

# Document sur le vote de grève

Nos membres syndiqués ont récemment rejeté, par une marge de près de deux contre un, l'offre inférieure à la norme de Telus dans l'espoir qu'elle revienne à la table de négociation et négocie une entente équitable, sans concessions majeures, qui reflète l'engagement et le travail soutenu de nos membres.

Cependant, Telus refuse toujours de revenir à la table. Notre Syndicat croit que vous méritez plus.

Plus il y a membres qui votent pour la grève, plus le Comité de négociation a le pouvoir de faire bouger la Compagnie de sa position ridicule. Telus a toujours des concessions majeures sur la table et offre une augmentation salariale de 0 % pour 2022. Le Syndicat espère qu'un « oui » retentissant à la grève emmènera à d'autres améliorations, mais rien n'est sûr, et Telus peut encore choisir de nous mettre en lock-out.

La solidarité bénéficie à tout le monde et en s'unissant en grand nombre, les membres peuvent obtenir davantage.

---

## **Priorités**

Les priorités du Syndicat reflètent la voix des membres, la sécurité d'emploi, les améliorations salariales et une meilleure convention collective pour tous, sans plus de pertes.

Les points suivants mettent en valeurs les revendications que le Syndicat défend :

### **Durée et rémunération**

La proposition monétaire de la Compagnie est une insulte à votre valeur. Le Syndicat estime que le membre moyen perdrait au moins, environ **78 000 \$** tout au long de sa carrière si nous ne nous opposons pas à cette proposition monétaire (les calculs suivent après les tableaux des salaires).

La preuve est dans les chiffres. Telus prospère financièrement; elle fait des profits records et des augmentations de leur revenu et du revenu net d'une année sur l'autre. Malgré ce succès, les augmentations salariales proposées par la Compagnie sont déconnectées des accords salariaux couramment en vigueur au Canada et du coût de la vie.

Pendant ce temps, le PDG Darren Entwistle a reçu une augmentation de 45 % de sa rémunération de 2020 à 2021, atteignant 19,82 millions de dollars en pleine pandémie. Ça vaut la peine de noter que Telus a réalisé des profits substantiels pendant la COVID et a reçu des subventions gouvernementales.

L'offre de rémunération proposée par Telus est considérablement décalée par rapport à la réalité, puisque LifeWorks, une entreprise qui s'occupe des questions de ressources humaines et qui a récemment été acquise par Telus pour 2,3 milliards de dollars, affirme que les salaires de base canadiens ont augmenté de 4,01 % en 2022 et prévoit une augmentation moyenne de 3,86 % pour les entreprises qu'elle étudie en 2023. Nous avons proposé une augmentation salariale de 5 % chaque année pour un accord de trois ans, rétroactifs au 1er janvier 2022.

# Document sur le vote de grève

Le dernier jour de la conciliation, nous avons proposé une offre qui aurait permis de régler tous les enjeux en suspens et qui comprenait un règlement pécuniaire de 3 % par année sur cinq ans, pour un total de 15 %, rétroactif au 1er octobre 2022, ainsi qu'un montant forfaitaire de 10 000 \$ à la ratification.

Malgré notre proposition raisonnable, Telus l'a rejetée sans y réfléchir. Dans ces conditions, nous nous retrouvons avec une proposition d'augmentation salariale de 5 % pour chaque année d'une convention de trois ans, avec effet rétroactif au 1er janvier 2022. Les propositions monétaires irréalistes de Telus, ainsi que son manque de considération pour notre proposition, devraient justifier un mandat de grève fort.

Proposition du Syndicat – Échelle salariale		
1 <sup>er</sup> janvier 2022 *	2023 *	2024
5 %	5 %	5 %

\*=Rétroactivité

Propositions de la compagnie – Échelle salariale				
À la ratification	Oct 2023	Oct 2024	Oct 2025	Oct 2026
3 %	2.5 %	2 %	2 %	2 %

Sommes forfaitaires	
À la ratification	Oct 2023
\$5000	\$5000

Selon la proposition monétaire du Syndicat, au 1er janvier 2024, vous gagneriez 15,8 % de plus que votre salaire actuel (1,05 x 1,05 x 1,05). Selon la proposition monétaire de la Compagnie, au 1er octobre 2024, vous ne gagneriez que 7,7 % de plus que votre salaire actuel (1,03 x 1,025 x 1,02), ce qui représente un écart salarial de 8,1 % entre les deux propositions. Si ce déficit salarial de 8,1 % persiste pendant toute la carrière du membre moyen chez Telus, il perdrait environ **77 989 \$** au moment de sa retraite à 60 ans. Pour calculer ce montant, il faut prendre le salaire moyen des membres employés par Telus, soit 30,86 \$/h, et le multiplier par le déficit salarial de 8,1 %, ce qui donne une différence de salaire de 2,50 \$/h, multiplié par 1950 heures de travail par an et 16 ans pour qu'un membre de notre âge moyen (44 ans) ait 60 ans. Ce déficit salarial mérite à lui seul de faire la grève.

# Document sur le vote de grève

Nous avons été raisonnables dans nos demandes salariales tout en essayant d'obtenir des gains raisonnables pour nos membres qui reflètent leur travail acharné et leur dévouement. Telus propose des concessions inutiles et son rejet de notre proposition raisonnable est révélateur du manque de considération de la Compagnie pour le bien-être et la valeur de ses employés.

## Article 5 – Reconnaissance syndicale

Le Syndicat reconnaît l'importance cruciale de fournir une Orientation syndicale aux nouveaux employés afin de maintenir des membres actifs dans le Syndicat. C'est particulièrement difficile, car de nombreux membres travaillent à partir de la maison et participent au programme de télétravail. Comme Telus embauche maintenant directement dans le programme de télétravail, il est essentiel que nous puissions communiquer avec nos membres. L'amélioration de la force du Syndicat profite à tous, ce qui mène à de meilleures ententes. Nous étions prêts à faire des compromis et à accepter leur langage s'ils poursuivaient la pratique actuelle d'autoriser une brève orientation syndicale pour des grandes classes d'employés de bureau. Malheureusement, cela a été refusé jusqu'à présent.

Position du Syndicat	Position de Telus
Une orientation standardisée pour les nouvelles embauches pendant le processus d'intégration chez Telus.	Accepte d'informer les nouveaux employés qu'ils sont représentés par un Syndicat et qu'une convention collective est en vigueur.

## Article 10 - Surveillance

Notre proposition interdit l'utilisation du GPS ou de tout autre logiciel de surveillance à des fins disciplinaires après 90 jours, y compris l'ACW, le temps d'attente et toute autre forme de surveillance. La surveillance est la principale cause des mesures disciplinaires et des congédiements chez Telus, et nous considérons qu'il y a déséquilibre de pouvoir si la Compagnie peut s'appuyer sur des informations de surveillance remontant si loin dans le temps qu'un membre ne peut raisonnablement se souvenir d'aucune justification de ce que la surveillance montre. De même, le fait de pouvoir s'appuyer sur des surveillances très anciennes ne fait qu'encourager les « investigations en profondeur » de la direction et les « expéditions de pêche » visant des membres qui pourraient être sous le radar de la direction pour des raisons sans rapport. Nous devons protéger les employés contre cela.

Position du Syndicat	Position de Telus
Ajouter un langage pour protéger de la surveillance et limiter les programmes de surveillance à 3 mois, sauf si un problème de nature similaire se produit. (GPS, ACW, etc.)	Maintenir le statu quo.

# Document sur le vote de grève

## Article 19 (Article 22\*) - Impartition

Notre proposition prévoit une conversation et des discussions de bonne foi avec la Compagnie 60 jours avant toute sous-traitance d'un emploi afin d'explorer des alternatives à la délocalisation et de maintenir les emplois de l'unité de négociation. Notre proposition ne cherche pas à empêcher la Compagnie de faire de la sous-traitance, mais plutôt à envisager des alternatives avant d'en faire l'option principale.

Position du Syndicat	Position de Telus
Extension de la période de préavis à 60 jours, incluant le nom des sous-traitants et les raisons de la sous-traitance et l'ajout de discussions de bonne foi pour maintenir les employés de l'unité de négociation.	Maintenir le statu quo.

## Article 27 – Indemnité de vie chère

Telus vise à abolir entièrement de cette disposition, ce qui a historiquement entraîné une augmentation de la rémunération des membres pendant les périodes de hausse du coût de la vie en 2008, 2011 et 2021. Pour 2021, l'indemnité de vie chère prévoyait une augmentation de 0,6 % de l'échelle salariale.

Position du Syndicat	Position de Telus
Maintenir cet article tout en révisant les dates et les pourcentages.	Supprimer l'article entièrement.

## A3 - Jours fériés

Bien que le gouvernement ait accordé le congé de la Journée nationale de vérité et de réconciliation aux employés sous réglementation fédérale, Telus insiste de négocier l'échange avec le congé du Lundi de Pâques afin que le coût soit neutre. La Compagnie a démontré au cours des deux dernières années qu'elle pouvait respecter les deux.

Selon la proposition de la Compagnie, si un jour férié tombe sur votre jour de congé, vous recevrez soit un jour férié en remplacement, ou soit qu'elle vous paye le salaire du congé. Nous croyons que les gestionnaires résisteront à l'idée de planifier les congés par accord mutuel, surtout si l'on considère le nombre des périodes d'interdiction et des restrictions qui se produisent tout au long de l'année. Par conséquent, les remplacements des jours fériés devraient être à la discrétion des employés.

Position du Syndicat	Position de Telus
Propose d'ajouter V & R comme jour férié et que le remplacement des jours fériés soit à la discrétion de l'employé.	Échanger le V & R contre le lundi de Pâques et perdre la fin de semaine de 4 jours, et que les jours fériés travaillés soient planifiés par accord mutuel ou payé à l'employé.

# Document sur le vote de grève

## B6 – TS après 7.5 heures

Cette proposition a pour but d'exiger un traitement juste et équitable pour les membres de l'annexe B. Il s'agit de se faire payer en temps supplémentaire pour les heures supplémentaires travaillées. Si vos heures de base sont de 7,5 heures par jour et que la rémunération des heures supplémentaires n'intervient qu'après 8 heures de travail, c'est 30 minutes de plus que vos heures de base qui devraient être considérées comme du temps supplémentaires. C'est inacceptable. Tous les autres employés de Telus sont payés en heures supplémentaires immédiatement après avoir travaillé leurs heures de base.

Position du Syndicat	Position de Telus
Les employés soient payés en heures supplémentaires après que les heures de base ont été travaillées.	Maintenir le statu quo.

## PDE de l'annexe A - Avantages sociaux

La Compagnie veut passer des avantages fixes de l'Annexe A aux avantages Flex Équipe Telus. Selon les scénarios que le Syndicat a analysé, cela coûtera plus cher à certains membres pour les mêmes avantages qu'ils ont actuellement. Telus est auto-assurée, ce qui signifie qu'elle ne paie pas de primes d'assurance, mais qu'elle verse directement les prestations. Toute économie sur les avantages sociaux va directement à Telus.

Le PDE de l'annexe A est également beaucoup plus normatif en ce qui concerne le niveau de couverture, le montant payé et par qui. Telus propose de supprimer cette lettre qui lui permettrait de modifier le plan Flex Équipe Telus avec un préavis de 30 jours au Syndicat.

La Compagnie a proposé de modifier l'échelle d'avantages ICD afin de prévoir jusqu'à 65 jours payés à 100 % et 65 autres jours à 70 %. Il s'agit d'une augmentation pour les membres de l'annexe B, mais d'une réduction pour certains membres de l'annexe A. Il existe une proposition visant à accorder des droits acquis aux employés de l'annexe A qui ont plus de 11 ans d'ancienneté dans le calendrier actuel des prestations ICD.

Le Syndicat a fait preuve d'ouverture d'esprit en écoutant les propositions de la Compagnie et a indiqué qu'il pouvait envisager un régime d'avantages sociaux Flex uniquement s'il était garanti qu'il n'entraînerait pas une augmentation des coûts pour les membres qui bénéficieraient de la même couverture qu'actuellement. Le Syndicat a proposé d'ajouter un complément au compte Soins de santé pour y parvenir, mais la Compagnie a refusé.

Position du Syndicat	Position de Telus
Maintenir les avantages fixes actuels. Les modifications aux avantages sociaux ne peuvent être effectuées qu'avec l'accord des deux parties.	Transfert des membres de l'annexe A aux Avantages sociaux Flex Équipe Telus.

# Document sur le vote de grève

## **PDE - Régime de retraite des employés en Colombie-Britannique (RRTT)**

La Compagnie propose d'abolir le RRTT aux nouveaux employés de la Colombie-Britannique et de transférer tous les nouveaux membres au Régime de retraite à cotisations déterminées de Telus. Cette mesure créera de l'incertitude pour les régimes de retraite des membres.

L'objectif d'un syndicat est de négocier au nom des membres actuels et futurs. Il reconnaît que les compagnies peuvent promettre que les membres actuels sont protégés, mais ce n'est souvent pas le cas à long terme. La fermeture du RRTT aux futurs membres pourrait être la première étape pour que la Compagnie cible le régime de retraite à l'avenir. Comme il y aura moins de participants au régime, il y a plus de chances que Telus cherche à réduire le niveau de cotisation. Elle a déjà tenté de le faire lors de négociations précédentes. La taille du régime, qui est à plusieurs milliards de dollars, lui permet de bénéficier d'une « économie d'échelle » en termes de frais généraux et d'administration très efficaces, et d'avoir accès à certains des meilleurs conseillers et gestionnaires de fonds au Canada. Ces avantages clés, qui ont une incidence sur le rendement du régime, seraient compromis si l'actif tombait à zéro au fur et à mesure que le régime se désintègre.

Le taux de cotisation actuel de Telus au RRTT est de 10 %. En transférant tous les nouveaux membres admissibles au régime de retraite à cotisations déterminées de Telus, la Compagnie économise au moins 4 % du salaire de tous les futurs membres qui auraient autrement participé au RRTT.

Position du Syndicat	Position de Telus
Maintenir le statu quo.	Fermer le RRTT aux nouveaux entrants et transférer tous les nouveaux membres admissibles au régime de retraite à cotisations déterminées de Telus

## **Technicien(ne) des services résidentiels numériques (PDE & LDE)**

Le poste de Technicien(ne) des services résidentiels numériques (DHT) a été introduit dans la dernière convention collective. Notre proposition prévoit une transition automatique vers le rôle plus rémunérateur de Technicien(ne) de service après deux (2) ans.

La Compagnie veut éliminer le poste de Technicien(ne) des services résidentiels numériques et le remplacer par un modèle de « rémunération en fonction des compétences » appelé Professionnel du service et technicien(ne), sans restriction de démarcation. Les compétences seraient ajoutées ou supprimées en fonction des services que la Compagnie juge nécessaires à un endroit ou à un moment donné.

La proposition de la Compagnie aurait pour effet d'éliminer le poste de Technicien(ne) de service au fil du temps. Telus a clairement indiqué que si elle obtenait le poste de Professionnel du service et technicien(ne), elle n'embaucherait plus de Techniciens du service. Par attrition, ce rôle disparaîtrait.

# Document sur le vote de grève

Position du Syndicat	Position de Telus
Faire passer un Technicien(ne) des services résidentiels numériques au rôle de Technicien de service sur une période de deux ans et avec une formation. La portée du travail a été limitée à l'installation « prêt à l'emploi ». Pas de travaux de réparation. Un nombre égal de Technicien(ne) des services résidentiels numériques et Technicien(ne) du service.	Une grille salariale pour les Professionnels du service dont une partie de la rémunération serait liée aux compétences et à la formation. La direction contrôlerait qui reçoit la formation et ce qui donne droit à une rémunération supplémentaire. Les échelons peuvent être supprimés lorsque la compétence n'est plus requise. Les membres actuels de Technicien(ne) des services résidentiels numériques seraient automatiquement affectés à ce rôle. Supprime la limite de démarcation.

## PDE - Magasins de détail de Telus

Ce protocole d'entente ne permet pas à cette Section locale de s'étendre en syndiquant les employés de magasins de détail Telus. Donc, même si ces personnes voulaient se joindre à notre Syndicat, cela ne serait pas permis. Étant donné que des milliers de nos emplois sont délocalisés et sous-traités, il est impératif, maintenant plus que jamais, d'augmenter le nombre de nos membres.

Position du Syndicat	Position de Telus
Supprimer le PDE.	Maintenir le statu quo.

## PDE – Délocalisation

Vous devriez maintenant être au courant d'une lettre qu'elle oblige le Syndicat à signer et qui ne fait pas partie de la convention collective. Elle empêcherait notre Syndicat de discuter publiquement des pratiques de délocalisation de Telus. Ils veulent que nous restions les bras croisés et que nous regardions nos emplois quitter le Canada.

Position du Syndicat	Position de Telus
Supprimer le PDE.	Maintenir le statu quo.

Face à cette longue liste de concessions et aux différences notables qui subsistent entre nos positions et celles de la Compagnie, nous encourageons fortement nos membres à voter en faveur d'une grève afin d'envoyer un message clair à Telus : nous n'accepterons pas de concessions inutiles ni de sous-évaluation de notre travail.

# Document sur le vote de grève

Nous devons être solidaires et lutter pour une rémunération et un traitement équitable, et exiger que Telus reconnaisse et apprécie le rôle crucial que nous jouons dans le succès de la Compagnie. Ce n'est qu'en nous levant que nous pourrons assurer un avenir meilleur pour nous-mêmes et nos familles.

Il est temps pour les employés de Telus de passer à l'action et de voter pour la grève ! Soyons solidaires et luttons pour ce que nous méritons.

#LevonNOUS!