile en cours; ou
 - (ii) les journées auxquelles le salarié a droit pour l'année civile en cours ont déjà été fixées et approuvées.

Dans les cas mentionnés aux sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus, la déduction sera prélevée sur le droit aux vacances du salarié pour l'année civile suivante

Planification de vacances

- B4.05 Les vacances sont habituellement prises pendant l'année civile au cours de laquelle elles sont cumulées. Le salarié qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances peut demander, sous réserve de l'approbation du vice-président du département du salarié, de prendre jusqu'à cinq (5) journées de vacances au cours de la période allant du 1^{er} janvier au 30 avril de l'année civile suivante.
- B4.06 Le calendrier de vacances est établi en fonction des besoins de l'entreprise et avec l'approbation de la Direction. Les demandes de vacances doivent être soumises conformément aux lignes directrices en vigueur dans le département où travaille le salarié.
- B4.07 Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée de travail normale pendant les vacances annuelles du salarié, le salarié peut choisir de prendre une (1) journée de vacances additionnelle à la fin de cette période de vacances ou, sous réserve d'une entente avec son supérieur immédiat, de prendre la journée de vacances ainsi reportée à une autre date.

Dispositions générales

- B4.08 Nonobstant les dispositions des alinéas B4.02 et B4.03 :
- (a) Le salarié qui a cumulé moins de six (6) années de service qui quitte son emploi au sein de la Société recevra 4 % de ses gains admissibles pour l'année civile en cours, déduction faite du montant qui lui a déjà été versé pour les journées de vacances qu'il a prises au cours de l'année civile.
 - (b) Le salarié qui a cumulé six (6) années de service ou plus mais moins de dix (10) années de service qui quitte son emploi au sein de la Société recevra 6 % de ses gains admissibles pour l'année civile en cours, déduction faite du montant qui lui a déjà été versé pour les journées de vacances qu'il a prises au cours de l'année civile.
 - (c) Le salarié qui a cumulé dix (10) années de service ou plus qui quitte son emploi au sein de la Société recevra 8% de ses gains admissibles pour l'année civile en cours, déduction faite du montant qui lui a déjà été versé pour les journées de vacances qu'il a prises au cours de l'année civile.
 - (d) Si le montant déjà versé au salarié pour les journées de vacances qu'il a prises au cours de l'année civile est supérieur à la rémunération de vacances à laquelle le salarié avait droit aux termes des paragraphes (a), (b) ou (c), le montant ainsi dû par le salarié sera déduit de la dernière paie du salarié.
- B4.09 Toutes les journées de vacances sont payées selon le taux horaire de base du salarié au moment où les journées de vacances sont prises.
- B4.10 Nonobstant le montant de la rémunération de vacances que le salarié a reçu conformément aux dispositions des alinéas B4.02 et B4.03, lorsque 4 % (ou 6 % après six (6) années de service, ou 8% après dix (10) années de service) excède le montant total de la rémunération de vacances versée au salarié pour les journées de vacances auxquelles il avait droit au cours de cette année, tout montant excédentaire sera versé au salarié avant le 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE B5 – HEURES DE TRAVAIL ET HORAIRE

Définitions

- B5.01 **Heures de travail normales par jour et par semaine** – s'entend du nombre d'heures de travail par jour et par semaine indiqué dans le présent article pour un salarié régulier à temps plein, ne tenant pas compte des heures supplémentaires, lesquelles sont traitées à l'article B6.
- B5.02 **Quart de travail** – s'entend des heures prévues ou travaillées par un salarié un jour donné. Les quarts de travail en temps supplémentaire sont traités à l'article B6.

Heures de travail normales

- B5.03 (a) **Salarié régulier à temps plein** :
- (i) Pour un salarié régulier à temps plein dont le titre de poste figure dans l'échelle des salaires 2 de la pièce complémentaire B-1 et qui est visé par l'échelle des salaires 2 de la pièce complémentaire B-2, le nombre d'heures de travail normales par jour sera de 8 heures. Le nombre

d'heures de travail normales par semaine sera de 40 heures réparties sur une (1) semaine ou de 80 heures réparties sur deux (2) semaines.

- (ii) Pour tous les autres salariés réguliers à temps plein, le nombre d'heures de travail normales par jour sera de 7,5 heures. Le nombre d'heures de travail normales par semaine sera de 37,5 heures réparties sur une (1) semaine ou de 75 heures réparties sur deux (2) semaines.
- (b) Pour toutes les autres catégories de salariés, la Société déterminera et établira le nombre d'heures de travail par jour et par semaine. Bien que ce nombre d'heures puisse varier, le nombre d'heures normales travaillées par ces salariés ne sera pas supérieur au nombre d'heures de travail normales établies pour le salarié régulier à temps plein au paragraphe approprié du sous-alinéa B5.03 (a).
- (c) Nonobstant les dispositions du sous-alinéa B5.03 (b), le salarié régulier à temps partiel est normalement tenu de travailler au moins quinze (15) heures par semaine.

Si un salarié régulier à temps partiel est cédulé pour travailler un nombre d'heures de travail normales de base supérieur à 80 % du nombre d'heures de travail normales d'un salarié régulier à temps plein occupant le même poste, au cours d'une année civile quelconque, la Société doit engager un processus pour faire de ce salarié régulier à temps partiel un salarié régulier à temps plein. Si un salarié postule afin de décrocher ce poste régulier à temps plein, mais qu'il ne l'obtient pas, ou s'il néglige de postuler, il conserve son statut de salarié régulier à temps partiel.

- (d) Le salarié régulier à temps partiel ou temporaire ne sera pas tenu de travailler moins de quatre (4) heures de travail normales lors de toute journée où il est tenu de travailler.

B5.04 Dans le cas du salarié participant au programme de télétravail ou au programme Styles de travail, un quart de travail fractionné peut être établi, sous réserve des besoins des opérations et moyennant un accord entre la Direction et le salarié. La durée du quart fractionné ne peut excéder une période de douze (12) heures.

Un quart est considéré comme fractionné lorsqu'une période de plus d'une (1) heure en sépare les deux (2) tranches.

Journée de congé

B5.05 Une journée de congé pour un salarié régulier à temps plein sera suivie d'une autre journée de congé à moins que le salarié ne fasse une demande à l'effet contraire ou que le changement de quart de travail ne nécessite qu'il en soit autrement.

Périodes de repas et de repos

- B5.06** (a) Au cours des quarts de travail normaux, le salarié aura droit aux périodes de repas et de repos indiquées dans le tableau présenté au sous-alinéa B5.06(b).
 - (i) Les périodes de repas ne sont pas rémunérées et elles n'entrent dans le calcul des heures de travail normales et, à l'exception des quarts fractionnés, elles doivent être d'au moins une demi-heure et d'au plus une heure, selon ce qu'établit la Direction.

- (ii) Les périodes de repos sont rémunérées et comprises dans le calcul des heures de travail normales. Le supérieur responsable sur chaque lieu de travail peut déterminer les moments au cours desquels les périodes de repos peuvent être prises.
- (b) Les périodes de repas et de repos auxquelles le salarié a droit seront établies en fonction de la durée des quarts de travail indiquée ci-dessous :

Durée du quart de travail	Période de repas non rémunérée	Période de repos de 15 minutes rémunérée
Entre 6 et 8 heures inclusivement	1	2
Plus de 4 heures et moins de 6 heures	1	1
Entre 3 et 4 heures inclusivement	-	1

- (c) Le salarié qui a utilisé une unité d'affichage sans interruption pendant deux heures et demie (2,5 h) se fera accorder une pause de dix (10) minutes. Il peut consacrer cette pause à se détendre, à se restaurer ou à une autre tâche. Cette pause n'altère en rien le droit du salarié aux périodes de pauses détente ou de repas prévues par la présente convention.

Horaires de travail

- B5.07 Le salarié peut être tenu de travailler sur un quart de travail n'importe quel jour de la semaine que la Société détermine pour répondre aux besoins des opérations.

ARTICLE B6 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Définitions

- B6.01 **Heures supplémentaires** – s'entend des heures travaillées en sus des heures de travail normales par jour et par semaine établies pour les salariés réguliers à temps plein conformément à la présente annexe.

Les heures supplémentaires pour :

- (a) le salarié à temps plein, sont les heures travaillées :
 - (i) après avoir travaillé le nombre d'heures qui représente le nombre d'heures de travail normales par jour pour un salarié régulier à temps plein; ou
 - (ii) un jour de congé ne faisant pas partie des heures de travail normales du salarié pour cette semaine.
- (b) le salarié à temps partiel, sont les heures travaillées :
 - (i) après avoir travaillé le nombre d'heures qui représente le nombre d'heures de travail normales par jour pour un salarié régulier à temps plein, ou

- (ii) en sus du nombre d'heures de travail normales par semaine pour un salarié régulier à temps plein.

Paiement pour les heures supplémentaires travaillées

- B6.02 Les heures supplémentaires travaillées après qu'un salarié a travaillé huit (8) heures au cours d'une journée et/ou quarante (40) heures au cours d'une semaine seront rémunérées au taux correspondant à une fois et demie (1½) le taux horaire de base du salarié pour les heures travaillées.

Accumulation d'heures au lieu du paiement d'heures supplémentaires (congé compensatoire)

- B6.03 Le salarié qui fait du temps supplémentaire peut choisir, au lieu d'être rémunéré conformément aux dispositions de l'alinéa B6.02, d'être rémunéré pour les heures supplémentaires travaillées selon l'un des modes suivants :
- (a) Le temps supplémentaire payé à un taux horaire normal pour le temps supplémentaire travaillé et les journées de congé accordées au salarié (congé compensatoire) immédiatement avant la retraite équivalentes au reste du temps supplémentaire auquel le salarié a droit et au lieu de celui-ci; ou
 - (b) Les heures supplémentaires accumulées et prises sous forme de journées de congé rémunérées (congé compensatoire) immédiatement avant la retraite.

Le salarié détermine le mode de paiement du temps supplémentaire au moment où celui-ci doit être soumis aux fins de la paie.

- B6.04 La rémunération de tout congé compensatoire, que ce soit sous forme de journées de congé immédiatement avant la retraite ou de paiements au lieu de celles-ci, sera calculée selon le taux de salaire en vigueur pour le salarié au moment où le congé compensatoire a été accumulé. Le paiement des congés compensatoires sera effectué uniquement un jour où la paie est habituellement versée.
- B6.05 Le salarié peut demander en tout temps le paiement complet ou partiel des congés compensatoires accumulés, en tranches de quinze (15) minutes, sous réserve d'un préavis de deux (2) semaines au Service de la paie.
- B6.06 Un salarié peut accumuler un maximum de 300 heures.

Rappel au travail

- B6.07 Le salarié qui est chez lui, qui fait l'objet d'un rappel au travail et qui, pour ce rappel, doit faire du temps supplémentaire sera rémunéré selon l'un des modes suivants, le plus avantageux l'emportant :
- (a) nombre réel d'heures travaillées, selon le taux applicable du salarié pour le temps supplémentaire; ou
 - (b) quatre (4) heures payées au taux de salaire de base du salarié.
- B6.08 Nonobstant les dispositions de l'alinéa B6.07, le salarié qui est chez lui, qui fait l'objet d'un rappel au travail et qui, pour ce rappel, doit faire du temps supplémentaire à sa résidence recevra une rémunération pour au moins deux (2) heures de travail au taux de salaire de base du salarié ou pour le nombre réel d'heures travaillées au taux

applicable du salarié pour le temps supplémentaire, le plus avantageux de ces deux modes l'emportant.

ARTICLE B7 – INDEMNITÉS DIFFÉRENTIELLES ET INDEMNITÉS DE DISPONIBILITÉ

Indemnités différentielles

B7.01 Le salarié qui a obtenu une accréditation dans les nouvelles technologies désignées par la société comme méritant une rémunération spéciale pourrait recevoir une indemnité différentielle horaire minimale de un dollar (1 \$) pour chaque heure ou partie d'heure travaillée dans un poste où cette accréditation est jugée profitable pour la société.

La Société déterminera chaque année les accréditations qui donneront droit à cette indemnité différentielle.

B7.02 Le salarié dont le quart de travail est fractionné recevra une indemnité différentielle de 4,50 \$ pour chaque tranche de sept heures et demie (7,5) travaillée.

Indemnités de disponibilité

- B7.03 (a) La Direction peut décider d'accorder des indemnités de disponibilité lorsque les besoins des opérations le justifient.
- (b) Le salarié en disponibilité recevra une indemnité de 30 \$ par jour pour chaque jour de la semaine (du lundi au vendredi inclusivement, y compris les jours fériés) durant lequel il est tenu d'être en disponibilité et qu'il l'est.
- (c) Le salarié recevra une indemnité de 40 \$ par jour pour chaque jour de fin de semaine (samedi et dimanche) durant lequel il est tenu d'être en disponibilité et qu'il l'est.
- (d) L'indemnité de disponibilité maximale à laquelle un salarié est admissible par semaine civile est de 230 \$.

ARTICLE B8 – OUTILS

B8.01 Pour tous les titres de postes visés par l'échelle des salaires 2 de la pièce complémentaire B-1 à la présente annexe, la Société déterminera les outils et les équipements qui sont nécessaires pour accomplir le travail et les fournira ou les rendra disponibles aux salariés. Chaque salarié sera responsable à l'égard de la Société pour tous les outils et les équipements qui lui sont assignés.

ARTICLE B9 – DÉPENSES

B9.01 Le salarié qui y est dûment autorisé par son supérieur immédiat aura droit à une allocation de dépenses pour couvrir les dépenses qu'il est tenu d'engager dans le cadre de l'exécution de ses fonctions alors qu'il travaille ailleurs que sur son lieu de travail habituel. Il est entendu que lorsqu'aucune dépense n'est engagée, aucune réclamation ne sera faite.

B9.02 Les dépenses engagées conformément aux dispositions de l'alinéa B9.01 doivent être payées avec la carte de la Société ou de la façon déterminée par la Société.

ARTICLE B10 – MISES À PIED

B10.01 Un salarié régulier qui compte au moins un (1) an de service qui est mis à pied en permanence recevra une indemnité de cessation d'emploi conformément au tableau exposé qui suit :

Années de service complètes	Indemnité de cessation d'emploi (calculée en fonction du taux de salaire de base hebdomadaire du salarié)
1 à 16	2 semaines/année de service complète
Pour chaque année subséquente	3 semaines
Indemnité de cessation d'emploi minimale : 4 semaines	
Indemnité de cessation d'emploi maximale : 52 semaines	

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE B-1
ACTIVITÉS TECHNOLOGIQUES – EST
TITRES DE POSTES

Échelle des salaires 1 – Ingénierie

Groupe de salaire A

Installateur(trice)
Représentant(e), Soutien technique
Représentant(e), Technique au service à la clientèle
Spécialiste, Surveillance du centre de gestion du réseau
Spécialiste, Surveillance du réseau

Groupe de salaire B

Spécialiste principal(e), Surveillance du centre de gestion du réseau
Spécialiste, Commutation
Spécialiste, Exploitation FR
Spécialiste, Performance FR
Spécialiste, Soutien technique

Groupe de salaire C

Spécialiste principal(e), Commutation
Spécialiste principal(e), Exploitation FR
Spécialiste principal(e), Performance FR
Spécialiste, Configuration de l'équipement
Spécialiste, Réseau des données sans fil

Échelle des salaires 2 – Technicien(ne), Télécommunications

Groupe de salaire A

Technicien(ne), Télécommunications I

Groupe de salaire B

Technicien(ne), Télécommunications II

Échelle des salaires 3 – Coordonnateur(trice), Matériaux

Coordonnateur(trice), Matériaux

Échelle des salaires 4 – Services généraux

Coordonnateur(trice), Conception et plan espace
Coordonnateur(trice), Opérations immeubles
Coordonnateur(trice), Installations et administration

Échelle des salaires 5 – Professionnel de service

Professionnel de service

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE B-2
ACTIVITÉS TECHNOLOGIQUES – EST
ÉCHELLES DE SALAIRES

Conformément au tableau ci-dessous, le taux horaire de base pour un salarié de l'échelle des salaires 1, 2, 3, 4 ou 5 sera augmenté par le pourcentage tel qu'indiqué ci-dessous, jusqu'au taux horaire maximum établi pour le titre de poste du salarié :

À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
	1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
3,0%	2,50%	2,00%	2,00%	2,00%

Échelle des salaires 1 – Ingénierie

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE						
Groupe de salaire	Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
			1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
A	20,42 \$	34,60 \$	35,47 \$	36,18 \$	36,90 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
B	25,83 \$	38,20 \$	39,16 \$	39,94 \$	40,74 \$	
C	29,51 \$	40,76 \$	41,78 \$	42,62 \$	43,47 \$	

Échelle des salaires 2 – Technicien(ne), Télécommunications

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE						
Groupe de salaire	Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de	Maximum : Entrée en vigueur			
			1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
A	20,98 \$	34,12 \$	34,97 \$	35,67 \$	36,38 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
B	23,54 \$	38,74 \$	39,71 \$	40,50 \$	41,31 \$	

Échelle des salaires 3 – Coordonnateur(trice), Matériaux

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE					
Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
15,55 \$	24,68 \$	25,30 \$	25,81 \$	26,33 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%

Échelle des salaires 4 – Services généraux

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE					
Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
19,65 \$	27,78 \$	28,47 \$	29,04 \$	29,62 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%

Échelle des salaires 5 – Professionnel de service

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE					
Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
23,41 \$	33,38 \$	34,21 \$	34,89 \$	35,59 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%

Les salariés progresseront dans la fourchette salariale en fonction de l'acquisition de compétences reconnues par la Société et de l'exécution de travaux liés à ces compétences. Chaque compétence reconnue donnera lieu à une augmentation du taux horaire de 1,00 \$ à 3,00 \$ l'heure, selon la décision de la Société.

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

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE B-3
VENTES, SERVICE ET SOUTIEN À LA CLIENTÈLE – EST
TITRES DE POSTES

Échelle des salaires 1 – Opérations de client

Échelle des salaires 1A

Groupe de salaire A

Représentant(e) des ventes, Appels entrants et sortants

Groupe de salaire B

Représentant(e), Ventes et service à la clientèle

Groupe de salaire C

Spécialiste, Fidélisation et rétention de la clientèle

Groupe de salaire D

Spécialiste, Service et soutien technique I

Groupe de salaire E

Spécialiste, Centre d'assistance

Groupe de salaire F

Spécialiste, Recours hiérarchiques

Groupe de salaire G

Spécialiste, Service et soutien technique II

Échelle des salaires 1B

Groupe de salaire A

Représentant(e), Ventes et service à la clientèle aux entreprises

Groupe de salaire B

Représentant(e), Compte financier

Groupe de salaire C

Représentant(e), Ventes et service à la clientèle aux comptes corporatifs

Échelle des salaires 2 – Services aux employés
et comptes corporatifs (WES)

Groupe de salaire A

Administrateur(trice), Services administratifs

Groupe de salaire B

Représentant(e), Soutien aux comptes corporatifs (WES)

Échelle des salaires 3 – Service et soutien à la clientèle

Groupe de salaire A

Administrateur(trice), Installations

Associé(e), Logistiques

Groupe de salaire B

Administrateur(trice), Commissions du réseau de distribution

Administrateur(trice), Commissions nationales

Administrateur(trice), Déboursement

Administrateur(trice), Fraude et sécurité

Administrateur(trice), Renseignements commissions

Analyste, Apprentissage

Analyste, Opérations FR

Assistant(e), Administratif(ive)

Coordonnateur(trice) principal(e), Logistiques

Coordonnateur(trice), Activations internes

Coordonnateur(trice), Formation

Coordonnateur(trice), Logistiques

Coordonnateur(trice), Services de bureau

Coordonnateur(trice), Services linguistiques

Spécialiste, Gestion de contrat

Groupe de salaire C

Administrateur(trice), Facturation

Analyste, Commissions

Analyste, FR

Coordonnateur(trice), Finances corporatives

Coordonnateur(trice), Implantation réseau

Coordonnateur(trice), Soutien au déboursement

Préposé(e) aux commandes CAN

Représentant(e), Logistiques

Représentant(e), Soutien à la succursale

Groupe de salaire D

Analyste, Achats

Analyste, Information du réseau de distribution

Analyste, Numérotation

Coordonnateur(trice), Inventaire

Coordonnateur(trice), Réparation de l'inventaire

Préposé(e), Soutien à la planification de l'espace et puissance

Spécialiste, Gestion des ressources

Spécialiste, Graphisme

Groupe de salaire E

Approvisionnement(e), Transmission
Coordonnateur(trice) principal(e), Inventaire

Groupe de salaire F

Analyste, Soutien aux données

Groupe de salaire G

Traducteur(trice)

Groupe de salaire H

Analyste, Télécommunications

Groupe de salaire I

Réviseur(e)

Échelle des salaires 4 – Service et soutien CPS**Groupe de salaire A**

Coordonnateur(trice), Soutien au service

Groupe de salaire B

Analyste, Soutien à la réparation
Analyste, Soutien au service
Spécialiste, Soutien à la répartition

Échelle des salaires 5 – Centre d'assistance (TSS)

Spécialiste, Centre d'assistance – Affaires

Échelle des salaires 6 – Soutien réseau (TSS)

Analyste, Soutien au réseau

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE B-4
VENTES, SERVICE ET SOUTIEN À LA CLIENTÈLE – EST
ÉCHELLES DE SALAIRES

Conformément au tableau ci-dessous, le taux horaire de base pour un salarié de l'échelle des salaires 1A, 1B, 2, 3, 4, 5 ou 6 sera augmenté par le pourcentage tel qu'indiqué ci-dessous, jusqu'au taux horaire maximum établi pour le titre de poste du salarié :

À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
	1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
3,0%	2,50%	2,00%	2,00%	2,00%

Échelle des salaires 1 – Opérations de client

Échelle des salaires 1A

Remarque : La progression sans changement de titre de poste dans l'échelle des salaires 1A se fait par accréditation basée sur le respect des exigences du poste et (ou) sur la réussite d'un test de qualification.

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE						
Groupe de salaire	Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
			1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
A	16,00 \$	20,78 \$	21,30 \$	21,73 \$	22,16 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
B	20,16 \$	28,53 \$	29,24 \$	29,82 \$	30,42 \$	
C	22,00 \$	29,28 \$	30,01 \$	30,61 \$	31,22 \$	
D	23,50 \$	30,57 \$	31,33 \$	31,96 \$	32,60 \$	
E	26,00 \$	30,64 \$	31,41 \$	32,04 \$	32,68 \$	
F	26,24 \$	31,13 \$	31,91 \$	32,55 \$	33,20 \$	
G	27,70 \$	32,31 \$	33,12 \$	33,78 \$	34,46 \$	

Échelle des salaires 1B

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE						
Groupe de salaire	Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
			1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
A	20,16 \$	28,53 \$	29,24 \$	29,82 \$	30,42 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
B	20,60 \$	29,25 \$	29,98 \$	30,58 \$	31,19 \$	
C	25,06 \$	30,08 \$	30,83 \$	31,45 \$	32,08 \$	

Échelle des salaires 2 – Services aux employés et comptes corporatifs (WES)

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE						
Groupe de salaire	Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
			1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
A	15,55 \$	23,77 \$	24,36 \$	24,85 \$	25,35 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
B	17,51 \$	29,71 \$	30,45 \$	31,06 \$	31,68 \$	

Échelle des salaires 3 – Service et soutien à la clientèle

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE						
Groupe de salaire	Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
			1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
A	15,82 \$	24,58 \$	25,19 \$	25,69 \$	26,20 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
B	17,38 \$	26,54 \$	27,20 \$	27,74 \$	28,29 \$	
C	18,55 \$	27,84 \$	28,54 \$	29,11 \$	29,69 \$	
D	20,73 \$	29,60 \$	30,34 \$	30,95 \$	31,57 \$	
E	22,42 \$	32,60 \$	33,42 \$	34,09 \$	34,77 \$	
F	22,95 \$	34,60 \$	35,47 \$	36,18 \$	36,90 \$	
G	23,47 \$	35,07 \$	35,95 \$	36,67 \$	37,40 \$	
H	26,19 \$	37,02 \$	37,95 \$	38,71 \$	39,48 \$	
I	28,91 \$	40,74 \$	41,76 \$	42,60 \$	43,45 \$	

Échelle des salaires 4 – Service et soutien CPS

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE						
Groupe de salaire	Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
			1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
A	17,08 \$	27,78 \$	28,47 \$	29,04 \$	29,62 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
B	20,74 \$	33,29 \$	34,12 \$	34,80 \$	35,50 \$	

Échelle des salaires 5 – Centre d'assistance (TSS)

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE					
Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
20,16 \$	31,96 \$	32,76 \$	33,42 \$	34,09 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%

Échelle des salaires 6 – Soutien réseau (TSS)

TAUX HORAIRES - FOURCHETTE					
Minimum	Maximum à la date d'entrée en vigueur de la convention	Maximum : Entrée en vigueur			
		1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
24,50 \$	32,31 \$	33,12 \$	33,78 \$	34,46 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%

ANNEXE C – CENTRE D'APPELS COMPÉTITIF

ARTICLE C1 – APPLICATION DE CETTE ANNEXE

- C1.01 Les dispositions de la présente annexe (annexe C) de la présente convention s'appliquent aux salariés qui occupent les postes suivants en Colombie-Britannique et en Alberta :
- Agent(e), Centre d'appels compétitif – Assistance annuaire
 - Agent(e), Centre d'appels compétitif
 - Agent(e), Centre d'appels (*titulaires actuels seulement*)
- C1.02 Le salarié travaillant en vertu des dispositions de la présente annexe sera un salarié à terme tel qu'il est prévu à l'alinéa 2.04 de l'article 2. Pour travailler dans le Centre d'appels compétitif, le salarié :
- doit signer une entente de non-divulgence comme condition d'emploi; et il
 - ne peut pas travailler dans un autre secteur d'activités ou une autre filiale de la Société, sans l'approbation de la Société.
- C1.03 Les taux horaires de base et les intervalles dans la progression salariale pour les titres de postes visés par la présente annexe sont contenus dans la pièce complémentaire C-1 de la présente annexe.

ARTICLE C2 – ADMINISTRATION DES SALAIRES

- C2.01 Un salarié qui est affecté temporairement à un poste comportant un salaire plus élevé aura droit à une augmentation salariale temporaire pour chaque heure ou partie d'heure travaillée dans son poste temporaire. Le salarié recevra le taux de salaire pour le poste comportant le salaire plus élevé qui est le plus près de son taux de salaire actuel et qui est plus élevé que ce dernier.
- C2.02 Un salarié qui est affecté à un poste en permanence ou qui postule et obtient un poste comportant un salaire plus élevé recevra le taux de salaire pour le poste comportant un salaire plus élevé qui est le plus près de son taux de salaire actuel et qui est plus élevé que ce dernier. Le salarié progressera ensuite dans l'échelle des salaires du poste comportant un salaire plus élevé.
- C2.03 (a) Un salarié qui est affecté en permanence à un poste comportant un salaire moins élevé maintiendra son taux de salaire pendant une période d'un (1) an. À la fin de la période d'un (1) an, le salarié recevra le taux de salaire du poste comportant un salaire moins élevé qui est le plus près de son taux de salaire actuel et qui est moins élevé que ce dernier. Le salarié progressera ensuite dans l'échelle des salaires du poste comportant un salaire moins élevé.
- (b) Un salarié qui postule et obtient un poste comportant un salaire moins élevé recevra le taux de salaire du poste comportant un salaire moins élevé qui est le plus près de son taux de salaire actuel et qui est moins élevé que ce dernier. Le salarié progressera ensuite dans l'échelle des salaires du poste comportant un salaire moins élevé.
- C2.04 Si une augmentation spéciale est justifiée pendant la période de progression, celle-ci fera l'objet d'un examen attentif de la part de la Direction.

C2.05 Une personne qui possède de l'expérience antérieure et/ou des compétences sera engagée au taux de salaire établi par la Direction. Le salarié progressera ensuite dans l'échelle des salaires pour le poste.

ARTICLE C3 – JOURS FÉRIÉS

C3.01 (a) Les jours suivants seront reconnus comme jours fériés payés :

- Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la Reine
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- Action de grâces
- Jour du Souvenir
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël.

(b) Le salarié observera le jour férié rémunéré indiqué ci-dessus. Au moins quatre (4) mois avant la date de la fête religieuse de substitution souhaitée ou avant la date de la fête à laquelle elle doit se substituer, selon la première de ces deux dates, le salarié peut demander à prendre une autre journée de congé que le Jour de l'An, le Vendredi saint, l'Action de grâces, le jour de Noël ou le Lendemain de Noël pour célébrer un autre fête religieuse, sous réserve de ce qui suit :

- (i) La demande écrite du salarié doit être soumise à son supérieur immédiat.
- (ii) Les demandes seront acceptées si la Société juge qu'il y a du travail à faire pour le poste qu'occupe le salarié à l'endroit où il travaille le jour férié, et si les besoins des opérations peuvent être satisfaits le jour de remplacement.
- (iii) Nonobstant l'alinéa C3.08, le salarié recevra son salaire de base pour le jour férié travaillé et recevra la rémunération pour jour férié pour le jour désigné comme fête religieuse de substitution.

Rémunération versée pour un jour férié

C3.02 La rémunération versée au salarié pour un jour férié est calculée en fonction du salaire horaire de base du salarié.

C3.03 La rémunération versée à un salarié pour un jour férié sera calculée proportionnellement au nombre d'heures normales travaillées au cours des vingt (20) jours de travail précédant immédiatement le jour férié. Si le congé auquel le salarié a droit équivaut ou est supérieur aux trois quarts ($\frac{3}{4}$) d'une journée, il sera payé pour une journée complète de travail.

C3.04 Nonobstant les dispositions des alinéas C3.02 et C3.03 relatives à la rémunération pour jour férié, le salarié n'aura pas droit à la rémunération pour jour férié :

(a) si le salarié n'est pas disponible pour travailler un jour férié; ou

- (b) si le salarié est en congé autorisé, à moins que celui-ci n'ait eu droit à un salaire pendant au moins quinze (15) jours pendant la période de trente (30) jours précédant immédiatement la date du jour férié.

C3.05 Le salarié qui n'a pas cumulé trente (30) jours d'ancienneté dans la période d'emploi précédant la date du congé a droit au paiement du congé au prorata du nombre d'heures normales travaillées dans les vingt (20) jours ouvrables précédant immédiatement le jour férié.

Congé mobile

C3.06 Le salarié aura droit à un congé mobile rémunéré par année. À condition de donner un avis écrit de quatorze (14) jours à son supérieur immédiat, le salarié pourra prendre le congé mobile à un moment dont il conviendra avec la Société.

Le salarié sera rémunéré pour le congé mobile conformément à l'alinéa C3.03

C3.07 Si un jour férié rémunéré supplémentaire est inscrit dans la loi par le Parlement et ajouté au Code canadien du travail ou à une loi fédérale équivalente, les parties conviennent que ce jour férié sera ajouté à l'alinéa C3.01(a) et remplacera le congé mobile.

Rémunération pour le travail effectué un jour férié

C3.08 Lorsque le salarié est appelé à travailler un des jours fériés indiqués à l'alinéa C3.01, il reçoit une prime égale à une demi-fois (½) son taux horaire de base pour chaque heure normale travaillée en plus de toute rémunération pour jour férié à laquelle il peut avoir droit.

ARTICLE C4 – VACANCES ANNUELLES

Droit aux vacances

C4.01 Au cours de l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié aura droit à 4 % de ses gains admissibles pour cette année civile au lieu d'un congé rémunéré pour cette année. Cette somme sera payée au salarié avant le 30 avril de l'année suivante.

C4.02 Au cours des années postérieures à l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié aura droit à ce qui suit :

- (a) dix (10) journées de vacances et 4 % de ses gains admissibles au cours de chaque année civile, si le salarié compte moins de six (6) années de service; ou,
- (b) quinze (15) journées de vacances et 6 % de ses gains admissibles au cours de chaque année civile, si le salarié compte six (6) années de service ou plus mais moins de dix (10) années de service; ou,
- (c) vingt (20) journées de vacances et 8% de ses gains admissibles au cours de chaque année civile, si le salarié compte dix (10) années de service ou plus.

C4.03 (a) Lorsque vient le temps de calculer le nombre de journées de vacances auxquelles le salarié a droit, aucune déduction n'est apportée lorsque l'absence ou le congé autorisé au cours de l'année civile est attribuable à :

- (i) une maladie ou un accident d'une durée d'au plus douze (12) semaines;
- (ii) un congé de maternité d'au plus dix-sept (17) semaines; ou

Lorsque le nombre total de journées d'absence pour quelque motif que ce soit, à l'exclusion des dix-sept (17) semaines de congé de maternité, dépasse le nombre de jours indiqués ci-dessus, le nombre de journées de vacances auxquelles le salarié a droit pour cette année civile sera déterminé de façon proportionnelle en fonction du nombre de jours travaillés au cours de cette année civile.

- (b) Toute journée de vacances déduite conformément aux dispositions du sous alinéa C4.03(a) aura lieu dans la même année civile que la ou les absences, sauf dans les cas suivants :
- (i) le nombre de journées à déduire excède le nombre de journées de vacances restantes auxquelles le salarié a droit pour l'année civile en cours; ou
 - (ii) les journées auxquelles le salarié a droit pour l'année civile en cours ont déjà été fixées et approuvées.

Dans les cas mentionnés aux sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus, la déduction sera prélevée sur le droit aux vacances du salarié pour l'année civile suivante

Planification des vacances

- C4.04 La planification des vacances se fera par groupe de travail associé. Avant d'afficher le calendrier des vacances, la Direction déterminera le groupe de travail associé.
- C4.05 Le salarié pourra répartir ses droits de vacances en une ou plusieurs périodes de vacances. Avec l'approbation de la Direction, les vacances pourront être réparties en périodes de moins d'une semaine.
- C4.06 Le salarié choisira ses périodes de vacances par ordre d'ancienneté, mais une seule période de vacances sera choisie par ordre d'ancienneté jusqu'à ce que tous les salariés qui figurent sur le calendrier de vacances aient choisi une période de vacances.

Par la suite, tous les salariés à qui il reste des vacances à planifier choisiront par ordre d'ancienneté une deuxième période de vacances, puis des périodes subséquentes jusqu'à ce que toutes les vacances aient été choisies.

- C4.07 Les salariés choisiront leurs périodes de vacances selon les alinéas C4.04 à C4.06 inclusivement, comme suit :
- (a) Durant la période allant du 1^{er} octobre au 15 novembre pour choisir des périodes de vacances au cours des quatre (4) premiers mois de la prochaine année d'acquisition de vacances. Les périodes choisies pour les quatre (4) premiers mois ne doivent pas forcément être le premier choix du salarié.
 - (b) Durant la période allant du 1^{er} février au 15 mars pour choisir des périodes de vacances au cours des huit (8) derniers mois de l'année d'acquisition de vacances en cours.

Toutes vacances pour l'année d'acquisition de vacances en cours qui n'ont pas été choisies par un salarié au 15 mars peuvent être déterminées par la Direction.

- C4.08 Si un salarié dont les vacances ont été approuvées est transféré, la Société respectera son choix de vacances
- C4.09 Les calendriers de vacances approuvés seront affichés sur les lieux de travail des salariés concernés. Ils peuvent être affichés sur le babillard électronique, à la discrétion de la Société.
- C4.10 Tout changement apporté au calendrier de vacances après le 15 mars sera fait selon le principe du premier arrivé, premier servi, et doit faire l'objet d'une entente mutuelle entre le salarié et la Direction.
- C4.11 Lorsqu'un jour férié coïncide avec une journée de travail normale pendant les vacances annuelles du salarié, le salarié peut choisir de prendre :
- (a) une (1) journée de vacances additionnelle dont il conviendra avec son supérieur avant de prendre les vacances; ou
 - (b) une journée de congé à un autre moment de l'année dont il conviendra avec son supérieur.
- C4.12 Sauf aux termes d'une entente spéciale avec la Direction, les vacances acquises pour différentes années de vacances ne seront pas cumulatives et ne pourront pas être prises consécutivement.

Dispositions générales

- C4.13 Nonobstant le montant de la rémunération de vacances que le salarié a reçu conformément aux dispositions de l'alinéa C4.02, lorsque 4 % (ou 6 % après six (6) années de service, ou 8% après dix (10) années de service) des gains admissibles du salarié pour l'année d'acquisition de vacances du 1^{er} janvier au 31 décembre excède le montant total de la rémunération de vacances versée au salarié pour les journées de vacances auxquelles il avait droit au cours de cette année, tout montant excédentaire sera versé au salarié avant le 30 avril de l'année suivante.
- C4.14 (a) Le salarié qui quitte son emploi auprès de la Société recevra la paie de vacances qui lui est due jusqu'à la dernière journée de travail inclusivement.
- (b) Si le montant déjà versé à un salarié qui quitte la Société est supérieur à la rémunération de vacances à laquelle le salarié avait droit aux termes de l'alinéa C4.02, le montant ainsi dû par le salarié sera déduit de la dernière paie du salarié.

ARTICLE C5 – HEURES DE TRAVAIL ET HORAIRE

Définitions

- C5.01 **Heures de travail normales par jour et par semaine** – s'entend du nombre d'heures de travail par jour et par semaine indiqué dans le présent article pour un salarié à terme, ne tenant pas compte des heures supplémentaires, lesquelles sont traitées à l'article C6.

Heures de travail normales

- C5.02 (a) Le nombre maximal d'heures de travail normales par jour, exclusion faite des heures supplémentaires, pour un salarié à terme, sera de sept (7) heures, réparties sur deux (2) séances. Le nombre maximal d'heures de travail normales

par semaine, exclusion faite des heures supplémentaires, pour un salarié à terme sera de 35 heures réparties sur une (1) semaine ou 70 heures réparties sur deux (2) semaines.

- (b) La Société déterminera et établira le nombre d'heures de travail par jour et par semaine pour tous les salariés. Bien que ce nombre d'heures puisse varier, le nombre d'heures normales travaillées par un salarié ne sera pas supérieur au nombre d'heures de travail normales établi au sous-alinéa C5.02(a).
 - (c) Un salarié ne sera pas tenu de travailler moins de quatre (4) heures de travail normales lors de toute journée où il est tenu de travailler.
 - (d) Aucun salarié ne sera appelé, sans son consentement, à travailler plus de dix (10) quarts de travail consécutifs.
- C5.03
- (a) Les quarts de travail fractionnés ne se prolongeront pas au-delà d'une période de douze (12) heures, ne commenceront pas avant 6 h et ne se termineront pas après 21 h. Nonobstant ce qui précède, sous réserve d'une entente avec la Direction, un salarié peut travailler un quart de travail fractionné qui commence avant 6 h.
 - (b) Un quart de travail sera considéré comme fractionné si plus d'une (1) heure s'écoule entre les tranches.

Périodes de repas et de repos

- C5.04
- (a) Au cours des quarts de travail normaux, le salarié aura droit aux périodes de repas et de repos indiquées dans le tableau présenté au sous-alinéa C5.04(b).
 - (i) Les périodes de repas ne sont pas rémunérées et n'entrent pas dans le calcul des heures de travail normales et, excepté pour les quarts fractionnés, doivent être d'au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$ heure) et d'au plus une (1) heure, selon ce qu'établit la Direction. Cependant, excepté pour les quarts fractionnés, les périodes de repas seront d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ heure) pour les quarts d'après-midi qui se terminent après 21 h, pour les quarts de soir et pour les quarts du samedi, du dimanche et des jours fériés.
 - (ii) Les périodes de repos sont payées et comprises dans le calcul des heures de travail normales. Le supérieur responsable sur chaque lieu de travail peut déterminer les moments au cours desquels les périodes de repos peuvent être prises.
 - (b) Les périodes de repas et de repos auxquelles le salarié a droit seront établies en fonction de la durée des quarts de travail indiquée ci-dessous :

Durée du quart de travail	Période de repas non rémunérée	Période de repos de 15 minutes rémunérée
Entre 6 et 7 heures inclusivement	1	2
Plus de 4 heures et moins de 6 heures	1	1
Entre 3 et 4 heures inclusivement	-	1

Horaires de travail

- C5.05 Le salarié peut être tenu de travailler sur un quart de travail n'importe quel jour de la semaine que la Société détermine pour répondre aux besoins des opérations.
- C5.06 Le salarié dont le quart de travail est fractionné recevra une indemnité différentielle de 4,50 \$ pour chaque tranche de sept (7) heures travaillée.

ARTICLE C6 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Définitions

- C6.01 **Heures supplémentaires** – s'entend des heures travaillées en sus des heures de travail normales par jour et par semaine pour les salariés nommés pour une période déterminée conformément à l'article C5 de la présente annexe.

Les heures supplémentaires sont les heures travaillées :

- (a) Au-delà de 7 heures de travail normales au cours d'une journée; ou
- (b) Au-delà de 35 heures de travail normales au cours d'une semaine.

Besoins en matière d'heures supplémentaires

- C6.02 Les besoins en matière d'heures supplémentaires seront normalement comblés par des volontaires qualifiés. Lorsque les exigences de service sont critiques et que les mesures volontaires sont insuffisantes pour y répondre, des heures supplémentaires obligatoires peuvent être imposées par la Direction. Les heures seront assignées par ordre inverse d'ancienneté parmi les salariés qualifiés.

Paiement pour les heures supplémentaires travaillées

- C6.03 Toutes les heures supplémentaires travaillées seront rémunérées à un taux correspondant à une fois et demie (1½) le taux horaire de base du salarié pour les heures travaillées.

Autres

- C6.04 Le salarié qui travaille des heures supplémentaires aura droit à des périodes de repos et de repas conformément au sous-alinéa C5.04(b) de la présente annexe.

ARTICLE C7 – GÉNÉRALITÉS

- C7.01 Lorsqu'il y a un poste vacant pour un Agent, Centre d'appels compétitif, le poste pourra être pourvu en l'offrant aux Agents, Centre d'appels compétitif – Assistance annuaire à

l'endroit où se trouve le poste à pourvoir. La Société choisira le salarié le plus qualifié d'après son évaluation des compétences, des qualifications, de l'expérience, des aptitudes, de l'ancienneté et du rendement du salarié dans son poste actuel parmi les candidats à l'étude. Si aucun candidat n'est jugé acceptable, la Société pourra pourvoir le poste comme elle le juge approprié.

C7.02 Un salarié à terme peut postuler sur un poste affiché conformément aux dispositions de l'annexe A de la présente convention.

C7.03 La demande présentée par écrit par le salarié pour un changement de lieu de travail sera étudiée et pourrait être acceptée, à la discrétion de la Société, et sans frais pour celle-ci.

Transport en taxi

C7.04 Le salarié dont le quart de travail commence ou se termine entre 23 h un jour et 5 h 45 le lendemain pourra, s'il le désire, se déplacer en taxi, ou à bord d'un moyen de transport équivalent désigné par la Société, pour :

- l'aller au travail, pour les quarts qui commencent entre les heures susmentionnées;
- le retour du travail, pour les quarts qui se terminent entre les heures susmentionnées.

Le moyen de transport fourni sera à destination ou en provenance, selon le cas :

- (a) du lieu de résidence habituel du salarié si celui-ci est à une distance maximale de 16 km au-delà des limites municipales reconnues de la municipalité où se trouve le lieu de rattachement du salarié; ou
- (b) d'un endroit situé à 16 km au-delà des limites municipales, si son lieu de résidence habituel est au-delà de cette distance.

Lorsque les conditions géographiques indiquent une démarcation différente des limites que celles qui sont décrites ci-dessus, cette démarcation peut être établie localement par la Société.

ARTICLE C8 – MISES À PIED

C8.01 Si les conditions économiques ou la perte d'un client nécessitent la suppression d'au moins 10 % des postes au sein du Centre d'appels compétitif au cours d'une période donnée de quatre (4) semaines, la Société mettra fin à l'emploi des salariés par ordre d'ancienneté inversé, au sein du bureau touché, sauf s'il est nécessaire de retenir certains salariés dotés de compétences ou de capacités linguistiques particulières pour procurer le service à la clientèle.

ARTICLE C9 – AGENTS(ES), CENTRE D'APPELS

C9.01 Nonobstant les dispositions de l'alinéa 2.04 de la convention collective, l'Agent, Centre d'appels conservera son statut de salarié régulier à temps plein ou de salarié régulier à temps partiel. Ses droits à des congés personnels (article 16) et son admissibilité aux régimes d'avantages sociaux (en vertu du Protocole d'entente – Annexe A – Ouest et Annexe B – Est – Avantages sociaux de l'équipe TELUS Flex) seront maintenus.

C9.02 L'Agent, Centre d'appels bénéficiera de droits acquis à compter du 31 décembre 2012 en ce qui concerne son droit à des vacances aux fins de l'article C4 – Vacances annuelles.

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE C-1

ÉCHELLES DE SALAIRES

Remarque : Les taux horaires de base et les intervalles de progression des salaires dans le cadre des échelles de salaires 1 et 2 correspondront à ceux indiqués ci-dessous. Un salarié progressera d'un échelon à un autre lorsque le salarié aura travaillé les heures de travail normales au Centre d'appels compétitif tel qu'indiqué dans les échelles de salaires qui suivent :

Échelle des salaires 1 – Agent(e), Centre d'appels compétitif – Assistance annuelle

TAUX HORAIRES						
Échelon	Heures normales travaillées	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
			1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	0 à 1100	16,09 \$	16,49 \$	16,82 \$	17,16 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	1101 à 2200	16,09 \$	16,49 \$	16,82 \$	17,16 \$	
3	2201 à 3300	16,60 \$	17,02 \$	17,36 \$	17,71 \$	
4	3301 à 4400	17,06 \$	17,49 \$	17,84 \$	18,20 \$	
5	4401 à 5500	17,59 \$	18,03 \$	18,39 \$	18,76 \$	
6	5501 à 6600	18,08 \$	18,53 \$	18,90 \$	19,28 \$	
7	6601 à 7700	18,46 \$	18,92 \$	19,30 \$	19,69 \$	
8	7701 à 8800	19,03 \$	19,51 \$	19,90 \$	20,30 \$	
9	8801 à 9900	19,59 \$	20,08 \$	20,48 \$	20,89 \$	
10	9901 et plus	20,26 \$	20,77 \$	21,19 \$	21,61 \$	

Échelle des salaires 2 – Agent(e), Centre d'appels compétitif

TAUX HORAIRES						
Échelon	Heures normales travaillées	À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
			1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
1	0 à 1100	18,67 \$	19,14 \$	19,52 \$	19,91 \$	L'échelle de salaires en vigueur le 30 septembre 2026 sera augmentée de 2%.
2	1101 à 2200	19,19 \$	19,67 \$	20,06 \$	20,46 \$	
3	2201 à 3300	19,70 \$	20,19 \$	20,59 \$	21,00 \$	
4	3301 à 4400	20,22 \$	20,73 \$	21,14 \$	21,56 \$	
5	4401 à 5500	20,73 \$	21,25 \$	21,68 \$	22,11 \$	
6	5501 à 6600	21,25 \$	21,78 \$	22,22 \$	22,66 \$	
7	6601 à 7700	21,76 \$	22,30 \$	22,75 \$	23,21 \$	
8	7701 à 8800	22,28 \$	22,84 \$	23,30 \$	23,77 \$	
9	8801 et plus	22,79 \$	23,36 \$	23,83 \$	24,31 \$	

Remarque : L'intervalle entre les échelons de l'échelle des salaires 3 pour les salariés réguliers à temps plein sera de six (6) mois. Pour les salariés réguliers à temps partiel et les salariés temporaires, l'intervalle entre les échelons sera basé sur l'exigence d'avoir travaillé 910 heures normales :

Échelle des salaires 3 – Agent(e), Centre d'appels

Échelon	TAUX HORAIRES
1	16,35 \$
2	17,13 \$
3	18,19 \$
4	19,47 \$
5	19,78 \$
6	20,53 \$
7	21,42 \$
8	22,58 \$
9	25,02 \$

PROTOCOLES D'ENTENTE

Versement de montant forfaitaire	114
Programme de prime de rendement (Annexe A – Ouest et Annexe C – Centre d'appels compétitif)	115
Programme de prime de rendement (Annexe B – Est)	116
Rajustements à la rémunération (Annexe B – Est)	117
Régimes de commissions/de rémunération incitative	118
Rémunération concurrentielle en fonction du marché	119
Équité salariale	120
Régimes de retraite	121
Régime de retraite des salariés en Colombie-Britannique	122
Avantages sociaux Flex Équipe TELUS (Annexe A – Ouest et Annexe B – Est)	125
Avantages sociaux pour les salariés temporaires et à terme	126
Mesures d'adaptation	127
Semaine de travail comprimée	128
Nombre d'heures de travail moyen	131
Professionnel de service	133
Vérification du casier judiciaire et autorisations requises pour effectuer un travail lié à la sécurité	135
Orientation des nouveaux employés – Article 5.06	136
Services de téléphonistes	137
Fusions, acquisitions et dessaisissement	138
Programmes de départ volontaire	138
Versement d'un montant forfaitaire au Régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication (RRTT) en prévision de l'incidence des départs liés au programme de départ volontaire, notamment dans le cadre du régime d'encouragement à la retraite anticipée ou d'un régime équivalent	140
Programmes de départ volontaire – Incidence possible sur le Régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication (RRTT)	141
Magasins de détail de TELUS	142
Demande Go East	143
Dispositions de la convention collective applicables aux salariés ajoutés à l'unité de négociation à mi-contrat	144
Mesures Transitoires	147

PROTOCOLE D'ENTENTE

VERSEMENT DE MONTANT FORFAITAIRE

Un salarié faisant partie de l'unité de négociation à la date d'entrée en vigueur de la convention collective a droit aux versements forfaitaires conformément aux dispositions du présent Protocole d'entente.

Le premier montant forfaitaire sera versé dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

VERSEMENT DE MONTANT FORFAITAIRE	
Tous les salariés réguliers à temps plein, salariés réguliers à temps partiel, salariés temporaires, salariés à terme et salariés occasionnels	10,000.00 \$

Pour être admissible au montant forfaitaire susmentionné, le salarié doit figurer sur la feuille de paie de la Société, comme salarié actif, à la date de versement du montant forfaitaire.

Si le salarié ne figure pas sur la feuille de paie de la Société comme salarié actif à la date du versement des montants forfaitaires, les dispositions suivantes s'appliquent :

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

Généralités

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

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

- les dispositions de l'article 6 concernant les retenus des cotisations;
- les cotisations du salarié ou de la Société au régime de retraite. De plus, le montant forfaitaire ne sont pas considérés comme des gains ouvrant droit à pension pour le salarié;
- les rajustements d'indemnités de vacances prévus par les dispositions pertinentes de la convention collective.

PROTOCOLE D'ENTENTE
ANNEXE A – OUEST ET
ANNEXE C – CENTRE D'APPELS COMPÉTITIF
PROGRAMME DE PRIME DE RENDEMENT

Le programme de prime de rendement permet aux membres de l'équipe TELUS qui y sont admissibles de participer au succès de la Société. Il a pour but de leur rappeler l'importance d'assurer le succès organisationnel, d'atteindre les objectifs annuels de l'entreprise et de produire un rendement individuel élevé. Il renforce en outre les relations entre les membres de l'équipe TELUS. L'établissement d'un lien entre un élément de la rémunération et le succès de l'entreprise permet aux membres de l'équipe d'assumer en partie les risques et de profiter des récompenses liées à l'exploitation de l'entreprise.

Le programme mis sur pied par TELUS peut être modifié à la discrétion de la Direction afin de mieux traduire les objectifs de l'entreprise et son évolution. Il peut comporter un volet individuel. De l'information concernant ce programme est accessible sur l'intranet de TELUS.

Sous réserve d'atteinte des objectifs du programme, le salarié admissible reçoit un versement potentiel fondé sur un pourcentage cible de ses gains de base admissibles, déterminés par le programme. Le pourcentage cible minimal pour tous les membres de l'équipe est de 5 %.

Nonobstant ce qui précède, le pourcentage cible est d'au moins 6 % pour les postes suivants :

- Représentant(e), Ventes affaires (pièce complémentaire A-7, échelle des salaires 2);
- Représentant(e), Ventes, Appels entrants et sortants (pièce complémentaire A-7, échelle des salaires 3).

Le pourcentage cible d'un salarié peut être porté à la hausse, à la discrétion de la Direction.

Le calendrier des versements est déterminé par le programme pour l'année concernée.

Le versement des primes de rendement sera assujéti aux dispositions de l'article 6 concernant les retenues de cotisation.

PROTOCOLE D'ENTENTE
ANNEXE B – EST
PROGRAMME DE PRIME DE RENDEMENT

Le programme de prime de rendement permet aux membres de l'équipe TELUS qui y sont admissibles de participer au succès de la Société. Il a pour but de leur rappeler l'importance d'assurer le succès organisationnel, d'atteindre les objectifs annuels de l'entreprise et de produire un rendement individuel élevé. Il renforce en outre les relations entre les membres de l'équipe TELUS. L'établissement d'un lien entre un élément de la rémunération et le succès de l'entreprise permet aux membres de l'équipe d'assumer en partie les risques et de profiter des récompenses liées à l'exploitation de l'entreprise.

Le programme mis sur pied par TELUS peut être modifié à la discrétion de la Direction afin de mieux traduire les objectifs de l'entreprise et son évolution. Il peut comporter un volet individuel. De l'information concernant ce programme est accessible sur l'intranet de TELUS.

Sous réserve d'atteinte des objectifs du programme, le salarié admissible reçoit un versement fondé sur un pourcentage cible de ses gains de base admissibles déterminés par le programme. Le pourcentage cible annuel varie actuellement de 5 % à 20 %; il est déterminé par la Direction, à sa discrétion.

Le pourcentage cible peut être porté à la hausse, à la discrétion de la Direction.

Le calendrier des versements est déterminé par le programme pour l'année concernée.

Le versement des primes de rendement sera assujéti aux dispositions de l'article 6 concernant les retenues de cotisation.

PROTOCOLE D'ENTENTE
ANNEXE B – EST
RAJUSTEMENTS À LA RÉMUNÉRATION

Sauf mention contraire expresse dans la convention collective, la gestion de la rémunération des salariés régis par l'annexe B doit se poursuivre conformément aux pratiques habituelles. En outre, la Société se réserve le droit de modifier à sa discrétion les politiques de gestion de la rémunération.

Le salarié dont la rémunération est inférieure au taux horaire maximal établi pour son titre aura une révision formelle de sa rémunération au moins une fois par année, effectuée avec son supérieur ou la personne désignée par ce dernier.

Pour faire en sorte que la rémunération totale (heures de travail normales et primes de rendement conformes aux pourcentages cibles) versée en vertu de l'annexe B demeure concurrentielle, TELUS se réserve le droit d'apporter, à sa discrétion, des rajustements à la rémunération totale associée à certains postes pendant la durée de la convention collective. Cette discrétion ne lui permet toutefois pas de modifier les augmentations du salaire de base annuelles associées aux échelles des salaires de l'annexe B négociées avec le Syndicat.

PROTOCOLE D'ENTENTE

RÉGIMES DE COMMISSIONS/DE RÉMUNÉRATION INCITATIVE

Les parties reconnaissent que la Société a de temps à autre mis en œuvre des régimes de commissions/de rémunération incitative qui favorisent et appuient l'atteinte des objectifs commerciaux de la Société et qui reconnaissent les contributions des salariés et des équipes.

Les parties reconnaissent que la Société a le droit d'établir, de modifier et/ou de dissoudre les régimes de commissions/de rémunération incitative par suite de changements aux besoins de l'entreprise ou de la conjoncture.

PROTOCOLE D'ENTENTE

RÉMUNÉRATION CONCURRENTIELLE EN FONCTION DU MARCHÉ

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

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

Il est convenu que cette rémunération additionnelle peut, à la discrétion de la Société, inclure :

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

Nonobstant ce qui précède, un salarié qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective bénéficiait d'un taux horaire de base supérieur au taux maximal applicable, ne verra pas son taux horaire de base réduit, à condition qu'il continue d'exercer la fonction pour laquelle la rémunération concurrentielle basée sur le marché lui a été accordée.

PROTOCOLE D'ENTENTE

ÉQUITÉ SALARIALE

ATTENDU QUE le Syndicat des travailleurs(euses) en télécommunications (le « STT ») a déposé une requête devant la Commission canadienne des droits de la personne (la « CCDP »), requête qui s'est vue attribuer par celle-ci le numéro de dossier X00602 et est communément appelée la « Plainte en matière d'équité salariale »;

ET ATTENDU QUE, dans le but de favoriser des relations de travail saines et constructives, la Société et le STT ont convenu, lors de la dernière ronde de négociation, de la création par TELUS d'un fonds d'équité salariale d'un montant de dix (10) millions de dollars, qui a depuis été constitué;

ET ATTENDU QUE, en contrepartie de la création de ce fonds, le STT a retiré la Plainte en matière d'équité salariale et convenu que toutes les questions visées par cette plainte ou autrement liées à l'équité salariale ne doivent faire l'objet d'aucune décision ou détermination pendant la durée de la présente convention collective;

ET ATTENDU QUE, compte tenu des ententes conclues dans le cadre des négociations précitées en ce qui a trait à la rémunération, les parties souhaitent faire en sorte qu'aucune nouvelle procédure concernant l'équité salariale ne soit engagée pendant la durée de la présente convention collective;

ET ATTENDU QUE, pour favoriser des relations de travail saines et constructives afin d'atteindre les objectifs précités, la Société et le STT souhaitent prolonger la convention précédente pour la durée de la présente convention collective;

POUR CES MOTIFS, la Société et le STT conviennent de ce qui suit :

1. Le STT convient que, pendant la durée de la présente convention collective, les questions et les allégations soulevées dans la Plainte en matière d'équité salariale ne doivent faire l'objet d'aucune procédure engagée par le STT devant la CCDP ou devant quelque autre instance que ce soit.
2. Le STT s'engage entre autres, pendant la durée de la présente convention collective, à ne pas engager devant la CCDP ou quelque autre instance que ce soit la moindre procédure ayant pour but ou pour effet d'obtenir une rémunération qui constituait, ou aurait pu constituer, l'objet de la Plainte en matière d'équité salariale.
3. Les parties conviennent qu'aucune autre plainte ou procédure de quelque nature que ce soit ne doit être engagée ou soutenue par l'une ou l'autre d'entre elles en ce qui a trait à la moindre allégation de discrimination sexuelle en matière de « salaire », au sens de l'alinéa 11(7) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, y compris en ce qui concerne les taux de salaire négociés et convenus indiqués dans la présente convention collective et applicables à tous les salariés de l'unité de négociation du STT, partout au pays, pour la durée de la présente convention collective.
4. Afin de donner effet aux objectifs du présent protocole d'entente, les parties s'engagent à agir de bonne foi et à coopérer pleinement l'une avec l'autre.

PROTOCOLE D'ENTENTE

RÉGIMES DE RETRAITE

Le présent protocole d'entente reflète l'accord entre les parties initialement entré en vigueur le 9 juillet 2011 en ce qui a trait aux régimes de retraite des salariés régis par la convention collective.

Régimes de retraite

1. Les salariés admissibles qui sont membres du régime de retraite de TELUS Corporation (TCPP), du régime de retraite de TELUS Edmonton (TEPP) et du Régime retraite à prestations déterminées de TELUS Québec (RRPDTQ) en date du 9 juin 2011 continuent d'être couverts par leur régime de retraite respectif, conformément aux documents du régime applicable.
2. À compter du 9 juin 2011, les nouveaux salariés ne sont pas admissibles au TCPP, du TEPP et RRPDTQ et ne peuvent donc y adhérer. Tous les nouveaux salariés en poste en Alberta et dans les provinces à l'est de celle-ci peuvent, sous réserve des conditions d'admissibilité, adhérer au Régime à cotisations déterminées (CD) de TELUS, conformément aux documents applicables du régime.
3. Les salariés admissibles au REER collectif structuré avant le 9 juin 2011 pouvaient y adhérer jusqu'au 31 décembre 2011. À compter du 1^{er} janvier 2012, ces salariés pourront, sous réserve des critères d'admissibilité, adhérer au Régime à cotisations déterminées (CD) de TELUS, comme cela est précisé au paragraphe (2) ci-dessus.
4. À compter du 9 juin 2011, les salariés occasionnels et à terme pourront, sous réserve des critères d'admissibilité, adhérer au Régime à cotisations déterminées (CD) de TELUS, comme cela est précisé au paragraphe (2) ci-dessus.
5. Les salariés réguliers et temporaires de la province de la Colombie-Britannique continueront de pouvoir adhérer au RRTT, comme le prévoit le Protocole d'entente – Régime de retraite des salariés en Colombie-Britannique.

PROTOCOLE D'ENTENTE

RÉGIME DE RETRAITE DES SALARIÉS EN COLOMBIE-BRITANNIQUE

RÉGIME DE RETRAITE DES TRAVAILLEURS(EUSES) EN TÉLÉCOMMUNICATION

Les dispositions suivantes s'appliquent exclusivement aux salariés réguliers et temporaires engagés dans la province de la Colombie-Britannique.

A. Régime de base

Les conditions et les dispositions du régime de base en ce qui a trait aux prestations de retraite seront prévues aux termes du régime et de la fiducie fusionnés conformément à la convention établie le 31 décembre 1983.

B. Régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication

- I. Le régime et la fiducie fusionnés seront exploités et administrés par un conseil d'administration composé de huit (8) administrateurs, dont quatre (4) seront nommés par la Société et quatre (4) par le Syndicat.
- II. Le document du régime et l'accord de fiducie en ce qui concerne le régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication seront modifiés au besoin afin de se conformer à la présente convention collective.
- III. À partir de l'entrée en vigueur de la présente convention collective entre le Syndicat et la Société, et pendant sa durée, ainsi que son renouvellement ou sa prolongation, il est entendu que les cotisations suivantes seront versées au régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication :
 - (a) Par chaque salarié régulier de l'unité de négociation ou chaque salarié temporaire de l'unité de négociation qui est couvert par le régime, un pourcentage de ses gains bruts que lui verse la Société, par voie de retenues salariales. Le pourcentage applicable au salarié sera le suivant :

Âge au dernier anniversaire	Pourcentage
Moins de 30	3 %
Entre 30 et 39	4 %
Entre 40 et 49	5 %
50 ou plus	6 %

Les modifications des retenues salariales du salarié s'appliqueront le premier jour de la période de paie qui coïncide avec son 30^e, 40^e et 50^e anniversaire de naissance.

- (b) Par la Société – 10 % des gains bruts des salariés de l'unité de négociation qui participent au régime.

Les gains bruts sont définis par le salaire, les paiements incitatifs, les indemnités différentielles, la rémunération des heures supplémentaires et de toute autre

prime. Les versements effectués dans le cadre du programme de prime de rendement sont inclus.

Il est entendu que les salariés de l'unité de négociation seront admissibles, adhéreront au régime et au fonds et commenceront à y cotiser, seulement une fois qu'ils seront devenus des salariés réguliers. En outre, les salariés temporaires de l'unité de négociation seront admissibles et adhéreront au régime conformément à la section C.

Le régime et le fonds couvriront tous les salariés réguliers régis par la convention collective, qu'ils soient ou non membres du Syndicat. Par ailleurs, le régime et le fonds couvriront tous les salariés temporaires qui deviennent admissibles et qui choisissent de participer au régime et au fonds, qu'ils soient ou non membres du Syndicat.

Les cotisations, ainsi qu'une liste des salariés pour lesquels elles ont été versées et le montant des cotisations patronales, seront envoyées par la Société à la société de fiducie ou à toute autre institution financière désignée pour recevoir celles-ci au plus tard vingt et un (21) jours après la fermeture de la période comptable normale de quatre (4) semaines de la Société. Cette liste sera rédigée en ordre alphabétique et indiquera pour chaque salarié le montant de sa cotisation obligatoire et le montant de sa cotisation volontaire, le cas échéant.

Dans les soixante (60) jours suivant la fin de chaque année civile, la Société fournira un relevé certifié préparé par un membre de la direction de la Société qui indiquera le montant des gains bruts totaux des salariés de l'unité de négociation pour lesquels les cotisations ont été versées.

Étant donné que les dispositions du régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication prévoient que les salariés peuvent verser des cotisations volontaires à ce régime, la Société collaborera afin d'administrer cette disposition en prélevant des retenues salariales; en modifiant les retenues salariales de temps en temps tel que le permet le régime.

- IV. Il est convenu et entendu que le régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication n'exigera pas que la Société garantisse les prestations ou assure la solvabilité du fonds fusionné.
- V. En ce qui concerne le fonds fusionné, les administrateurs remettront au Syndicat et à la Société :
- a) des exemplaires complets de tous les rapports d'évaluation actuarielle préparés par l'actuaire;
 - b) un état financier à la fin de chaque année du régime, indiquant :
 - i. les cotisations versées au fonds par la Société,
 - ii. les cotisations versées au fonds par le salarié,
 - iii. les prestations totales versées par le fonds,
 - iv. les revenus de placement (intérêts, dividendes, gains en capital réalisés, plus-values latentes ou pertes en capital),
 - v. la valeur comptable et la valeur marchande des actifs au début et à la fin de chaque année du régime et une description des actifs détenus,

- vi. les frais payés à même le fonds.

C. Participation des salariés temporaires au Régime de retraite de en travailleurs(euses) télécommunication (RRTT)

- I. Les salariés temporaires qui ont reçu des gains bruts de la Société au cours de chacune des deux années civiles précédentes qui dépassait 35 % du maximum des gains ouvrant droit à pension pour cette année civile en vertu du *Régime de pensions du Canada* auront le droit de participer au Régime.
- II. Les salariés temporaires admissibles au Régime auront jusqu'au 30 avril de cette année pour communiquer leur décision d'adhérer au Régime en remplissant tous les formulaires nécessaires pour participer au Régime. Lorsqu'un salarié tel qu'il est désigné ci-dessus décide de participer au Régime, il doit continuer à participer en vertu des mêmes conditions qui s'appliquent aux salariés réguliers.
- III. La Société indiquera les salariés temporaires qui ont le droit d'adhérer au Régime avant le 1^{er} mars de l'année civile, et le Syndicat ou l'administrateur du Régime fournira à ces salariés les guides, les formulaires, etc., dont ils ont besoin ou qui doivent être remplis pour pouvoir participer au Régime.

D. Généralités

- I. Il est prévu que le Régime consolidé puisse être et continue d'être enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* et de la *Loi sur les normes de prestation de pension fédérale*.
- II. Toutes les dépenses raisonnables consacrées au fonctionnement du Régime consolidé doivent être acquittées à partir des actifs du Régime, frais d'administration compris.
- III. Des accords de transfert entre régimes peuvent être conclus avec la Société, avec toute filiale ou société affiliée de celle-ci ou encore avec tout autre conseil d'administrateurs des régimes de retraite couvrant les salariés de la Société, de ses filiales ou de ses sociétés affiliées en Colombie-Britannique.

PROTOCOLE D'ENTENTE
ANNEXE A – OUEST ET
ANNEXE B – EST
AVANTAGES SOCIAUX FLEX ÉQUIPE TELUS

Il est convenu et entendu que les salariés réguliers à temps plein et les salariés réguliers à temps partiel régis par l'annexe A et l'annexe B participent au régime d'avantages sociaux Flex Équipe TELUS décrit sur l'intranet de TELUS (« Manuel du régime d'avantages sociaux Flex Équipe TELUS – Pour les membres de l'équipe réguliers à temps plein et les membres de l'équipe réguliers à temps partiel régis par l'annexe A et l'annexe B de la convention collective conclue avec le STT, section locale 1944 des Métallos »).

Avant d'apporter des changements aux régimes d'avantages sociaux Flex Équipe TELUS la Société informera le Syndicat de la nature de ces changements au moins trente (30) jours à l'avance.

PROTOCOLE D'ENTENTE

AVANTAGES SOCIAUX POUR LES SALARIÉS TEMPORAIRES ET À TERME

Les salariés temporaires assujettis à l'annexe A et à l'annexe B ainsi que les salariés à terme assujettis à l'annexe C participeront au régime d'avantages sociaux de l'équipe TELUS tel qu'il est décrit sur l'intranet de TELUS (« Manuel du régime des avantages sociaux de l'équipe TELUS – Pour les membres de l'équipe temporaires assujettis à l'annexe A et à l'annexe B et les membres de l'équipe à terme assujettis à l'annexe C de la convention collective avec le STT, section locale 1944 des Métallos »).

PROTOCOLE D'ENTENTE

MESURES D'ADAPTATION

Un salarié peut demander des mesures d'adaptation pour répondre aux motifs de discriminations prohibés énoncés à l'alinéa 4.01. Une telle demande doit être soumise par écrit au supérieur du salarié, au moyen du Formulaire de demande de mesures d'adaptation désigné. Ce formulaire doit préciser que le salarié peut choisir d'en transmettre une copie au Syndicat ou de faire appel au Syndicat à tout stade du processus de traitement d'une demande d'adaptation.

Si un salarié ou la Société fait appel au Syndicat à un stade quelconque du processus de traitement d'une demande d'adaptation, la Société doit offrir au Syndicat la possibilité d'exprimer son point de vue.

En cas de rejet de la demande de mesures d'adaptation soumise par le salarié, la Société en informera le Syndicat.

PROTCOLE D'ENTENTE

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE

Les parties conviennent que, indépendamment des conditions de la présente convention collective qui sont touchées, des ententes prévoyant une semaine de travail comprimée (STC) peuvent être mises en œuvre pour les salariés qui sont visés par les annexes B et C de la convention collective, sous réserve des modalités et conditions exposées ci-dessous :

Aux fins du présent protocole d'entente, il est convenu que les mentions 7,5 heures, 37,5 heures et 75 heures sont réputées, en ce qui concerne les salariés régis par le sous-alinéa B5.03(a)(i) du Protocole d'entente – Professionnel de service, se lire respectivement 8 heures, 40 heures et 80 heures.

1. Une entente prévoyant une semaine de travail comprimée peut être mise en œuvre, sous réserve des besoins de l'entreprise, d'un commun accord entre la direction locale et les salariés qui sont censés y participer. Avec l'exception de l'entente prévue par le paragraphe 14 du présent protocole, la participation du salarié est volontaire.
2. Les heures de travail normales par jour prévues aux alinéas A5.03 et B5.03 seront modifiées afin de permettre un maximum de 12.5 heures de travail en vertu d'une semaine de travail comprimée.

Par exemple, les heures de travail normales pourraient consister en ce qui suit :

- (a) 3 quarts de travail de 9.5 heures et un quart de 9 heures chaque semaine; ou
- (b) 7 quarts de 9.5 heures et un quart de 8.5 heures au cours d'une période de deux semaines; ou
- (c) 3 quarts de 12.5 heures chaque semaine; ou
- (d) D'autres combinaisons qui équivalent à 75 heures de travail normales au cours d'une période de deux semaines et qui ne dépassent pas 12.5 heures normales par jour.
- (e) En ce qui concerne le Centre national de fiabilité du réseau mentionné à l'alinéa 14(c), 4 quarts de travail consécutifs de 11 heures au cours de chaque période de 8 jours.

Sauf dans la situation énoncée à l'alinéa (e) ci-dessus, le nombre d'heures de travail normales effectuées au cours d'une période de 2 semaines ne doit pas excéder 75 heures.

3. D'autres ententes qui prévoient une semaine de travail comprimée de plus de 75 heures de travail normales au cours d'une période de deux (2) semaines ou de plus de 12.5 heures normales par jour peuvent être conclues entre les parties conformément aux paramètres généraux décrits dans le présent protocole d'entente, moyennant l'approbation d'un conseiller, Relations de travail ou d'une personne désignée par la Société, ainsi que d'un représentant de la section locale ou d'une personne désignée par le Syndicat.
4. Les modalités et conditions applicables d'une entente prévoyant une semaine de travail comprimée seront confirmées dans une lettre envoyée aux salariés participants, et indiqueront :

- (a) les salariés qui sont visés par l'entente de la semaine comprimée;
 - (b) l'horaire de travail particulier qui a été convenu pour la semaine comprimée;
 - (c) la durée de l'entente; et
 - (d) la période minimale de participation à l'entente.
5. Une fois que la période minimale prévue à l'alinéa 4(d) est écoulée :
- la Direction peut mettre un terme à l'entente en faisant parvenir un avis écrit de quatre (4) semaines au salarié; ou
 - le salarié peut se retirer de l'entente en faisant parvenir un avis écrit de quatre (4) semaines à la Direction; et
 - dans les deux cas, la fin de l'entente doit coïncider avec la fin d'une période de paie.
6. Nonobstant les alinéas 4 et 5 ci-dessus, un salarié peut, d'un commun accord avec son gestionnaire, participer à une entente qui prévoit une semaine de travail comprimée pour une courte période déterminée ne devant pas excéder huit (8) semaines. L'horaire et la durée de cet aménagement seront établis à l'avance avec le salarié.
- Les dispositions concorderont avec la période de paie du salarié, conformément à l'alinéa 2 ci-dessus.
7. Jours fériés – Sous réserve des articles A3 et B3, les salariés qui travaillent une semaine comprimée ont droit à 7.5 heures de paie pour chaque jour férié indiqué aux alinéas A3.01 et B3.01. L'horaire de travail du salarié pour la période de paie qui coïncide avec les jours fériés sera rajusté afin que les heures normales travaillées en plus des 7.5 heures créditées pour chaque jour férié durant la période de paie correspondent à un maximum de 75 heures durant cette période de paie. Si le salarié travaille un jour férié, outre la rémunération pour jour férié à laquelle il a droit, il recevra une prime correspondant à une (1) fois son taux horaire de base pour chaque heure normale travaillée le jour férié.
8. Vacances – Le droit aux vacances annuelles sera pris en heures et sera payé selon les heures. (Exemple : 20 jours seront crédités en tant que $20 \times 7.5 = 150$ heures de droit aux vacances.) Chaque jour de vacances sera fonction du nombre d'heures qui représentent les heures de travail normales par jour en vertu de l'entente applicable prévoyant une semaine de travail comprimée, et les heures de vacances prises seront déduites du droit aux vacances annuelles du salarié pour l'année.
9. Congés personnels – Le droit aux congés personnels sera pris en heures et sera payé selon les heures. (Exemple : 3 congés personnels seront crédités en tant que $3 \times 7.5 = 22.5$ heures de droit aux congés.) Chaque congé personnel sera fonction du nombre d'heures qui représentent les heures de travail normales par jour en vertu de l'entente applicable prévoyant une semaine de travail comprimée, et les heures de congés personnels seront déduites du droit aux congés personnels du salarié pour l'année.
10. Absence en raison d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel (« congé de maladie ») – Le congé du salarié pour cause de maladie ou d'accident non professionnel sera pris en heures et sera payé selon les heures de travail prévues du salarié. (Exemple : Un salarié admissible à 10 jours à 100 % est crédité pour

75 heures de congé de maladie. Un salarié qui est censé travailler un quart de 9.5 heures, mais qui s'absente pour cause de maladie sera payé pour 9.5 heures à partir de ses crédits de congé de maladie.) Les crédits de congé de maladie des salariés seront rétablis en fonction des heures travaillées.

11. En cas de décès ou de maladie grave d'un membre de la famille – « [...] toute période d'absence nécessaire d'au plus une (1) semaine [...] », tel qu'il est prévu à l'article 17 s'entendra d'un maximum de 37.5 heures normales payées.

12. Périodes de repos et de repas :

Durée du quart de travail	Période de repas non rémunérée	Période de repos de 15 minutes rémunérée
Entre 6 et 11 heures inclusivement	1	2
Plus de 11 heures	1	3

13. Il est entendu qu'un salarié ou un groupe de salariés qui travaillent dans le cadre d'une entente prévoyant une semaine de travail comprimée devra à l'occasion suspendre l'entente aux fins de formation ou à cause d'un transfert ou d'une affectation temporaire, d'un projet spécial ou d'autres exigences de l'entreprise. Si cela est nécessaire, le salarié devra effectuer les heures de travail normales par jour pendant un minimum de cinq (5) jours de travail.

14. La participation à la semaine de travail comprimée est une exigence, qui peut être modifiée par la direction locale pour les groupes suivants :

- (a) salariés du service Opération d'ordinateurs qui sont présentement régis par la lettre d'entente ISM-BC – Semaine de travail comprimée (révisée) datée du 4 février 1997;
- (b) salariés du groupe Télédiffusion nationale;
- (c) salariés du Centre national de fiabilité du réseau;
- (d) salariés de Livraison nationale aux entreprises, dans la mesure où ils doivent se conformer à une entente sur le niveau de service ou à un contrat avec le client;
- (e) équipe Assurance nationale du réseau central/IP;
- (f) équipe Assurance nationale du transport.

À tout autre égard, l'entente prévoyant une semaine de travail comprimée est régie par les conditions du présent protocole d'entente.

PROTOCOLE D'ENTENTE
NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL MOYEN

Les parties reconnaissent que le nombre d'heures de travail variera de temps à autre au cours de l'année en raison de la charge de travail, des besoins au niveau de l'exploitation ou des demandes de service. Pour adresser ces situations, les parties conviennent des modalités suivantes :

I. Nombre d'heures de travail moyen maximal

1. Les parties conviennent d'établir la moyenne des heures de travail aux termes des articles 169 et 171 du *Code canadien du travail* dans tous les établissements industriels de la Société, en raison de la nature du travail, qui nécessite une répartition irrégulière des heures de travail des salariés.
2. Le nombre d'heures de travail maximal d'un salarié au cours d'une semaine sera établi en fonction de la moyenne des heures de travail au cours de la période fixée aux fins d'établir la moyenne.
3. Les périodes fixées aux fins d'établir les moyennes seront les suivantes :
 - du 25 décembre 2022 au 24 juin 2023 inclusivement;
 - du 25 juin 2023 au 23 décembre 2023 inclusivement;
 - du 24 décembre 2023 au 22 juin 2024 inclusivement;
 - du 23 juin 2024 au 21 décembre 2024 inclusivement;
 - du 22 décembre 2024 au 21 juin 2025 inclusivement;
 - du 22 juin 2025 au 20 décembre 2025 inclusivement;
 - du 21 décembre 2025 au 20 juin 2026 inclusivement;
 - du 21 juin 2026 au 19 décembre 2026 inclusivement;
 - du 20 décembre 2026 au 19 juin 2027 inclusivement;
 - et ainsi de suite pour des périodes de 26 semaines successives (13 périodes de paie).
4. L'entente relative à l'établissement de la moyenne des heures de travail prendra effet parallèlement à l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

II. Programme de travail flexible

1. Les parties reconnaissent qu'un programme de travail flexible permet à la Société de mieux répartir les effectifs en fonction de la charge de travail et permet aux salariés de prendre leurs congés en banque pendant les périodes où les congés peuvent leur être accordés.
2. Aux fins du présent protocole d'entente, il est convenu que les mentions 37,5 heures, en ce qui concerne les salariés dont la semaine de travail est de 40 heures, il est entendu que 37,5 heures seront lues comme 40 heures.
3. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, la Société déterminera et établira les conditions du programme de travail flexible, y compris

les secteurs de la Société où il est possible d'établir un tel programme, les salariés qui y sont admissibles, etc. Lorsqu'on envisage d'établir un programme de travail flexible, il importe d'appliquer les principes suivants :

- (a) Les salariés participeront au programme sur une base volontaire;
- (b) Les heures en sus de 37,5 heures par semaine seront mises en banque entre le début de la deuxième période de paie en mai et la fin de la dernière période de paie complète en décembre;
- (c) Les heures en banque seront prises à un moment convenu entre le salarié et son gestionnaire entre le début de la première période de paie complète en janvier et la fin de la première période de paie en mai;
- (d) Le nombre maximal d'heures de travail dans une semaine, tel qu'il est défini à l'Article 171 du *Code canadien du travail*, sera calculé comme la moyenne des heures de travail au cours de la période de calcul de la moyenne (voir (b) et (c) ci-dessus);
- (e) Les heures travaillées en sus des 37,5 heures normales par semaine pendant la période définie au point (b) ci-dessus seront mises en banque au taux normal;
- (f) Les heures travaillées pendant la période de calcul de la moyenne (voir (b) et (c) ci-dessus) en plus des heures hebdomadaires normales indiquées à l'Article 169 du *Code canadien du travail* seront rémunérées à une fois et demie (1½) le taux horaire de base du salarié;
- (g) Le nombre total d'heures qu'un salarié pourra mettre en banque au cours de la période définie au point (b) ci-dessus ne dépassera pas 150 heures;
- (h) Les salariés participants pourront prendre des vacances d'un maximum de trois (3) semaines pendant la période de juin à septembre inclusivement pour la durée du programme; et
- (i) Advenant une mise à pied, le temps en banque sera payé soit sous forme d'une indemnité forfaitaire, soit pendant la période d'avis de mise à pied.

PROTOCOLE D'ENTENTE PROFESSIONNEL DE SERVICE

Le salarié titulaire du titre de poste « Professionnel de service » (pièces complémentaires A-4 et B-1) sera régi par les modalités de l'annexe A ou de l'annexe B, selon le cas, de la convention collective, sous réserve des modifications indiquées ci-dessous.

Heures de travail normales

Les dispositions prévues des alinéas A5.03 et B5.03 sont remplacées par ce qui suit :

1. Le nombre d'heures de travail normales par jour pour un salarié régulier à temps plein sera de 8 heures. Le nombre d'heures de travail normales par semaine sera de 40 heures réparties sur une (1) semaine ou de 80 heures réparties sur deux (2) semaines.
2. Pour toutes les autres catégories d'emplois, la Société déterminera et établira le nombre d'heures de travail par jour et par semaine. Bien que ce nombre d'heures puisse varier, le nombre d'heures normales effectuées par ces salariés ne sera pas supérieur au nombre d'heures de travail normales pour un salarié régulier à temps plein indiqué au paragraphe 1.
3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 2, un salarié régulier à temps partiel sera normalement cédulé pour travailler au moins seize (16) heures par période de rémunération.
4. Si un salarié régulier à temps partiel est tenu d'effectuer un nombre d'heures de travail normales de base supérieur à 80 % du nombre d'heures de travail normales d'un salarié régulier à temps plein occupant le même poste, au cours d'une année civile quelconque, la Société doit engager un processus pour faire de ce salarié régulier à temps partiel un salarié régulier à temps plein. Si un salarié postule afin de décrocher un poste régulier à temps plein, mais qu'il ne l'obtient pas, ou s'il néglige de postuler, il conserve son statut de salarié régulier à temps partiel.
5. Le salarié régulier à temps partiel ou temporaire ne sera pas tenu de travailler moins de quatre (4) heures de travail de base lors de toute journée où il est tenu de travailler.
6. Aucun salarié ne sera appelé, sans son consentement, à travailler plus de dix (10) quarts de travail consécutifs.

Périodes de repas et de repos

Les dispositions des alinéas A5.05 et B5.06 sont remplacées par ce qui suit :

Au cours des quarts de travail normaux, le salarié aura droit aux périodes de repas et de repos conformément à ce qui suit :

1. Les périodes de repas ne sont pas rémunérées et n'entrent pas dans le calcul des heures de travail normales. Elles doivent être d'au moins une demi-heure et d'au plus une heure, selon ce qu'établit la Direction.
2. Les périodes de repos sont payées et comprises dans le calcul des heures de travail normales. Le supérieur responsable sur chaque lieu de travail peut déterminer les moments au cours desquels les périodes de repos peuvent être prises.

3. Les périodes de repas et de repos auxquelles le salarié a droit seront établies en fonction de la durée des quarts de travail indiquée ci-dessous :

Durée du quart de travail	Période de repas non rémunérée	Période de repos de 15 minutes rémunérée
Entre 6 et 8 heures inclusivement	1	2
Plus de 4 heures et moins de 6 heures	1	1
Entre 3 et 4 heures inclusivement	-	1

Prime pour travail le dimanche

1. Les dispositions de l'alinéa A5.10 ne s'appliquent pas aux salariés régis par le présent protocole d'entente.

Heures supplémentaires

Les dispositions de l'alinéa A6.05(a) sont remplacées par ce qui suit :

1. Sauf disposition contraire aux présentes, les heures supplémentaires en sus de huit (8) heures par salarié au cours d'une (1) semaine, et en sus de seize (16) heures au cours de deux (2) périodes de paie, seront sur une base volontaire.

Augmentation des taux horaires en fonction des compétences

1. Les compétences reconnues par la Société aux fins de la rémunération dans l'échelle des salaires 1B de la pièce complémentaire A-5 seront passées en revue au moins une fois par an. À la discrétion de la Société, les compétences et les augmentations de taux horaire correspondantes peuvent être ajoutées et/ou modifiées en fonction des demandes ou des objectifs commerciaux.
2. Dans le cas d'un salarié bénéficiant d'une ou de plusieurs augmentations du taux horaire en raison de compétences particulières, la Société donnera un préavis d'au moins six (6) mois avant le retrait lié à la disponibilité du travail d'une augmentation associée à une compétence, et d'au moins trois (3) mois pour toute autre raison.

Programme de travail flexible

1. Les dispositions relatives au Programme de travail flexible sont énoncées dans le Protocole d'entente – Nombre d'heures de travail moyen devrait lu en substituant 40 heures plutôt que 37,5 heures.

PROTOCOLE D'ENTENTE
VÉRIFICATION DU CASIER JUDICIAIRE ET AUTORISATIONS
REQUISES POUR EFFECTUER UN TRAVAIL LIÉ À LA SÉCURITÉ

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

Les coûts associés aux exigences susmentionnées seront assumés par la Société.

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

PROTOCOLE D'ENTENTE

ORIENTATION DES NOUVEAUX EMPLOYÉS – ARTICLE 5.06

Pour plus de précision concernant l'article 5.06, dans le cadre du processus d'intégration officiel, les nouveaux employés recevront une version électronique de la présentation standard du syndicat qui a été examinée durant le processus de négociation.

Il est entendu que la présentation du syndicat peut aussi contenir un lien menant à un formulaire de demande d'adhésion ainsi que les coordonnées des représentants syndicaux.

Le contenu de la présentation doit être conforme au document examiné durant le processus de négociation et ne doit pas être modifié sans l'approbation préalable du vice-président, Relations de travail.

PROTOCOLE D'ENTENTE

SERVICES DE TÉLÉPHONISTES

Le présent protocole d'entente reflète les discussions et l'accord intervenus entre les parties en ce qui concerne les postes associés aux Services de téléphonistes (dispositions de l'annexe A applicables aux Services de téléphonistes au détail – Ouest, et dispositions de l'annexe C – Centre d'appels compétitif).

Aux fins du présent protocole d'entente, les expressions « trafic des Services de téléphonistes » ou « Services de téléphonistes » désignent à la fois, sauf mention contraire, les Services de téléphonistes au détail et le Centre d'appels compétitif.

1. Le trafic des Services de téléphonistes peut être acheminé de la façon déterminée par la Société, de manière à être traité dans les bureaux des Services de téléphonistes régis par l'annexe A ou par l'annexe C, et ce, par un Agent(e), Centre d'appels, par un Agent(e), Centre d'appels compétitif – Assistance annuaire, ou par un Agent(e), Centre d'appels compétitif. Il est convenu qu'un tel acheminement du trafic des Services de téléphonistes n'influe en rien sur les conditions d'emploi (rémunération comprise) des salariés occupant les postes régis par la pièce complémentaire A-9 de l'annexe A ou par l'alinéa C1.01 de l'annexe C de la convention collective, si ce n'est que tout salarié occupant un poste régi par la pièce complémentaire A-9 de l'annexe A est tenu, dans le cadre de ses conditions d'emploi, de signer une entente de non-divulgateion.
2. Il est convenu que le salarié occupant le poste d'Agent(e), de soutien, Centre d'appels, ou d'Agent(e), Service à la clientèle, (pièce complémentaire A-9 de l'annexe A) peut traiter le trafic des Services de téléphonistes comme l'exige la Société.
3. Il est convenu que le trafic des Services de téléphonistes francophones n'est pas traité par les membres de l'unité de négociation, mais plutôt par les membres de l'unité de négociation du Syndicat québécois des employés de TELUS (SQET). Il est également convenu que le trafic des Services de téléphonistes anglophones peut être effectué par l'unité de négociation du SQET lorsque la Société le juge nécessaire pour répondre aux exigences opérationnelles ou aux demandes de service.
4. La pratique de la « couverture » des quarts de travail (traitée dans le cadre de la décision arbitrale de Peter Cameron datée du 16 octobre 2007) est maintenue jusqu'au 31 décembre 2012. Pendant cette période de transition, elle ne s'applique qu'aux Agent(e)s, Centre d'appels, de l'échelle des salaires 1 de la pièce complémentaire A-9. Les parties conviennent que la pratique de la « couverture » des quarts de travail prendra fin le 1^{er} janvier 2013.

PROTOCOLE D'ENTENTE

FUSIONS, ACQUISITIONS ET DESSAISISSEMENTS

1. Après la réalisation d'une fusion, d'une acquisition ou d'un dessaisissement, la Société convient d'en informer le Syndicat parallèlement à l'annonce de cette fusion, de cette acquisition ou de ce dessaisissement au public.
2. Le cas échéant, la Société et le Syndicat conviennent de se réunir et de débattre des incidences possibles de toute fusion, de toute acquisition ou de tout dessaisissement, sur les salariés, et d'examiner les options qui s'offrent à eux (ce qui peut inclure la mise en œuvre d'un programme de départ volontaire par la Société) pour aider les salariés à faire la transition.

PROTOCOLE D'ENTENTE

PROGRAMMES DE DÉPART VOLONTAIRE

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

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

De plus, lorsque possible au moins 48 heures avant l'annonce de l'offre d'un programme de départ volontaire visant un groupe de salariés précis, la Société passera en revue avec le Syndicat les fonctions et les lieux susceptibles d'être touchés par ce programme, les échéances pertinentes, ainsi que la réduction des effectifs approximative visée.

PROTOCOLE D'ENTENTE

VERSEMENT D'UN MONTANT FORFAITAIRE AU RÉGIME DE RETRAITE DES TRAVAILLEURS(EUSES) EN TÉLÉCOMMUNICATION (RRTT) EN PRÉVISION DE L'INCIDENCE DES DÉPARTS LIÉS AU PROGRAMME DE DÉPART VOLONTAIRE, NOTAMMENT DANS LE CADRE DU RÉGIME D'ENCOURAGEMENT À LA RETRAITE ANTICIPÉE OU D'UN RÉGIME ÉQUIVALENT

Nonobstant le Protocole d'entente – Programmes de départ volontaire – Incidence possible sur le Régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication (RRTT), les parties conviennent que les calculs de la provision actuarielle indiqués aux paragraphes 1 et 2 dudit protocole d'entente en cas de cotisation unique sont remplacés par les modalités suivantes :

1. La provision actuarielle associée aux départs de cinq cents (500) salariés (les « départs ») après le 1^{er} janvier 2017 en vertu du Régime d'encouragement à la retraite anticipée (RERA) ou de l'équivalent du Régime d'encouragement à la retraite anticipée (équivalent du RERA), dans le cadre d'un programme de départ volontaire, est entièrement satisfaite par une cotisation forfaitaire de 32 500 000 \$ au RRTT dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2016-2021.
2. Si moins de cinq cents (500) départs surviennent pendant la durée de l'actuelle convention collective 2016-2021, les parties conviennent que les modalités du protocole d'entente continuent de s'appliquer aux départs survenant pendant la durée de la convention collective de remplacement, jusqu'à ce qu'un total de cinq cents (500) départs soient survenus.
3. Si la Société estime que plus de cinq cents (500) départs devraient survenir pendant la durée de la convention collective 2016-2021, elle peut à sa discrétion :
 - (a) financer l'incidence actuarielle des départs additionnels estimés au-delà du cinq centième (500e) par le versement d'un montant forfaitaire additionnel au RRTT (représentant 100 % de la provision actuarielle à un coût moyen de 73 000 \$ par départ multiplié par le nombre de départs additionnels estimé); ou
 - (b) revenir aux modalités d'établissement de la provision actuarielle énoncées dans le Protocole d'entente – Programmes de départ volontaire – Incidence possible sur le Régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication (RRTT).

PROTOCOLE D'ENTENTE

PROGRAMMES DE DÉPART VOLONTAIRE – INCIDENCE POSSIBLE SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES TRAVAILLEURS(EUSES) EN TÉLÉCOMMUNICATION (RRTT)

En vertu du Protocole d'entente – Programmes de départ volontaire, TELUS peut, dans le cadre de ses décisions touchant la dotation en personnel, choisir de mettre sur pied et de déployer les programmes de départ volontaire ou d'encouragement à la retraite anticipée qui lui sont utiles. Ces programmes de départ volontaire ou d'encouragement à la retraite anticipée peuvent être proposés par la Société aux salariés réguliers à temps plein et aux salariés réguliers à temps partiel au service de TELUS Communications Inc. Seuls les salariés en poste en Colombie-Britannique admissibles à une retraite anticipée sans réduction de leur pension, conformément aux modalités du Régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication (RRTT) applicables en fonction de leur âge et de leurs années de service à la date de leur départ, sont admissibles à un programme d'encouragement à la retraite anticipée, quel qu'il soit.

À condition que les administrateurs du RRTT aient pris et mis en place les mesures nécessaires pour permettre la retraite anticipée des salariés touchés admissibles à un programme d'encouragement à la retraite anticipée proposé par TELUS en vertu du Protocole d'entente – Programmes de départ volontaire, TELUS demande à ces administrateurs de faire en sorte que les actuaires du RRTT procèdent aux calculs des éléments suivants, en ce qui concerne les salariés qui quittent TELUS en se prévalant de programmes de départ volontaire ou d'encouragement à la retraite anticipée (les « salariés sortants ») :

1. La provision actuarielle pour tous les salariés sortants, fondée sur les méthodes et les hypothèses actuarielles basées sur le rapport actuariel du 1^{er} janvier 2015 concernant les prestations de retraite que les salariés sortants auraient reçues s'ils avaient refusé les modalités du Programme de départ volontaire proposé. La provision actuarielle doit refléter les prestations de retraite accrues, portées à la hausse du fait de l'entrée en vigueur des modalités de la convention collective.
2. En utilisant les mêmes méthodes et hypothèses actuarielles que celles énoncées dans le rapport actuariel du 1^{er} janvier 2015, la provision actuarielle totale pour l'ensemble des salariés sortants à la date de leur départ, basée sur les prestations de retraite que toucheront réellement ces salariés sortants dans le cadre du régime.

Si la provision actuarielle mentionnée au paragraphe 2 ci-dessus excède la provision actuarielle mentionnée au paragraphe 1 ci-dessus, la Société doit verser une cotisation additionnelle unique au RRTT égale à 100 % de cet excédent. Avant que la Société ne verse cette cotisation, l'actuaire du RRTT doit soumettre ses calculs à celle-ci à des fins d'examen et de vérification. Tout différend au sujet de ces cotisations doit être confié, afin qu'il soit examiné et tranché, à une autorité actuarielle indépendante désignée d'un commun accord par les administrateurs du RRTT et de la Société. Si les parties ne peuvent convenir du choix d'une telle autorité actuarielle indépendante d'un commun accord, elles conviennent de s'adresser à la Cour suprême de la Colombie-Britannique pour que celle-ci désigne une autorité actuarielle indépendante compétente chargée d'examiner et de trancher le litige en question. Le cas échéant, la décision de cette autorité actuarielle indépendante détermine la cotisation à verser au régime, s'il y a lieu, par la Société.

L'expression « salariés sortants » utilisés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus ne désigne par les membres du conseil exécutif du Syndicat ayant opté pour une indemnité de cessation d'emploi en vertu de l'alinéa 7.04 de la convention collective.

PROTOCOLE D'ENTENTE

MAGASINS DE DÉTAIL DE TELUS

Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, les parties conviennent que tous les salariés des magasins de détail de TELUS sont exclus de l'unité de négociation.

Sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que l'unité de négociation exclut tous les salariés embauchés par un magasin de détail de TELUS, y compris, mais non exclusivement, les salariés qui occupent les postes indiqués dans le Protocole d'entente – Magasins de détail de TELUS Mobilité à l'est de l'Alberta de la précédente convention collective, ces postes pouvant être modifiés de temps à autre.

À cette fin, dans le cadre de toutes les observations et déclarations (qu'elles soient sous forme verbale ou écrite) qu'elles peuvent présenter au Conseil canadien des relations industrielles à l'égard des salariés qui doivent être exclus de l'unité de négociation dans le cadre de toute procédure, les parties s'engagent à demander et à appuyer l'exclusion de l'unité de négociation de tous les salariés des magasins de détail de TELUS.

Le Syndicat convient de ne pas tenter d'obtenir des droits de représentation ou de ne pas soutenir quelque autre syndicat que ce soit tentant d'obtenir de tels droits à l'égard de salariés qui travaillent pour les magasins de détail de TELUS pendant la durée de la convention collective, peu importe le territoire où se trouvent ces salariés et peu importe que le magasin de détail concerné ou les relations de travail en son sein soient assujettis à la réglementation fédérale ou provinciale.

Les parties conviennent que le présent protocole d'entente s'applique à tous les magasins de détail contrôlés par TELUS, peu importe la personne morale qui exploite ce ou ces magasin(s).

PROTOCOLE D'ENTENTE

DEMANDE GO EAST

ATTENDU QUE le Syndicat des travailleurs(euses) en télécommunications (« STT ») a déposé une demande auprès du Conseil canadien des relations industrielles (« CCRI ») en date du 12 novembre 2002, à laquelle le CCRI a attribué le numéro de dossier 23352-C et qui est connue sous le nom de « Demande Go East »;

ET ATTENDU QUE pour promouvoir des relations de travail saines et constructives, dans le cadre de la ronde de négociation précédente, la Société et le STT ont convenu que la « Demande Go East » devrait être retirée, et que les questions et allégations soulevées dans la « Demande Go East » ne devraient pas faire l'objet d'un jugement ou d'une décision pendant la durée de cette convention collective;

ET ATTENDU QUE, pour promouvoir des relations de travail saines et constructives, la Société et le STT souhaitent prolonger cette convention pour la durée de la présente convention collective;

POUR CES MOTIFS, la Société et le STT conviennent de ce qui suit :

1. Le STT convient que pendant la durée de la présente convention collective, les questions et les allégations soulevées dans la « Demande Go East » ne feront pas l'objet d'une instance introduite par le STT devant le CCRI ou devant toute autre tribune.
2. Le STT convient en particulier que, pendant la durée de la présente convention collective, il n'introduira aucune instance devant le CCRI ou toute autre tribune, dont le but ou l'effet serait d'inclure dans l'unité de négociation des salariés (y compris ceux qui remplissent des tâches liées aux ventes) ou des postes (y compris ceux qui concernent des fonctions de vente) qui constituaient l'objet de la Demande Go East ou qui sont essentiellement semblables aux postes qui constituaient l'objet de la demande Go East.
3. Afin de donner effet aux objectifs du présent protocole d'entente, les parties conviennent d'agir de bonne foi et de coopérer entièrement l'une avec l'autre.
4. Le présent protocole d'entente s'applique nonobstant les conditions du Protocole d'entente – Rejet ou retrait de toutes les procédures en cours.

PROTOCOLE D'ENTENTE

DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLES AUX SALARIÉS AJOUTÉS À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION À MI-CONTRAT

ATTENDU QUE , pour promouvoir des relations de travail saines et constructives, dans le cadre de la précédente ronde de négociation, la Société et le STT ont conclu un protocole d'entente concernant le respect de l'inclusion de salariés dans l'unité de négociation pendant la durée de la précédente convention collective;

ET ATTENDU QUE pendant la durée de la présente convention collective, des groupes de salariés pourraient être ajoutés à l'unité de négociation d'un commun accord par les parties ou par suite d'une décision arbitrale ou d'une décision du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI);

POUR CES MOTIFS, la Société et le STT conviennent de ce qui suit :

1. Dans l'éventualité où les parties en conviennent par écrit, ou que le CCRI ou un arbitre détermine que les personnes qui ne sont pas inclus dans l'unité de négociation à la date de ratification de la présente convention collective font partie de l'unité de négociation (appelés aux présentes « salariés nouvellement inclus »), les conditions de la convention collective qui s'appliqueront aux salariés nouvellement inclus sur une base prospective à partir de leur date d'inclusion dans l'unité de négociation (appelée aux présentes « date d'inclusion ») seront celles qui sont énoncées dans le présent protocole d'entente, et les parties conviennent que celui-ci fait partie de la convention collective.
2. La Société peut, à sa discrétion, intégrer des salariés nouvellement inclus dans une annexe en établissant un ou plusieurs nouveaux titres de poste pour ces salariés dans l'annexe et dans l'échelle des salaires appropriées en vertu des dispositions de l'alinéa 1.02 de la convention collective. En pareil cas, les conditions applicables de la convention collective associées à l'annexe où ils ont été inclus s'appliquent à compter de la date d'inclusion. Si la Société choisit, à sa discrétion et nonobstant les dispositions de l'alinéa 1.02, de ne pas inclure les salariés nouvellement inclus dans une annexe existante en vertu des dispositions de l'alinéa 1.02, les alinéas (3) à (10) du présent protocole d'entente s'appliquent.
3. À la date d'inclusion, une nouvelle annexe à la convention collective sera réputée avoir été créée, laquelle annexe s'appliquera uniquement aux salariés qui sont visés par l'entente spécifique entre les parties ou par la décision spécifique du CCRI ou par une décision arbitrale. Une annexe séparée sera réputée avoir été créée pour chaque groupe de salariés qui est visé par une entente séparée entre les parties ou par une décision arbitrale ou séparée du CCRI. En outre, la Société et le STT reconnaissent et conviennent que chaque annexe réputée avoir été créée fait partie de la convention collective.
4. Les conditions de la convention qui s'appliqueront aux salariés nouvellement inclus seront celles qui sont énoncées dans l'annexe ainsi créée, et aucune autre condition de la convention collective ne s'appliquera au groupe de salariés visés par l'annexe à moins que d'autres conditions soient convenues par écrit entre les parties.
5. Dans l'éventualité où les parties en conviennent, ou que le CCRI ou un arbitre détermine que des personnes qui sont représentées par un syndicat et régies par une convention

collective relèvent du champ d'application des droits de négociation du STT (appelées aux présentes « salariés syndiqués nouvellement inclus »), l'annexe séparée qui sera réputée être créée et s'appliquer pendant la durée de la convention collective à l'égard de ce groupe de salariés comportera une clause énonçant que les conditions de la convention collective qui s'appliquent à ces salariés sont identiques aux conditions contenues dans la convention collective qui s'appliquaient à ces salariés immédiatement avant la date d'inclusion applicable, modifiées dans la mesure nécessaire pour reconnaître le STT comme leur nouvel agent négociateur.

6. Dans l'éventualité où les parties en conviennent, ou que le CCRI ou un arbitre détermine que des personnes qui ne sont pas représentées par un syndicat relèvent du champ d'application des droits de négociation du STT (appelées aux présentes « salariés non syndiqués nouvellement inclus »), l'annexe séparée réputée être créée à l'égard de ce groupe de salariés stipulera que les conditions suivantes de la convention collective s'appliquent au groupe de salariés non syndiqués nouvellement inclus visés par l'annexe :

- (a) Article 1 : Champs d'application
- (b) Article 2 : Définitions
- (c) Article 3 : Ancienneté et années de service
- (d) Article 4 : Discrimination
- (e) Article 5 : Reconnaissance syndicale
- (f) Article 6 : Retenues des cotisations et renseignements fournis au Syndicat
- (g) Article 7 : Absence autorisée
- (h) Article 8 : Droits de la Direction
- (i) Article 9 : Aucune grève ni lockout
- (j) Article 10 : Motif valable
- (k) Article 11 : Grievs
- (l) Article 12 : Arbitrage
- (m) Article 13 : Paiement des salaires
- (n) Article 14 : Santé et sécurité
- (o) Article 19 : Congé de maternité, congé parental et congé de soignant
- (p) Article 21 : Cours approuvés par la Société
- (q) Article 23 : Changement technologique – modifié uniquement par l'inclusion des alinéas 23.01 et 23.02
- (r) Article 25 : Procédure de négociation collective
- (s) Article 26 : Indemnité de vie chère
- (t) Article 27 : Durée
- (u) Article B10 : Mises à pied
- (v) Protocole d'entente – Régimes de commission/de rémunération incitative
- (w) Protocole d'entente – Nombre d'heures de travail moyen
- (x) Protocole d'entente – Fusions, acquisitions et dessaisissements
- (y) Protocole d'entente – Programmes de départ volontaire
- (z) Protocole d'entente – Équité salariale
- (aa) Lettre d'entente – Équité en matière d'emploi

7. Chaque annexe réputée être créée à l'égard d'un groupe de salariés non syndiqués nouvellement inclus comportera une clause énonçant que, sauf dans la mesure où elles figurent dans la convention collective mentionnée au paragraphe 6 ci-dessus, toutes les

conditions d'emploi qui s'appliquaient aux salariés non syndiqués nouvellement inclus immédiatement avant la date d'inclusion applicable, y compris tous les régimes de rémunération et d'avantages, continuent de s'appliquer, sous réserve des paragraphes 8, 9 et 10 des présentes. Chaque annexe ainsi créée sera semblable, quant à la forme et au contenu, à l'annexe B à la présente convention collective, mais les conditions énoncées dans ladite annexe s'appliqueront de façon spécifique aux salariés ainsi ajoutés.

8. Chaque annexe réputée être créée à l'égard d'un groupe de salariés nouvellement inclus comportera une clause énonçant que la Direction conserve le droit de modifier les conditions d'emploi des salariés nouvellement inclus conformément à ses pratiques habituelles, sauf dans la mesure où ces conditions figurent dans la convention collective mentionnée aux paragraphes 5 et 6 ci-dessus.
9. Chaque annexe réputée être créée à l'égard d'un groupe de salariés syndiqués nouvellement inclus, et chaque annexe réputée être créée à l'égard d'un groupe de salariés non syndiqués nouvellement inclus, sans restreindre le droit de la Direction en ce qui concerne la modification des conditions d'emploi conformément au paragraphe 8 ci-dessus, comportera en outre une clause énonçant que les augmentations des salaires de base totaux pour le groupe de salariés visés par chacune de ces annexes pour la première nouvelle année civile suivant la date d'inclusion, et pour les années civiles subséquentes jusqu'à 2021 inclusivement, ne seront pas inférieures au pourcentage d'augmentation global prévu pour chacune de ces années civiles prévu par la convention collective.
10. Dans les 30 jours suivant une date d'inclusion, l'une ou l'autre des parties peut informer l'autre par écrit de son intention de la rencontrer pour négocier des modifications aux conditions de la convention collective qui sont énoncées dans l'annexe réputée avoir été créée à l'égard du groupe de salariés nouvellement inclus. À moins que les parties ne signent un accord écrit modifiant les conditions de la convention collective qui sont énoncées dans l'annexe, lesdites conditions s'appliqueront pendant toute la durée de la convention collective.
11. Si, en tout temps après l'accord écrit des parties ou la décision du CCRI ou d'un arbitre confirmant que des salariés nouvellement inclus font partie de l'unité de négociation, une question est soulevée dans le cadre d'un forum quel qu'il soit quant à l'existence d'une convention collective applicable aux salariés nouvellement inclus, les parties conviennent que la convention collective est en vigueur et s'applique aux salariés nouvellement inclus, dans la mesure et sous réserve des modifications décrites aux présentes. Chaque partie reconnaît et convient que les conditions du présent protocole d'entente peuvent être invoquées à titre d'obstacle total relativement à toute allégation selon laquelle la convention collective ne s'applique pas aux salariés nouvellement inclus.

PROTOCOLE D'ENTENTE

MESURES TRANSITOIRES

Les parties conviennent des dispositions transitoires suivantes associées à la mise en œuvre de la convention collective.

ANNEXE A – OUEST

Pièce complémentaire A-5 – Activités technologiques – Échelles de salaires

Technicien(ne) des connexions clients

Nonobstant la nouvelle échelle des salaires (échelle des salaires 1C, pièce complémentaire A-5) applicable aux techniciens responsables des connexions clients (anciennement Préposé(e) sur bâti) à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les techniciens responsables des connexions clients embauchés avant le 16 avril 2023 continueront de progresser selon l'échelle des salaires en vigueur à l'expiration de la convention collective 2016-2021 et seront admissibles aux futures augmentations salariales annuelles décrites dans la pièce complémentaire A-5 de la présente convention collective, comme suit :

À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
	1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
3,0%	2,50%	2,00%	2,00%	2,00%

Professionnel de service

Dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les salariés qui occupaient le poste de technicien des services résidentiels numériques immédiatement avant la date d'entrée en vigueur de la convention seront assujettis à l'échelle des salaires 1A, pièce complémentaire A-5 (professionnel de service), conformément aux dispositions de l'alinéa A2.07 de la convention collective. Il est entendu que « le taux de salaire actuel » mentionné à l'alinéa A2.07 est le taux de salaire du salarié en vigueur immédiatement avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Nonobstant l'application normale de l'alinéa A2.07, les dates de progression salariale des salariés qui passent au titre de professionnel de service dans ce contexte ne seront pas réinitialisées et resteront inchangées.

Pièces complémentaires A-6, A-7, A-8 – Ventes, service et soutien à la clientèle – Ouest – Titres des postes et échelles des salaires

Dans les 60 jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la Société évaluera les titres de postes suivants de la pièce complémentaire A-7, conformément au système de gestion d'évaluation des postes existant décrit dans la pièce complémentaire A19 :

- Représentant(e), Aide à la clientèle (Expérience client)
- Représentant(e), Réseau et transmission de données

Selon les résultats de l'évaluation, la Société actualisera les profils d'emploi et affectera chaque titre de poste au groupe salarial applicable dans l'échelle des salaires 1 de la pièce complémentaire A-6.

Les rajustements de rémunération associés à un surclassement seront administrés conformément à l'alinéa A19.06. En cas de surclassement, la « date de la demande de révision écrite » sera réputée être la date d'entrée en vigueur de la convention collective plus 60 jours.

Les rajustements de rémunération associés à un déclassement seront administrés comme suit. Les représentant(e)s, Réseau et transmission de données, embauchés avant le 16 avril 2023 continuent de progresser selon l'échelle des salaires en vigueur à l'expiration de la convention collective 2016-2021, jusqu'au maximum actuel de l'échelon 9 (32,90 \$). Leur taux horaire est alors gelé à 32,90 \$ jusqu'à ce que le taux horaire maximal applicable figurant dans la pièce complémentaire A-8, échelle des salaires 1 de la présente convention collective dépasse leur taux horaire actuel.

Si l'évaluation du titre de poste de représentant(e), Aide à la clientèle, donne lieu à un déclassement (groupe de salaire A ou B dans la pièce complémentaire A-6), ce titre de poste demeurera dans la pièce complémentaire A-7, échelle des salaires 5. Si l'évaluation du titre de poste de représentant, Soutien à la clientèle, donne lieu à un surclassement (groupe de salaire C, D, E, F), les rajustements de salaire seront administrés conformément à l'article A19.06, comme indiqué ci-dessus.

Aux fins de l'alinéa A19.09, ces évaluations de postes sont considérées comme des « réévaluations ».

ANNEXE B – EST

Pièce complémentaire B-4 – Ventes, service et soutien à la clientèle – Échelles des salaires

Nonobstant les nouveaux taux horaires maximaux (échelle des salaires 1 – Opérations de client, échelle des salaires 1A) applicables au titre de poste de spécialiste, Rétention et fidélisation (groupe de salaires C), à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les salariés qui passent à ce titre et qui occupaient le poste de spécialiste, Fidélisation et rétention de la clientèle III, avant le 16 avril 2023 sont admissibles aux futures augmentations salariales annuelles décrites dans la pièce complémentaire B-4 de la présente convention collective, comme suit :

À la date d'entrée en vigueur de la convention	Entrée en vigueur			
	1 ^{er} octobre 2023	1 ^{er} octobre 2024	1 ^{er} octobre 2025	1 ^{er} octobre 2026
3,0%	2,50%	2,00%	2,00%	2,00%

ANNEXE C – CENTRE D'APPELS COMPÉTITIF

Article C3 – Congé mobile

Si un jour férié rémunéré supplémentaire est inscrit dans la loi par le Parlement et ajouté au Code canadien du travail ou à une loi fédérale équivalente, l'alinéa C3.06 s'appliquera alors et le congé mobile sera retiré de la présente convention collective dans l'année qui suit immédiatement la date à laquelle le projet de loi pertinent reçoit la sanction royale.

Article C10 – Banque de congés accumulés

1. À la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la Société cessera de verser des contributions de 0,35 \$ par heure à la banque de congés accumulés des salariés précédemment admissibles.
2. La contribution de 0,35 \$ par heure sera plutôt ajoutée aux taux horaires de base en vigueur à l'expiration de la convention collective TELUS-STT 2016-2021, tel qu'il est indiqué dans les échelles des salaires 1 et 2 de la pièce complémentaire C-1.
3. Un salarié peut demander que le solde de sa banque de congés accumulés lui soit payé à tout moment après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, conformément aux modalités de l'alinéa C10.01 (c) de la convention collective TELUS-STT 2016-2021.
4. Les contributions à la banque de congés accumulés qui demeurent dans la banque d'un salarié soixante (60) jours après la date d'entrée en vigueur de la convention collective seront versées à la date de paie de la période de paie complète suivante.

PROTOCOLES D'ENTENTE

Annexe A – Ouest et Annexe B – Est, Avantages Flex Équipe TELUS

Salariés assujettis à l'annexe A et salariés réguliers à temps plein assujettis à l'Annexe C

Les salariés qui participent aux régimes d'avantages sociaux indiqués dans le Protocole d'entente – Annexe A – Avantages sociaux, Ouest, de la convention collective 2016-2021, demeurent admissibles à ces régimes jusqu'au 16 avril 2023, date à laquelle ils passeront au régime d'avantages sociaux Flex Équipe TELUS. Les salariés passeront également au calendrier d'invalidité de courte durée révisé dans le régime d'avantages sociaux Flex Équipe TELUS applicable à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Nonobstant ce qui précède, les salariés en congé d'invalidité de courte durée approuvé à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent assujettis aux modalités de l'ancien calendrier pour la période d'absence, jusqu'à leur retour au travail ou jusqu'à l'épuisement des prestations d'invalidité de courte durée, selon la première éventualité. À leur retour au travail, les salariés passeront au nouveau calendrier d'invalidité de courte durée.

Salariés assujettis à l'annexe B

Les salariés passeront au calendrier révisé d'invalidité de courte durée à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Les salariés en congé d'invalidité de courte durée approuvé à la date d'entrée en vigueur de la convention collective demeurent assujettis aux modalités de l'ancien calendrier pour la période d'absence, jusqu'à leur retour au travail ou jusqu'à l'épuisement des prestations d'invalidité de courte durée, selon la première éventualité. À leur retour au travail, les salariés passeront au nouveau calendrier d'invalidité de courte durée.

Avantages sociaux pour les salariés temporaires et les salariés à terme

Les salariés temporaires à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui participent aux régimes d'avantages sociaux énumérés dans le Protocole d'entente – Annexe B – Flex Équipe TELUS Est de la convention collective 2016-2021 demeurent admissibles à la couverture de ce régime jusqu'au 16 avril 2023, date à laquelle ils passeront au régime d'avantages sociaux de l'équipe TELUS tel qu'il est décrit sur l'intranet de TELUS (« Manuel des avantages sociaux de l'équipe TELUS – Pour les membres de l'équipe temporaires assujettis à

l'annexe A et à l'annexe B et les membres de l'équipe à terme assujettis à l'annexe C de la convention collective avec le STT, section locale 1944 des Métallos »).

Versement d'un montant forfaitaire au régime de retraite des travailleurs(euses) en télécommunication (RRTT) en prévision de l'incidence des départs liés au programme de départ volontaire, notamment dans le cadre du régime d'encouragement à la retraite anticipée ou d'un régime équivalent

1. Moins de 500 départs ont eu lieu pendant la durée de la convention collective 2016-2021. L'alinéa 2 du protocole d'entente susmentionné restera donc en vigueur jusqu'au 500e départ.
2. Après le 500e départ, les parties peuvent convenir mutuellement du montant forfaitaire supplémentaire à verser par TELUS au régime de retraite des travailleurs en télécommunications pour faire face aux futurs départs anticipés. En l'absence d'un tel accord, l'alinéa 3(b) s'applique.

LETTRES D'ENTENTE

Salariés occasionnels	152
Rencontres consultatives.....	155
Rencontres consultatives pour les discussions sur les processus de règlement des griefs et d'arbitrage et sur les activités connexes	157
Forum consultatif pour les discussions sur l'impartition et la délocalisation	158
Problèmes de compétence au Québec entre les unités de négociation représentées par le STT et le SQET	159
Impartition (Annexe A – Ouest)	160
Impartition (Annexe B – Est).....	161
Équité en matière d'emploi	162
Allocation linguistique	163
Calendrier d'invalidité de courte durée pour les salariés assujettis à l'annexe A - Ouest qui sont exclus	164
Transfert entre les provinces – Régimes de retraite	165
Professionnel de service.....	166
Représentant(e) des ventes, Appels entrants et sortants	167
Salariés embauchés dans le cadre des programmes de télétravail ou Styles de travail	168
Violence conjugale ou familiale	169
Plaintes pour harcèlement et violence au travail.....	171
Retrait des lettres non disciplinaires.....	172

LETTRE D'ENTENTE

SALARIÉS OCCASIONNELS

Un salarié occasionnel, au sens défini à l'alinéa 2.05, sera visé par les modalités de la convention collective (à l'exception de l'annexe C), au besoin, sous réserve des modifications énoncées ci-dessous. Il demeure entendu que les dispositions de la convention collective qui font référence à un salarié régulier, régulier à temps plein, régulier à temps partiel, temporaire ou à terme ne s'appliquent pas à un salarié occasionnel, sauf indication particulière à l'effet contraire dans les dispositions ci-dessous.

Groupe de travail associé

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 2.11, tous les salariés occasionnels occupant la même fonction dans la même ville constituent un groupe de travail associé distinct.

Jours fériés

L'alinéa A3.05 s'appliquera à un salarié occasionnel visé par les modalités de l'annexe A.

L'alinéa B3.04 s'appliquera à un salarié occasionnel visé par les modalités de l'annexe B.

Vacances annuelles

Les salariés occasionnels ne seront pas inclus dans le calcul de 20 % dont il est question à l'alinéa A4.06 de l'annexe A.

Les dispositions prévues aux articles A4 et B4 sont remplacées par ce qui suit :

1. Au cours de l'année d'embauche ou de réembauche, un salarié occasionnel a droit à 4 % de ses gains admissibles pour cette année civile au lieu de journées de vacances rémunérées pour ladite année. Ce montant est payé au salarié avant le 30 avril de l'année suivante.
2. Au cours des années postérieures à l'année d'embauche, un salarié occasionnel a droit à ce qui suit :
 - (a) Dix (10) journées de vacances et 4 % de ses gains admissibles au cours de chaque année civile, si le salarié compte moins de six (6) années de service; ou
 - (b) Quinze (15) journées de vacances et 6 % de ses gains admissibles au cours de chaque année civile, si le salarié compte six (6) années de service ou plus mais moins de dix (10) années de service; ou
 - (c) Vingt (20) journées de vacances et 8% de ses gains admissibles au cours de chaque année civile, si le salarié compte dix (1) années de service ou plus.
3. Le moment pour prendre des vacances est déterminé selon les besoins de l'entreprise et avec l'approbation de la Direction.
4. Lorsque vient le temps de calculer le nombre de journées de vacances auxquelles le salarié a droit, aucune déduction n'est apportée lorsque l'absence ou le congé autorisé au cours de l'année civile est attribuable à :
 - (a) une maladie ou un accident d'une durée de douze (12) semaines ou moins; ou
 - (b) un congé de maternité de dix-sept (17) semaines ou moins.

Lorsque le nombre total de journées d'absence pour quelque motif que ce soit, à l'exclusion des dix-sept (17) semaines de congé de maternité, dépasse le nombre de jours indiqués ci-dessus, le nombre de journées de vacances auxquelles le salarié a droit pour cette année civile sera déterminé de façon proportionnelle en fonction du nombre de jours travaillés au cours de cette année civile.

5. Toute déduction de vacances effectuée conformément aux dispositions de l'alinéa 4 qui excède le droit aux vacances restant du salarié pour l'année civile en cours sera reportée sur le droit aux vacances du salarié pour l'année civile suivante. Cette déduction se produira dans la même année civile que la ou les absences, sauf dans les cas suivants :
 - (a) le nombre de journées à déduire excède le nombre de journées de vacances restantes auxquelles le salarié a droit pour l'année civile en cours; ou
 - (b) les journées auxquelles le salarié a droit pour l'année civile en cours ont déjà été fixées et approuvées.

Dans les cas mentionnés aux sous-alinéas (a) et (b) ci-dessus, la déduction sera prélevée sur le droit aux vacances du salarié pour l'année civile suivante.

6. Nonobstant le montant de la rémunération de vacances que le salarié a reçu conformément aux dispositions de l'alinéa 2, lorsque 4 % (ou 6 % après six (6) années de service, ou 8% après dix (10) années de service) des gains admissibles du salarié au cours de l'année d'acquisition de vacances allant du 1^{er} janvier au 31 décembre excèdent le montant total de la rémunération de vacances versée au salarié pour les journées de vacances auxquelles il avait droit au cours de cette année, tout montant excédentaire sera versé au salarié avant le 30 avril de l'année suivante.
7. Le salarié qui quitte son emploi auprès de la Société recevra la paie de vacances qui lui est due jusqu'à la dernière journée de travail inclusivement.
8. Si le montant déjà versé à un salarié qui quitte la Société est supérieur à la rémunération de vacances à laquelle le salarié avait droit aux termes de l'alinéa 2, le montant ainsi dû par le salarié sera déduit de la dernière paie du salarié.

Heures de travail

Le sous-alinéa A5.03(e) s'applique à un salarié occasionnel visé par les modalités de l'annexe A. Le sous-alinéa B5.03(d) s'applique à un salarié occasionnel visé par les modalités de l'annexe B.

Processus d'affichage des postes

Il est entendu qu'un salarié occasionnel n'est pas autorisé à utiliser les dispositions ou processus en matière d'affichage de postes afin de changer son statut de salarié occasionnel pour un autre statut d'emploi. L'article A14 de l'annexe A ne s'applique pas aux salariés occasionnels.

Progression salariale

Dans le cas d'un salarié occasionnel visé par les modalités de l'annexe A, l'intervalle entre les échelons de l'échelle des salaires sera fondé sur l'exigence d'avoir travaillé 975 heures de travail normales.

Régime de retraite

Un salarié occasionnel n'est pas autorisé à participer au RRTT ni au RRCT.

LETTRE D'ENTENTE

RENCONTRES CONSULTATIVES

La Société et le Syndicat reconnaissent l'utilité de se rencontrer régulièrement pour aborder des sujets d'intérêt commun, en particulier ceux liés aux aspects des relations de travail ayant donné lieu à de fréquents et constants différends entre les parties. Sans que cela vise à restreindre les thématiques de discussions entre les parties, ces discussions pourront entre autres porter sur les mesures d'adaptation, les réunions d'enquête et les réunions visant la communication de mesures disciplinaires.

L'objectif principal de ces rencontres consultatives consiste à passer en revue et à clarifier les pratiques des parties, ainsi qu'à discuter des options à retenir pour faire en sorte que les modalités de la convention collective soient interprétées et mises en œuvre conformément à l'intention mutuelle des parties. Les parties utiliseront également ces rencontres pour cerner rapidement les problèmes et les tendances afin de favoriser une résolution efficace des problèmes, avant qu'ils ne s'aggravent et que les positions des parties soient inconciliables. Des ordres du jour devront être produits avant chaque rencontre, et, si possible, la partie qui proposera un point à l'ordre du jour devra tenter de fournir l'information pertinente le plus tôt possible avant la rencontre pour faciliter la préparation et favoriser un dialogue efficace sur ledit point à l'ordre du jour.

Les parties conviennent par conséquent que trois (3) représentants de Relations de travail et trois (3) représentants du Syndicat devront se rencontrer au moins une (1) fois tous les six (6) mois, ou plus fréquemment si les parties en conviennent ainsi. Les représentants de Relations de travail devront inclure le vice-président, Relations de travail, et le directeur général, Relations de travail, tandis que les représentants du Syndicat devront inclure le président du STT-Section locale nationale 1944 des Métallos, et un vice-président du STT-Section locale nationale 1944 des Métallos.

À moins que la Société et le Syndicat conviennent d'un commun accord d'en divulguer le contenu à des tiers, les discussions qui se dérouleront entre les parties lors de ces rencontres seront privilégiées et sans préjudice aux intérêts légaux des parties

Rencontres consultatives sur les mesures d'adaptation

Dans le cadre des rencontres consultatives précitées, la Société et le Syndicat conviennent de tenir des rencontres ayant strictement pour objectif de passer en revue l'application du nouveau Protocole d'entente – Mesures d'adaptation, ainsi que d'évaluer le processus de traitement des mesures d'adaptation.

Aux fins des rencontres visant l'objectif précité, les parties pourront choisir de déroger aux exigences indiquées ci-dessus concernant les personnes devant y assister (par exemple, des mandataires pourront y assister à la place du vice-président, Relations de travail, et du président du STT-Section locale nationale 1944 des Métallos). De plus, la première rencontre devra avoir lieu au plus tôt douze (12) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2016-2021.

Sans que cela vise à restreindre les thématiques des discussions entre les parties, ces discussions pourront entre autres porter sur :

- le processus existant par lequel le Syndicat est informé des demandes de mesures d'adaptation soumises par les salariés et (ou) de la nécessité possible d'une mesure d'adaptation
- les modes et types d'interventions du Syndicat dans le processus de traitement des demandes d'adaptation, y compris les options de mise en œuvre d'une mesure d'adaptation ou encore de modification ou de suppression de celle-ci;
- les renseignements que doivent se communiquer les parties dans le cadre du processus de traitement des demandes d'adaptation.

À moins que la Société et le Syndicat conviennent d'un commun accord d'en divulguer le contenu à des tiers, les discussions qui se dérouleront entre les parties lors de ces rencontres seront privilégiées et sans préjudice aux intérêts légaux des parties

LETTRE D'ENTENTE
RENCONTRES CONSULTATIVES POUR LES DISCUSSIONS
SUR LES PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET
D'ARBITRAGE ET SUR LES ACTIVITÉS CONNEXES

La Société et le Syndicat affirment souhaiter la tenue de rencontres entre des représentants de haut rang de Relations de travail et du Syndicat pour discuter des processus de règlement des griefs et d'arbitrage et des activités connexes.

Par conséquent, les parties conviennent que deux (2) représentants de Relations de travail et deux (2) représentants du Syndicat devront se rencontrer à au moins deux (2) reprises entre le 1^{er} janvier 2024 et l'expiration de la convention collective, pour passer en revue les activités en matière de griefs et d'arbitrage ainsi que pour étudier les options à retenir afin d'accroître l'efficacité et l'efficacé des processus de règlement des griefs et d'arbitrage. Dans le cadre de ces rencontres consultatives, un (1) des représentants de Relations de travail devra être le vice-président, Relations de travail, ou son mandataire, tandis qu'un (1) des représentants du Syndicat devrait être le président du STT-Section locale nationale 1944 des Métallos, ou son mandataire.

À moins que la Société et le Syndicat conviennent d'un commun accord d'en divulguer le contenu à des tiers, les discussions qui se dérouleront entre les parties lors de ces rencontres seront privilégiées et sans préjudice aux intérêts légaux des parties.

LETTRE D'ENTENTE
FORUM CONSULTATIF POUR LES DISCUSSIONS SUR
L'IMPARTITION ET LA DÉLOCALISATION

Un forum consultatif, constitué de jusqu'à quatre (4) représentants de la haute direction de la Société et de jusqu'à quatre (4) représentants du Syndicat sera créé en vue de la tenue de discussions reliées à l'impartition et à la délocalisation.

Sans que cela ne vise à limiter la portée des discussions entre les parties, les sujets abordés peuvent porter sur l'impartition et les tâches accomplies par du personnel syndiqué, à TELUS International ou par d'autres tiers à l'étranger.

D'autres questions peuvent être soulevées en vue de leur discussion dans le cadre du forum, lorsqu'il en est convenu ainsi par les deux parties.

Les membres du forum se rencontreront aussi souvent que deux fois par année ou plus fréquemment, selon ce que conviendront les deux parties.

À moins que la Société et le Syndicat conviennent d'un commun accord d'en divulguer le contenu à des tiers, les discussions qui se dérouleront entre les parties lors de ces réunions seront confidentielles et ne porteront pas atteinte aux droits dont disposent les parties en vertu de la loi.

LETTRE D'ENTENTE

PROBLÈMES DE COMPÉTENCE AU QUÉBEC ENTRE LES UNITÉS DE NÉGOCIATION REPRÉSENTÉES PAR LE STT ET LE SQET

Il est convenu et entendu que, compte tenu du chevauchement géographique, plus particulièrement dans le territoire entourant la Ville de Québec, des ressources des unités de négociation représentées par le STT et le SQET, l'utilisation de salariés représentés par un syndicat pour l'exécution de travaux au sein du territoire de compétence de l'autre syndicat améliore l'expérience client, rehausse l'efficacité de la dotation en personnel et diminue la nécessité de faire appel à des sous-traitants externes.

De tels arrangements n'ont aucunement pour objet de modifier les droits en matière de compétence de l'un ou l'autre des syndicats, comme en font foi les certificats de leurs unités de négociation.

LETTRE D'ENTENTE

ANNEXE A – OUEST IMPARTITION

Pendant la durée de la présente convention collective, si TELUS décide d'impartir des tâches accomplies par du personnel syndiqué et que cela nécessite la réaffectation d'un salarié régulier visé par l'annexe A de la convention collective :

- à un titre de poste dans un groupe de salaire moins élevé;
- à un autre poste à l'extérieur de sa zone de rattachement qui répond aux critères en matière de relocalisation énoncés au sous-alinéa A15.01(a) de la convention collective

la Société convient de respecter les conditions suivantes.

Le Syndicat sera avisé de toute décision d'impartir des tâches accomplies par du personnel syndiqué, conformément aux conditions de la convention collective. En outre, la Société convient d'offrir aux salariés réguliers touchés, comme il est noté ci-dessus, les possibilités suivantes :

- Participation à un programme de départ volontaire, conformément au protocole d'entente – Programmes de départ volontaire; ou
- Redéploiement, en vertu de l'article A13 de la convention collective, à un autre poste s'ouvrant à TELUS pour lequel le salarié est qualifié.

Nonobstant l'article A2.08, un salarié réaffecté de façon permanente à un poste moins bien rémunéré comme conséquence directe de l'impartition conservera son taux de salaire jusqu'à ce que le taux maximal du nouveau poste atteigne le taux actuel du salarié.

L'article 22 – Impartition comporte une clause énonçant que le Syndicat doit être avisé des décisions concernant l'impartition de travail pendant la durée de la convention collective. Sans limiter les droits de la Société en vertu de l'article 22, et en vue de favoriser un dialogue permanent à un niveau plus élevé, les questions relatives à l'impartition pourront être soulevées et discutées durant les réunions dans le cadre de forums consultatifs (prévues en vertu de la lettre d'entente – Forum consultatif pour les discussions sur l'impartition et la délocalisation).

LETTRE D'ENTENTE

ANNEXE B – EST IMPARTITION

Pendant la durée de la présente convention collective, si TELUS décide d'impartir des tâches accomplies par du personnel syndiqué et que cela nécessite la réaffectation d'un salarié régulier régi par l'annexe A de la convention collective :

- à un titre de poste dans un groupe de salaire moins élevé;
- à un autre poste situé:
 - hors des limites de la ville ou de la municipalité où se trouve le lieu de travail du salarié fixé par Société; et
 - dans un rayon de plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail du salarié fixé par la Société; et
 - plus loin du domicile du salarié que le lieu de travail du salarié fixé par la Société;

la Société convient de respecter les conditions suivantes.

Le Syndicat sera avisé de toute décision d'impartir des tâches accomplies par du personnel syndiqué, conformément aux conditions de la convention collective. En outre, la Société convient d'offrir aux salariés réguliers touchés, comme il est noté ci-dessus, les possibilités suivantes :

- Participation à un programme de départ volontaire, conformément au protocole d'entente – Programmes de départ volontaire; ou
- Réaffectation à un autre poste au sein de TELUS correspondant à un titre de poste régi par l'annexe B et pour lequel le salarié est qualifié.

Nonobstant l'article B2.01, un salarié réaffecté de façon permanente à un poste moins bien rémunéré comme conséquence directe de l'impartition conservera son taux de salaire jusqu'à ce que le taux maximal du nouveau poste atteigne le taux actuel du salarié.

L'article 22 – Impartition comporte une clause énonçant que le Syndicat doit être avisé des décisions concernant l'impartition de travail pendant la durée de la convention collective. Sans limiter les droits de la Société en vertu de l'article 22, et en vue de favoriser un dialogue permanent à un niveau plus élevé, les questions relatives à l'impartition pourront être soulevées et discutées durant les réunions dans le cadre de forums consultatifs (prévues en vertu de la lettre d'entente – Forum consultatif pour les discussions sur l'impartition et la délocalisation).

LETTRE D'ENTENTE

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Société et le Syndicat confirment leur intention soutenue d'atteindre les objectifs fixés au chapitre de l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail. Les parties reconnaissent que d'offrir des chances égales pour tous en matière d'emploi signifie beaucoup plus que de traiter des personnes sur le même pied d'égalité, et que la mise en œuvre de mesures spéciales et de mesures d'accommodements pour tenir compte des différences pourrait être nécessaire.

Par conséquent, les parties conviennent que le comité conjoint responsable de l'équité en matière d'emploi, qui se compose de trois (3) représentants de la Société et de trois (3) représentants du Syndicat, se réunira au besoin, mais non moins de deux (2) fois par année. Le comité aura pour mandat de faire ce qui suit :

- formuler des recommandations à l'égard de pratiques et de politiques en matière d'emploi qui permettent d'en arriver plus rapidement à une équité en ce qui a trait aux membres des groupes suivants : les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles;
- discuter des instances où il est nécessaire de s'écarter des dispositions de la convention collective afin d'en arriver à une équité en matière d'emploi.

De plus, le comité évaluera chaque année le progrès qu'a accompli la Société en vue d'en arriver à une équité dans le milieu de travail et, le cas échéant, identifiera les domaines où une attention particulière doit être apportée.

Chaque partie paiera les salaires et dépenses de leurs membres respectifs siégeant au comité.

LETTRE D'ENTENTE

ALLOCATION LINGUISTIQUE

La Société et le Syndicat conviennent qu'un salarié régulier qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, recevait une allocation linguistique en vertu des dispositions de l'article E14 de la convention collective en date du 20 novembre 2005, continuera de recevoir cette allocation conformément à ce qui suit :

1. Le salarié doit travailler dans la province de l'Ontario, sur une chaîne nécessitant la maîtrise d'une langue particulière et, utiliser des connaissances linguistiques autres que celle de la langue anglaise de façon quotidienne dans le cadre de l'exécution du travail.
2. L'allocation linguistique est versée toutes les deux semaines pour les connaissances linguistiques en français, cantonais et mandarin.
3. Un salarié peut être admissible à recevoir plus d'une allocation linguistique.
4. TELUS passera en revue chaque année les allocations linguistiques pour déterminer les postes et les connaissances linguistiques qui donneront droit à l'allocation linguistique, ainsi que le montant d'une telle allocation.
5. TELUS donnera au salarié un préavis de trente (30) jours lorsqu'une allocation linguistique ne s'applique plus à son travail ou si le montant de l'allocation est changé.
6. Lorsqu'un salarié est réaffecté à un poste pour lequel les connaissances linguistiques ne sont plus requises, l'allocation linguistique cessera d'être payée dès que le salarié occupera ses nouvelles fonctions.

LETTRE D'ENTENTE

CALENDRIER D'INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE POUR LES SALARIÉS ASSUJETTIS À L'ANNEXE A – OUEST QUI ONT DES DROITS ACQUIS

Les salariés comptant plus de onze (11) années de service en date du 16 avril 2023 continueront de profiter du calendrier d'invalidité de courte durée figurant ci-dessous :

Années de service	Journées à 100 %	Journées à 70 %
11 ans à 15 ans	100	30
16 ans et plus	130	Aucune

LETTRE D'ENTENTE
TRANSFERT ENTRE LES PROVINCES – RÉGIMES DE RETRAITE

Ce qui suit reflète l'accord initial entre les parties, ayant pris effet le 9 juin 2011, en qui concerne les régimes de retraite en cas de transfert d'un salarié d'une province à une autre.

En cas de transfert d'un salarié d'une province à une autre, le salarié conserve son adhésion au régime dont il était adhérent avant son transfert, et reste admissible au régime en question.

LETTRE D'ENTENTE
PROFESSIONNEL DE SERVICE

La Société confirme l'engagement pris pendant les négociations selon lequel aucun salarié régulier ne sera pas involontairement transféré ou réaffecté de son poste existant à un poste de Professionnel de service.

Signalons que ce poste peut, comme tout autre, s'accompagner de tâches accessoires qui ne modifient pas le caractère du poste en question.

LETTRE D'ENTENTE

REPRÉSENTANT(E) DES VENTES, APPELS ENTRANTS ET SORTANTS

La Société confirme l'engagement pris pendant les négociations selon lequel aucun salarié régulier ne sera involontairement transféré ou réaffecté de son poste existant à un poste de Représentant(e) des ventes, Appels entrants et sortants.

La Société confirme de plus que les tâches principales associées au poste de Représentant(e) des ventes, Appels entrants et sortants, passées en revue lors des négociations reflètent les intentions de la Société en ce qui a trait à la nature de ce poste. Pour plus de précision : les tâches principales du Représentant(e) des ventes, Appels entrants et sortants, consistent à assurer le soutien des ventes, des renouvellements et du traitement des commandes associées pour les produits et services mobiles et résidentiels, ainsi que le soutien ordinaire non lié aux ventes.

Signalons que ce poste peut, comme tout autre, s'accompagner de tâches accessoires qui ne modifient pas le caractère du poste en question.

LETTRÉ D'ENTENTE
SALARIÉS EMBAUCHÉS DANS LE CADRE DES
PROGRAMMES DE TÉLÉTRAVAIL OU STYLES DE TRAVAIL

Dans les cas où, comme condition d'offre ou d'embauche, la direction a affecté un nouveau salarié au programme de télétravail ou à un mode de travail dit « virtuel », comme décrit dans le programme Styles de travail, les dispositions suivantes s'appliquent :

- le salarié sera tenu de continuer de participer au programme de télétravail ou de conserver un mode de travail virtuel, sauf en cas d'accord mutuel;
- la participation d'un salarié au programme ne sera pas interrompue, sauf si la Société détermine que le salarié ne répond plus aux exigences essentielles des politiques et des directives du programme.

LETTRE D'ENTENTE

VIOLENCE CONJUGALE OU FAMILIALE

La Société et le Syndicat affirment leur engagement permanent à promouvoir la santé, la sécurité et le mieux-être des salariés au travail. Pour atteindre cet objectif, les parties s'engagent à soutenir tous les salariés de TELUS dans la lutte contre la violence domestique et ses conséquences au travail.

La violence domestique et familiale est un acte commis par un partenaire intime ou un membre de la famille dans le but d'obtenir du pouvoir et du contrôle, ce qui peut inclure de mauvais traitements physiques, sexuels, émotionnels ou psychologiques. Il peut s'agir d'un acte isolé ou d'actes répétés dénotant une dynamique de violence. Ces actes peuvent toucher des partenaires intimes ou des membres de la famille, quel que soit leur genre ou leur orientation sexuelle, qu'ils soient ou non mariés, en union libre ou qu'ils vivent ensemble. Il arrive que de tels actes se poursuivent après la fin d'une relation.

Pour soutenir les salariés pouvant être victimes de violence domestique ou familiale, la Société accepte ce qui suit :

1. Un salarié victime de violence familiale ou domestique pourra, sous réserve des critères énoncés à l'alinéa 3, s'absenter pendant un maximum de dix (10) jours par année civile, dont les cinq (5) premiers jours seront des congés payés pendant la période d'absence nécessaire. Les congés sont pris par tranches d'au moins un (1) jour.
2. Un salarié victime de violence familiale ou domestique peut, sous réserve des critères énoncés à l'alinéa 3, se voir accorder un congé sans solde supplémentaire, à prendre pendant une période continue ou interrompue avec l'approbation de la direction. L'ancienneté du salarié et les dates de service au sein de la Société ne seront pas affectées par le ou les congés supplémentaires.
3. Le salarié peut se prévaloir des droits énoncés aux alinéas (1) et (2) pour obtenir des soins médicaux ou tout autre soutien nécessaire, conformément aux critères énoncés à l'Article 206.7 du Code canadien du travail, ou pour toute autre raison jugée appropriée par la Société.
4. La Société peut demander au salarié de fournir des documents justifiant les raisons du congé susmentionné. La documentation doit provenir d'un professionnel reconnu, comme un médecin, un avocat, un thérapeute agréé ou un agent d'un organisme chargé de l'application de la loi.
5. Les parties reconnaissent que la violence domestique subie par un salarié peut entraîner une augmentation du nombre d'absences ou une incapacité à répondre aux attentes en matière de rendement. Si un professionnel reconnu confirme les faits, un salarié victime de violence domestique ou familiale ne pourra pas faire l'objet de mesures disciplinaires sans que l'on tienne compte de sa situation personnelle. Cette déclaration d'intention est soumise à une norme de bonne foi de la part de la Société, du Syndicat et des salariés concernés, et ne sera pas utilisée pour éviter l'application de mesures disciplinaires qui, autrement, seraient justifiées.

6. Le Comité d'orientation en santé et sécurité participera à l'élaboration d'un outil d'évaluation des risques de violence domestique, et certaines parties prenantes recevront une formation sur cet outil dans les 12 mois suivant sa mise en œuvre.
7. Les parties reconnaissent que l'accès aux ressources de soutien est essentiel et, à ce titre, la Société fournira des ressources sur son intranet, dont l'accès au Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF). Un salarié qui signale être victime de violence domestique ou familiale sera orienté vers les ressources appropriées, dont des services de soutien.
8. Le cas échéant, conformément à la politique sur les mesures d'adaptation de TELUS, la Société mettra en œuvre des mesures d'adaptation raisonnables qui peuvent inclure un ajustement des heures de travail ou de l'horaire de travail, une réaffectation ou un transfert vers un nouveau lieu de travail, ou d'autres modifications selon le cas. La Société peut également accorder une aide financière à un salarié touché, lorsque cela est jugé approprié, en fonction des circonstances uniques de la situation.
9. Les situations de violence conjugale et familiale sont très délicates et la Société maintiendra la confidentialité des informations transmises par les salariés concernés, conformément au Code de TELUS sur la protection de la vie privée. Les informations ne seront divulguées à d'autres parties au sein de TELUS (par exemple, les dirigeants de l'entreprise ou les représentants de Personnes et culture) que si elles ont raisonnablement besoin d'en prendre connaissance pour remplir leurs fonctions, si la loi l'exige ou le permet, ou avec le consentement du salarié concerné.

LETTRE D'ENTENTE

PLAINTES POUR HARCÈLEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

Les parties affirment que, conformément au Code canadien du travail, Partie II, et au Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (le « Règlement »), une politique, une évaluation du lieu de travail et une formation ont été élaborées conjointement avec le Comité d'orientation en santé et sécurité, et seront révisées régulièrement comme l'exige le Règlement.

1. Dans les cas où une plainte officielle adressée au Bureau responsable du respect en milieu de travail ne peut être résolue et nécessite une enquête conformément au Règlement, TELUS nommera un enquêteur à partir d'une liste d'enquêteurs qualifiés (la « Liste ») conformément au processus établi dans le Règlement.
2. Les parties conviennent que la liste comprendra les noms des membres actuels et futurs du Bureau responsable du respect en milieu de travail. Les membres du Bureau responsable du respect en milieu de travail doivent répondre aux critères de qualification définis dans le Règlement. TELUS et le Comité d'orientation en santé et sécurité peuvent ajouter des noms à la liste conformément au Règlement.
3. Un plaignant et un défendeur nommés dans une plainte formelle adressée au Bureau responsable du respect en milieu de travail peuvent demander la présence d'un délégué syndical ou d'une autre personne soutien comme observateur à un entretien tenu par l'enquêteur, à condition que cette personne ne soit pas en conflit d'intérêts réel ou perçu par rapport à la plainte.
4. Lorsqu'une mesure disciplinaire résulte de la résolution d'une plainte formelle, elle sera communiquée conformément à l'article 10.01.
5. Lorsqu'une enquête est menée conformément à l'alinéa 1 ci-dessus, un rapport sera communiqué au plaignant, au défendeur et au Comité local de santé et de sécurité, comme le prévoit le Règlement.
6. Les parties conviennent que toute information obtenue dans le cadre d'une plainte formelle sera gardée confidentielle conformément à la Politique de respect en milieu de travail et au Règlement.

Les parties confirment que ce qui précède résume l'accord entre la Société et le Syndicat, et que le Syndicat a informé ses membres au sein du Comité d'orientation en santé et sécurité de cet accord.

LETTRE D'ENTENTE

RETRAIT DES LETTRES NON DISCIPLINAIRES

Les lettres non disciplinaires sont retirées du dossier d'un salarié deux (2) ans après la date à laquelle elles y ont été déposées, à condition qu'aucun autre problème ou motif de préoccupation de nature similaire ne surviennent au cours de cette période de deux (2) ans suivant la remise de la lettre confirmant une mesure disciplinaire.

Toute absence ou tout congé de plus de trois (3) mois pendant la période susmentionnée prolonge la période de deux (2) ans d'une durée correspondant à celle de l'absence.

Notons que les lettres non disciplinaires sont définies comme des « lettres signalant une préoccupation » ou des « lettres d'attentes » officielles traitant du rendement ou du comportement insatisfaisant d'un salarié. Ces lettres ne comprennent pas les lettres liées à l'absentéisme non coupable.

Il est entendu que les lettres non disciplinaires ne constituent pas une étape dans le processus de mesures disciplinaires graduées.

NOTES

NOTES

NOTRE Credo EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

« Quelles que soient les
exigences du service ou
l'importance de la tâche, la
sécurité reste notre priorité. »
