

Annexe G – TELUS Systèmes nationaux (TSN)

à la

convention collective

entre



et le



Du 6 avril 2008 au 19 novembre 2010

INDEX

ANNEXE G – TELUS SYSTÈMES NATIONAUX (TSN)

Article G1.....	Application de la présente annexe.....	3
Article G2.....	Application de la section accord cadre et des protocoles d'entente.....	3
Article G3.....	Définitions	4
Article G4.....	Paiement des salaires.....	5
Article G5.....	Administration des salaires	5
Article G6.....	Indemnités différentielles	5
Article G7.....	Outils	6
Article G8.....	Jours fériés.....	6
Article G9.....	Vacances annuelles	8
Article G10.....	Heures de travail et horaire.....	10
Article G11.....	Temps supplémentaire	11
Article G12.....	Dépenses	12
Article G13.....	Congés autorisés	12
Article G14.....	Dispositions relatives à la rémunération pour les employés qui bénéficient d'une absence autorisée	13
Pièce complémentaire G-1....	Titres de postes	14
Pièce complémentaire G-2....	Échelles de salaires.....	15

PROTOCOLES D'ENTENTES

TELUS SYSTÈMES NATIONAUX (TSN)

Rémunération variable	17
Rajustements de la rémunération annuelle	18
Heures de travail et horaire.....	19
Questions de transition	20

LETTRES D'ENTENTE/D'INTENTION

TELUS SYSTÈMES NATIONAUX (TSN)

Avantages sociaux du Régime PLAN.IT	21
Vacances.....	22

ANNEXE G – TELUS SYSTÈMES NATIONAUX (TSN)

ARTICLE G1 – APPLICATION DE LA PRÉSENTE ANNEXE

G1.01 Les dispositions de la présente annexe (annexe G) de la présente convention s'appliquent aux salariés de TELUS Systèmes nationaux qui occupent les emplois indiqués à la pièce complémentaire G-1 de la présente annexe, sauf :

- les employés de TELUS Systèmes nationaux situés en Alberta et en Colombie-Britannique qui sont passés aux annexes B et C tel qu'il est prévu dans le protocole d'entente – Transition des employés de TELUS Systèmes nationaux qui résident en Alberta et en Colombie-Britannique aux annexes B et C de la convention collective, en date du 4 janvier 2008.

G1.02 Les taux de salaire de base pour les salariés visés par la présente annexe sont indiqués à la pièce complémentaire G-2 à la présente annexe.

ARTICLE G2 – APPLICATION DE LA SECTION ACCORD CADRE ET DES PROTOCOLES D'ENTENTE

G2.01 Les articles suivants contenus dans la section accord cadre de la présente convention s'appliquent aux salariés visés par la présente annexe, sous réserve des modifications identifiées :

- Article 1 Champs d'application
- Article 3 Ancienneté et années de service
- Article 4 Discrimination
- Article 5 Reconnaissance syndicale
- Article 6 Retenues des cotisations et renseignements fournis au Syndicat
- Article 7 Absence autorisée
- Article 8 Droits de la Direction
- Article 9 Aucune grève ni lockout
- Article 10 Motif valable – sauf l'alinéa 10.01, modifié de façon à permettre au représentant du Syndicat dont la présence est requise de procéder par téléconférence lorsqu'il n'est pas disponible au même lieu de travail que l'employé
- Article 11 Grievs – sauf l'alinéa 11.04, modifié par la suppression du paragraphe 11.04(a) et par la modification du paragraphe 11.04(b) de façon qu'il s'applique également à la réunion convoquée à l'étape 1
- Article 12 Arbitrage
- Article 15 Santé et sécurité – modifié par la suppression de l'alinéa 15.02
- Article 30 Changement technologique – modifié par la suppression de l'alinéa 30.03 et son remplacement par le texte suivant : « La Société et le Syndicat conviennent de se réunir pour discuter des mesures qui peuvent être prises pour aider les salariés réguliers touchés par le changement technologique à s'adapter aux incidences de ce changement. Si un salarié régulier est congédié par suite de l'introduction d'un changement technologique, le salarié aura droit à une indemnité de cessation d'emploi, calculée en fonction du nombre d'années de service complétées, conformément au tableau ci-dessous. »

Années de service complétées	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 complétée
Pour chaque année subséquente	3 semaines
Indemnité de cessation d'emploi minimale : 4 semaines	
Indemnité de cessation d'emploi maximale : 52 semaines	

- Article 32 Congé de maternité, congé parental et congé de soignant
- Article 39 Cours approuvés par la Société
- Article 40 Tenue de travail
- Article 41 Méthode de négociation collective
- Article 42 Indemnité de vie chère
- Article 43 Durée

G2.02 Les protocoles d'entente suivants s'appliquent aux salariés visés par la présente annexe, sous réserve des modifications identifiées :

- Régimes de commissions/de rémunération incitative
- Nombre d'heures de travail moyen – modifié par la suppression de la partie II
- Fusions, acquisitions et dessaisissements
- Programmes de départ volontaire

G2.03 Les lettres d'entente suivantes s'appliquent à tous les salariés visés par la présente annexe :

- Paie par transfert électronique de fonds
- Équité en matière d'emploi
- Politique visant le respect en milieu de travail

G2.04 Toutes les mentions du terme « Société » dans la section accord cadre, le protocole d'entente et les lettres d'entente/d'intention sont remplacées par celui de « TSN » aux fins de la présente annexe.

G2.05 Toutes les mentions des termes « Direction » et « supérieur immédiat » qui paraissent dans la section accord cadre, le protocole d'entente et les lettres d'entente/d'intention renvoient à la Direction de TSN et aux supérieurs immédiats de TSN aux fins de la présente annexe.

ARTICLE G3 – DÉFINITIONS

G3.01 **Salarié régulier à temps plein** – Par salarié régulier à temps plein s'entend une personne régie par les conditions de la présente annexe dont on s'attend, dans une mesure raisonnable, à ce que son emploi se continue, sous réserve de cessation à l'initiative de TSN ou du salarié. Un salarié régulier à temps plein est un salarié dont il est prévu qu'il travaille les heures de travail de base fixées au regard du titre de poste du salarié.

G3.02 **Salarié régulier à temps partiel** – Par salarié régulier à temps partiel s'entend une personne régie par les conditions de la présente annexe dont on s'attend, dans une mesure raisonnable, à ce que son emploi se continue, sous réserve de cessation à l'initiative de TSN ou du salarié. Un salarié régulier à temps partiel est un salarié dont il est prévu qu'il travaille au moins quinze (15) heures chaque semaine.

G3.03 **Salarié temporaire** – Par salarié temporaire s'entend une personne régie par les conditions de la présente annexe, dont le maintien de l'emploi est sous réserve de la réalisation ou de l'achèvement de travaux à l'initiative de TSN. TSN 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.

G3.04 **Période d'essai** – Un salarié sera considéré en probation pendant les cent vingt (120) premiers jours ouvrables d'emploi continu par TSN. Nonobstant l'article 10 de la convention collective, TSN conserve le droit de mettre fin à l'emploi d'un salarié en probation que TSN juge inapte ou insatisfaisant.

Autres définitions

- G3.05 **Taux horaire de base** – Le montant en numéraire indiqué dans l'échelle de salaires applicable qui est versé à un salarié à l'égard d'une heure normale de travail.
- G3.06 **Salaires de base** – Le montant en numéraire gagné par un salarié au taux horaire normal (à l'exception des heures supplémentaires, primes, indemnités différentielles, versements forfaitaires, paiements variables et tout incitatif au rendement ou paiement semblable auquel un salarié a droit).
- G3.07 **Prime** – Un versement en sus du taux de salaire normal auquel un salarié pourrait avoir droit. À titre d'exemple, une prime d'une demi-fois (1/2) le taux horaire normal d'un salarié correspond à temps et demi. Une prime d'une fois le taux horaire normal d'un salarié correspond à temps double.
- G3.08 **Jour** – Sauf indication contraire, par « jour », aux fins de la présente annexe, s'entend un jour civil.
- G3.09 Dans la présente annexe, l'emploi du masculin suppose le féminin, et vice-versa.
- G3.10 Dans la présente annexe, les termes « classification » et « titre de poste » ont un sens identique.

ARTICLE G4 – PAIEMENT DES SALAIRES

- G4.01 Les salariés sont payés toutes les deux semaines durant l'année par transfert électronique de fonds quant à la totalité de leur salaire, sauf les incitatifs au rendement.
- G4.02 Si un salarié désire s'enquérir des détails de sa paie, il doit s'adresser à son directeur.
- G4.03 Si les services d'un salarié comptant trois (3) mois consécutifs d'emploi continu ne sont plus requis, l'employé se voit remettre un avis écrit de deux (2) semaines, ou une indemnité de préavis, sauf s'il est congédié pour un motif valable.
- G4.04 Un salarié régulier qui démissionne de son poste auprès de TSN 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.
- G4.05 Les dépenses approuvées par la Société peuvent être remboursées par transfert électronique de fonds.

ARTICLE G5 – ADMINISTRATION DES SALAIRES

- G5.01 Un salarié qui est affecté temporairement ou en permanence à un poste comportant un taux de rémunération différent recevra un traitement conforme aux pratiques de TSN.

ARTICLE G6 – INDEMNITÉS DIFFÉRENTIELLES

G6.01 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.

ARTICLE G7 – OUTILS

G7.01 Pour tous les titres de postes figurant à cette annexe (annexe G), 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 G8 – JOURS FÉRIÉS

G8.01 Les jours suivants seront reconnus comme congés payés :

- Jour de l'An,
- Vendredi Saint,
- Fête de Victoria (au Québec reconnue comme Fête de Dollard),
- Fête du Canada,
- Saint-Jean-Baptiste (au Québec seulement),
- Congé statutaire (sauf au Québec),
- Fête du Travail,
- Action de grâces,
- Jour de Noël,
- Lendemain de Noël

G8.02 Lorsque l'un ou l'autre des jours fériés dont il est fait mention à l'alinéa G8.01 tombe un :

- (a) Dimanche – le lundi suivant sera considéré le jour férié. Lorsque le lendemain de Noël tombe un lundi, le mardi suivant sera considéré comme le jour férié.
- (b) Samedi – s'il s'agit d'une journée de congé pour le salarié, celui-ci pourra prendre la journée de travail précédant ou suivant le jour férié, à moins que la demande ne permette pas un tel congé, auquel cas le salarié pourra prendre congé à un autre moment dont lui et TSN conviendront.
- (c) Du lundi au vendredi, qui est une journée de congé pour le salarié, celui-ci aura droit à un autre moment à une journée de congé rémunérée, qui pourra prendre la forme d'une journée de vacance de plus que celles auxquelles il a droit ou d'une journée de congé rémunérée au moment dont lui et TSN conviendront.
- (d) Le samedi ou le dimanche, nonobstant les alinéas G8.02(a) et (b) – lorsqu'il s'agit d'une journée de congé pour un administrateur, prestation du service résident, celui-ci pourra prendre la journée de travail précédant ou suivant le jour férié pour que cela corresponde au calendrier des jours fériés du client, à moins que la demande ne permette pas un tel congé, auquel cas le salarié pourra prendre congé à un autre moment dont lui et la Société conviendront.

- (e) Lorsque le salarié et TSN ne peuvent s'entendre quant à ce qui est indiqué aux paragraphes G8.02(b), (c) et (d), le droit de prendre une journée de congé qui est temporairement mise en banque au cours de l'année civile sera accordé au plus tard le 31 janvier de l'année civile suivante.

Rémunération pour les jours fériés

- G8.03 La rémunération versée au salarié régulier à temps plein pour un jour férié est en fonction du salaire de base du salarié.
- G8.04 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.
- G8.05 Nonobstant les dispositions des alinéas G8.01, G8.03 et G8.04 :
 - (a) L'employé 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, n'a pas droit à une rémunération pour 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

- G8.06 Le salarié régulier à temps plein qui travaille un jour férié peut, outre la rémunération pour jour férié auquel il peut avoir droit :
 - (a) recevoir une prime correspondant à une (1) fois le taux horaire de salaire 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 TSN.
- G8.07 Le salarié régulier à temps partiel qui travaille un jour férié recevra, outre la rémunération pour jour férié auquel il peut avoir droit, une prime correspondant à une (1) fois le taux horaire de salaire de base pour chaque heure normale travaillée le jour férié.
- G8.08 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 religieuses

- G8.09 Le salarié peut demander de prendre une autre journée de congé que le Vendredi Saint ou le jour de Noël pour célébrer une autre fête religieuse. 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. 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 G9 – VACANCES ANNUELLES

À compter du 1^{er} janvier 2009 :

Droit aux vacances

G9.01 Au cours de l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié régulier à temps plein a droit au nombre de journées de vacances rémunérées correspondant au prorata de 15 journées de vacances pour une année civile complète basé sur la durée du service complété par le salarié au cours de cette année civile.

G9.02 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
Moins de 8	15 jours
8 à 14	20 jours
15 à 24	25 jours
24*	30 jours

*applicable aux employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2002

G9.03 Au cours de l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié temporaire ou régulier à temps partiel recevra 4 % de son salaire pour cette année civile au lieu de journées de vacances rémunérées pour cette année. Ce montant sera payé avant le 31 janvier de l'année suivante.

G9.04 Au cours des années postérieures à l'année d'embauche ou de réembauche, le salarié temporaire ou régulier à temps partiel aura droit au nombre de journées de vacances rémunérées indiqué dans le tableau figurant à l'alinéa G9.02 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 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 figurant à l'alinéa G9.02. 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.

G9.05 (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
- (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 paragraphe G9.05(a) qui dépasse le nombre de journées de vacances auxquelles le salarié a droit au cours de l'année civile en cours sera déduite du nombre de journées de vacances auxquelles le salarié a droit au cours de l'année civile subséquente.

Prise de vacances

- G9.06 Les vacances devront être prises pendant l'année civile au cours de laquelle elles sont cumulées.
- G9.07 Le moment pour prendre des vacances est établi en fonction des besoins de l'entreprise et avec l'approbation de la Direction. Les demandes de vacances seront soumises conformément aux pratiques en vigueur dans le service où travaille le salarié.
- G9.08 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

- G9.09 Nonobstant les dispositions des alinéas G9.01 et G9.02 :
- (a) Le salarié ayant cumulé moins d'une (1) année de service qui quitte son emploi au sein de la Société recevra 4 % de son salaire admissible 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 ayant 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 congé payé au taux de salaire 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 des vacances pour cette année); ou
- (ii) 4 % de son salaire admissible pour l'année civile en cours si le salarié a cumulé moins de six (6) années de service, ou 6 % de son salaire admissible pour l'année civile en cours s'il a cumulé six (6) années de service ou plus,
- 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.
- G9.10 Toutes les journées de vacances sont payées selon le taux de salaire de base du salarié au moment où les journées de vacances sont prises.
- G9.11 Malgré 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 G9.04, le montant de la paie de vacances auquel le salarié régulier à temps partiel ou le salarié temporaire a droit sera basé sur 2 % du salaire de base total 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 G9.12.

G9.12 Lorsque 4 % (ou 6 % après six [6] années de service) du salaire total du salarié pendant l'année d'acquisition des congés 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 G9.11) à son taux de salaire de base pour les vacances auxquelles il avait droit l'année en question, tout montant excédentaire sera versé au salarié avant le 31 janvier de l'année suivante.

ARTICLE G10 – HEURES DE TRAVAIL ET HORAIRE

Définitions

G10.01 **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 employé régulier à temps plein, ne tenant pas compte des heures supplémentaires, lesquelles sont traitées à l'article G11.

G10.02 **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 G11.

Heures de travail normales

- G10.03 (a) Pour les salariés réguliers à temps plein qui occupent l'un des postes énumérés dans la pièce complémentaire G-1 :
- (i) Dans les échelles de salaires 1 et 3, 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 de 75 heures réparties sur deux (2) semaines.
 - (ii) Dans l'échelle de salaires 2, 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 pour un salarié régulier à temps plein sera de 40 heures réparties sur une (1) semaine ou de 80 heures réparties sur deux (2) semaines.
- (b) Pour toutes les autres catégories de salariés, TSN 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 employés ne sera pas supérieur au nombre d'heures de travail normales établies pour le salarié régulier à temps plein dans le groupe salarial applicable du paragraphe G10.03(a).
- (c) Le salarié temporaire ou régulier à temps partiel 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.

Journée de congé

G10.04 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

G10.05 (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 paragraphe G10.05(b).

- (i) Les périodes de repas ne sont pas rémunérées, n'entrent pas dans le calcul des heures de travail normales et 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 l'employé 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 8 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

G10.06 Le salarié peut être tenu de travailler sur un quart de travail n'importe quel jour de la semaine que TSN détermine pour répondre aux besoins au chapitre des services.

ARTICLE G11 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Définitions

G11.01 **Temps supplémentaire** – 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) le 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) le nombre d'heures travaillées en sus du nombre d'heures de travail normales par semaine pour un salarié régulier à temps plein.

Paiement pour les heures supplémentaires travaillées

G11.02 Les heures supplémentaires effectuées par un employé dont le titre de poste et :

- (a) dans les échelles de salaires 1 et 3 de la pièce complémentaire G-1, seront rémunérées à un taux correspondant à une fois et demie (1½) le taux horaire de base du salarié pour les heures travaillées; et
- (b) dans l'échelle de salaires 2 de la pièce complémentaire G-1, seront rémunérées au taux correspondant à deux (2) fois le taux horaire de base du salarié pour les heures travaillées.

Accumulation d'heures au lieu du paiement d'heures supplémentaires

G11.03 Le salarié qui fait du temps supplémentaire peut choisir, au lieu d'être rémunéré pour le temps supplémentaire qu'il a fait conformément aux dispositions de l'alinéa G11.02, d'accumuler le nombre d'heures correspondant et de le prendre comme congé rémunéré à une date dont lui et la Direction conviennent. Le salarié détermine le mode de paiement du temps supplémentaire au moment où celui-ci doit être soumis aux fins de la paie.

- G11.04 (a) Dans chaque période de six mois (du 1^{er} janvier au 30 juin et du 1^{er} juillet au 31 décembre) de chaque année civile, le nombre maximum d'heures pouvant être mis en banque sera de :
- (i) 37,5 heures pour un employé des échelles de salaires 1 et 3; et
 - (ii) 40 heures pour un employé de l'échelle de salaires 2.
- (b) Tout temps supplémentaire en banque non utilisé le 31 décembre de chaque année civile sera payé avant le 30 avril de l'année civile subséquente au taux en vigueur au moment où il a été mis en banque.

ARTICLE G12 – DÉPENSES

G12.01 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.

G12.02 Les dépenses engagées conformément aux dispositions de l'alinéa G12.01 doivent être payées avec la carte de la Société ou de la façon déterminée par TSN.

ARTICLE G13 – CONGÉS AUTORISÉS

G13.01 Un congé autorisé s'entend d'une période de congé sans solde autorisée qui préserve la continuité de l'emploi du salarié. Les congés autorisés peuvent être accordés à un employé à la discrétion du vice-président de TSN ou, dans le cas d'un employé des Solutions d'affaires, à la discrétion du directeur général approprié.

G13.02 Le salarié qui accepte un poste rémunéré alors qu'il bénéficie d'un congé autorisé sera congédié par TSN, sauf s'il s'agit de l'emploi autorisé qui constitue le motif précis pour lequel le congé a été demandé.

G13.03 Avant que le congé autorisé ne débute, le salarié doit avoir pris toutes les journées de vacances et de congé supplémentaire auxquelles il avait droit.

ARTICLE G14 – DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS QUI BÉNÉFICIENT D'UNE ABSENCE AUTORISÉE

G14.01 **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 devront être expressément approuvées. Le salarié doit remettre à TSN les montants qu'il reçoit pour des fonctions de juré, sauf s'il s'agit de remboursement de dépenses (par exemple de repas, de frais de déplacement, etc.).

G14.02 **Témoin** – le salarié qui agit à titre de témoin en vertu d'une assignation à témoigner a droit à un congé rémunéré pour les heures qu'il aurait normalement travaillées au cours de cette période. Le salarié qui agit à titre de témoin volontaire peut avoir droit à un congé non rémunéré, à la discrétion de TSN.

G14.03 **Élections** – le salarié ayant le droit de voter doit se voir accorder suffisamment d'heures de congé rémunérées pour les heures qu'il doit normalement travailler pour pouvoir aller voter conformément aux dispositions de la loi.

G14.04 **Décès d'un membre de la famille** – le salarié peut avoir droit à un congé rémunéré pour les heures qu'il devrait normalement travailler au cours de la période de cinq (5) jours suivant le décès d'un membre de la famille immédiate du salarié.

On entend par « membre de la famille immédiate » la mère, le père (y compris l'époux ou le conjoint de fait de la mère ou du père), le conjoint (y compris le conjoint de fait), la sœur, le frère, le fils, la fille (y compris le fils ou la fille du conjoint de fait), la belle-mère, le beau-père, le grand-père, la grand-mère, la belle-sœur, le beau-frère, le beau-fils, la belle-fille, la petite-fille, le petit-fils 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.

G14.05 **Rendez-vous médicaux** – lorsqu'un salarié doit s'absenter pendant les heures de travail pour se rendre chez le médecin, le dentiste, dans une clinique ou dans un hôpital pour un examen ou un traitement, le salarié peut avoir droit à un congé non rémunéré des heures qu'il devrait normalement travailler, sous réserve des besoins de l'entreprise et de la remise d'un préavis raisonnable au supérieur immédiat du salarié.

G14.06 **Quarantaine** – un salarié aura droit à un congé rémunéré pour les heures qu'il devrait normalement travailler au cours d'une période de quarantaine.

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE G-1

TITRES DE POSTES

Échelle de salaires 1

Analyste du Service client
Analyste de soutien, Répartition
Analyste de soutien, Réparation
Analyste de soutien, Service

Échelle de salaires 2

Salaires groupe A

Administrateur, Prestation du service I

Salaires groupe B

Administrateur, Prestation du service II

Échelle de salaires 3

Coordonnateur, Matériel

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE G-2

ÉCHELLES DE SALAIRES

Échelle de salaires 1

TAUX HORAIRES			
Courant		Entrée en vigueur	
FOURCHETTE		1er mars 2008	1er mars 2009
Minimum	Maximum		
19,43 \$	27,60 \$	L'échelle de salaires en vigueur sera rajustée conformément aux dispositions du protocole d'entente - TNS (Annexe G) – rajustements de la rémunération annuelle	

Échelle de salaires 2

Administrateur, Prestation du service I et Administrateur, Prestation du service II

TAUX HORAIRES				
Groupe de salaire	Courant		Entrée en vigueur	
	FOURCHETTE		1er mars 2008	1er mars 2009
	Minimum	Maximum		
A	19,65 \$	28,28 \$	L'échelle de salaires en vigueur sera rajustée conformément aux dispositions du protocole d'entente - TNS (Annexe G) – rajustements de la rémunération annuelle	
B	22,05 \$	32,11 \$		

Échelle de salaires 3

Coordonnateur, Matériel

TAUX HORAIRES			
Courant		Entrée en vigueur	
FOURCHETTE		1er mars 2008	1er mars 2009
Minimum	Maximum		
14,32 \$	20,45 \$	L'échelle de salaires en vigueur sera rajustée conformément aux dispositions du protocole d'entente - TNS (Annexe G) – rajustements de la rémunération annuelle	

PROTOCOLES D'ENTENTES

PROTOCOLES D'ENTENTES

TELUS SYSTÈMES NATIONAUX (TSN)

Rémunération variable	17
Rajustements de la rémunération annuelle	18
Heures de travail et horaire.....	19
Questions de transition	20

LETTRES D'ENTENTE/D'INTENTION

TELUS SYSTÈMES NATIONAUX (TSN)

Avantages sociaux du Régime PLAN.IT	21
Vacances.....	22

PROTOCOLE D'ENTENTE
TELUS SYSTÈMES NATIONAUX INC. (ANNEXE G) –
RÉMUNÉRATION VARIABLE

La rémunération variable permet aux membres de l'équipe TSN qui y sont admissibles de participer au succès d'entreprise tant de TELUS que de TSN. Elle sert à renforcer le lien entre les efforts individuels et les efforts d'équipe et le succès organisationnel. En liant un élément de rémunération au succès d'entreprise, les membres de l'équipe peuvent se partager les risques et les récompenses.

En tant qu'organisation à haute performance, notre capacité à atteindre nos objectifs de croissance dépend du rendement de chaque membre de l'équipe ainsi que de chaque équipe. En reconnaissance des efforts et réalisations individuels, l'élément rendement individuel et rendement d'équipe est mesuré par l'atteinte d'objectifs fixes, en utilisant l'outil Objectifs de rendement (OR) dans « Gestion du rendement en ligne ». Les objectifs de rendement individuels des membres de l'équipe et leurs objectifs de rendement d'équipe sont fixés en corrélation avec l'année civile.

Le régime, tel qu'arrêté par TSN, est susceptible de modification afin de mieux traduire les objectifs d'entreprise et son évolution. On trouvera des renseignements concernant les éléments du régime sur l'Intranet de TELUS. TSN accepte d'informer le Syndicat des modifications apportées au régime de rémunération variable avant leur mise en application.

Sous réserve d'atteinte des cibles du plan, un salarié admissible recevra un versement potentiel fondé sur un pourcentage du salaire de base admissible du salarié tel que calculé selon le régime. Le versement cible prévu pour chaque exercice varie de 6 % à 20 %, selon le titre du poste du salarié.

La Direction peut hausser le pourcentage cible à sa discrétion.

Le calendrier de versements sera tel qu'établi par le régime pour l'année en question.

La rémunération variable ne sera pas assujettie aux dispositions de l'article 6 concernant les retenues syndicales.

PROTOCOLE D'ENTENTE

TELUS SYSTÈMES NATIONAUX INC. (ANNEXE G) – RAJUSTEMENTS DE LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE

Selon les dispositions des alinéas 12, 13 et 14 du protocole d'entente – TELUS Systèmes nationaux inc. (TSN) et TELUS Solutions de soutien, l'administration de la rémunération des employés visés par l'annexe G continuera conformément aux pratiques habituelles. Sans restreindre le droit de la Direction de modifier ou d'amender les politiques d'administration de la rémunération tel qu'elles s'appliquent aux classes énumérées dans la pièce complémentaire G-1, les employés visés par la présente annexe auront droit à une augmentation du salaire de base annuel d'au moins 2 % le 1^{er} mars 2008 et le 1^{er} mars 2009.

PROTOCOLE D'ENTENTE

TELUS SYSTÈMES NATIONAUX INC. (ANNEXE G) – HEURES DE TRAVAIL ET HORAIRE

Il est entendu et convenu que les heures de travail, l'horaire et l'établissement des quarts pour certains groupes fonctionnels décidés avant l'inclusion resteront en vigueur et pourront être modifiés en fonction des besoins de l'entreprise, nonobstant les dispositions de l'annexe G.

PROTOCOLE D'ENTENTE
TELUS SYSTÈMES NATIONAUX INC. (ANNEXE G)
QUESTIONS DE TRANSITION

Les parties conviennent des arrangements de transition suivants liés à la mise en œuvre de l'annexe G de la convention collective entre TELUS et le Syndicat des travailleurs en télécommunications.

QUESTIONS GÉNÉRALES

1. Il est entendu et convenu qu'à moins qu'elle ne soit indiquée ailleurs dans l'annexe G, la date d'entrée en vigueur des modalités contenue dans le présent document sera le 6 avril 2008.
2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la date d'entrée en vigueur des modalités devant s'appliquer en vertu du protocole d'entente TSN/TSS restera le 12 mars 2006, tel qu'indiqué dans ledit protocole.

ARTICLE G2 – DÉFINITIONS

1. Un employé embauché avant la date d'entrée en vigueur indiquée à l'annexe G achèvera la période d'essai qui s'appliquait au moment de l'embauche ou de la réembauche. La période d'essai indiquée à l'alinéa G3.04 s'appliquera pour les employés embauchés après la date d'entrée en vigueur indiquée à l'annexe G.

ARTICLE G9 – VACANCES ANNUELLES

1. De la date d'entrée en vigueur indiquée dans cette annexe au 31 décembre 2008, les employés touchés resteront couverts par les politiques de vacances annuelles existantes.

LETTRE D'ENTENTE

TELUS SYSTÈMES NATIONAUX INC. (ANNEXE G) – AVANTAGES SOCIAUX DU RÉGIME PLAN.IT

Il est entendu et convenu que les employés visés par l'annexe G continueront à participer au régime d'avantages sociaux flexibles PLAN.IT tel qu'il est décrit sur l'intranet de TELUS.

Tel que prévu au paragraphe 13 du protocole d'entente TELUS Systèmes nationaux inc. et TELUS Solutions de soutien de la convention collective, TELUS conserve le droit de modifier les conditions du régime PLAN.IT. TELUS convient que les salariés réguliers à temps plein visés par la présente annexe pourront continuer de profiter de trois (3) journées de congé supplémentaires par année pendant la durée de la convention collective, sous réserve des conditions d'admissibilité définies dans le régime d'avantages sociaux PLAN.IT.

Au moins trente (30) jours avant de modifier le régime d'avantages sociaux flexibles PLAN.IT tel qu'il s'applique aux employés visés par l'annexe G, la Société avisera le Syndicat des modifications qui seront mises en œuvre.

LETTRE D'INTENTION

TELUS SYSTÈMES NATIONAUX INC. (ANNEXE G) – VACANCES

TELUS confirme que, pour la durée de la convention collective, les employés visés par l'annexe G resteront couverts par la politique de la direction concernant les vacances annuelles, cette politique s'appliquant à la mise en banque et au report annuel des jours de vacances non utilisés.