

ENTENTE DE PRINCIPE

ENTRE

**LA SECTION LOCALE 1944 DU SYNDICAT
DES MÉTALLOS**

ET

TELUS

Trousse d'information

Atteint le 19 octobre 2026

La version française de la trousse d'information ne représente pas la version définitive du texte qui figurera dans la convention collective. La traduction officielle sera effectuée sur le plan légal après la ratification de l'entente. Cette version est fournie à titre informatif seulement.

Introduction

Votre comité de négociation et vos dirigeants du syndicat (président, vice-présidente et secrétaire-trésorier) ont le plaisir de vous annoncer que nous appuyons à l'unanimité l'entente de principe détaillée dans cette trousse d'information.

Cette entente de principe est notre première convention collective améliorée depuis plus de 25 ans ; elle ne comporte aucune concession et prévoit plusieurs avancées importantes.

Lorsque votre comité de négociation s'est réuni pendant une semaine en juillet pour examiner les priorités que vous aviez exprimées dans votre sondage sur la négociation, vos messages ont résonné dans tout le pays : *vous souhaitez davantage de sécurité d'emploi, une certaine stabilisation de vos conditions de travail, une augmentation salariale décente et la fin des concessions*. Bien sûr, plusieurs autres priorités ont été soulignées par les membres à des degrés divers, mais celles-ci constituaient clairement les quatre principales.

Même si votre comité de négociation n'a pas obtenu tout ce que nous souhaitons pour vous, vous avez réalisé des avancées significatives sur chacune de ces priorités clés. Ces avancées peuvent être résumées comme suit :

- Des restrictions à la capacité de la compagnie à redéployer massivement les agents des centres d'appels sur de longues distances, ce qui les poussait à se sentir contraints d'opter pour le départ volontaire. Cette pratique a coûté leur emploi à plus de 150 membres en Ontario en 2024, lorsqu'ils ont reçu l'ordre de déménager à Montréal, et nous estimons que la menace que cela se reproduit ailleurs dans le pays constituait la plus grande menace pour la sécurité d'emploi des agents des centres d'appels.
- Un processus visant à garantir que les techniciens de CSD reçoivent des attentes professionnelles claires et cohérentes, quels que soient leur gestionnaire ou leur lieu de travail. L'objectif est de mettre fin à la pratique actuelle consistant, pour certains gestionnaires, à donner des instructions divergentes ou changeantes, à tolérer certains comportements jusqu'à ce qu'ils se montrent soudainement intransigeants et à utiliser de grandes quantités de données de surveillance pour justifier un congédiement. Nous estimons qu'il s'agit là d'une des plus grandes menaces pour la sécurité d'emploi des techniciens. Ce processus prévoit également une limite de 90 jours ouvrés concernant la période antérieure à laquelle la compagnie peut remonter pour utiliser les données GPS et télématiques à des fins disciplinaires.
- Certaines restrictions concernant la capacité de la compagnie à réduire la valeur de certains de ses propres régimes et programmes pendant la durée de la convention collective, notamment les avantages Flex, le régime de retraite à cotisations déterminées et les paiements variables. Concrètement, une réduction de la valeur du régime des avantages sociaux Flex Équipe Telus au-delà de certains seuils déclenche un complément au compte de dépenses de santé à hauteur de 250 \$ par an au maximum, tandis que les taux de cotisation de la compagnie au régime de retraite à cotisations déterminées sont protégés et ne peuvent être réduits avant fin 2031. La formule de rémunération variable ne peut être modifiée pour réduire les paiements versés aux membres en général, à moins qu'une telle réduction ne s'applique également à la direction et à tous les autres salariés.

- Une exigence stipulant qu'en cas de rapatriement de tâches précédemment délocalisées et qui étaient auparavant effectuées par la section locale 1944, la compagnie mettra tout en œuvre pour réattribuer ces tâches à la section locale 1944, et non à des gestionnaires ou à d'autres personnes. Il s'agit d'une mesure de sécurité d'emploi qui va de pair avec nos efforts de lobbying concernant le rapatriement des activités des centres d'appels et de certaines tâches techniques. Pour être clair, il ne s'agit pas d'une obligation pour Telus de rapatrier nos activités, mais d'une formulation forte indiquant que tout rapatriement de ce type doit être soumis à notre unité de négociation.
- Malgré la situation financière difficile de la compagnie, les augmentations salariales les plus élevées en pourcentage depuis les années 1990 :
 - 1er octobre 2027 – 3 %
 - 1er octobre 2028 – 2,75 %
 - 1er octobre 2029 – 2,5 %
 - 1er octobre 2030 – 2 %
 - 1er octobre 2031 – 2 %

D'un point de vue historique, ce serait la première fois que nous bénéficierions de cinq années consécutives d'augmentations salariales générales depuis la période 2011-2015, le pourcentage global sur ces cinq années étant par ailleurs cette fois-ci plus élevée.

Lors des dernières négociations, des versements forfaitaires avaient été proposés en échange de concessions et d'années sans augmentation. Cette entente de principe ne prévoit aucune concession et inclut des augmentations salariales chaque année.

Les parties sont également parvenues à des accords concernant deux griefs pour lesquels le syndicat estimait que les chances de succès en arbitrage seraient minces ; en conséquence, ces griefs seront retirés : le grief relatif à la politique de planification des horaires du Réseau d'ingénierie, stratégie et opération et celui concernant la politique en matière de congés médicaux rémunérés.

Plusieurs modifications « d'ordre administratif » ont également été apportées ; il s'agit de changements sans incidence mais nécessaires, visant soit à maintenir le statu quo (comme la mise à jour des dates), soit à résoudre des problèmes mineurs ou techniques (comme le formulaire de grief numérique).

Le reste de ce document d'information détaille le libellé de la convention collective proprement dite, et chaque modification du texte est précédée d'une page d'information du comité de négociation expliquant les changements.

Le comité de négociation est heureux de vous présenter cette entente de principe et nous vous encourageons à voter en sa faveur. Nous espérons pouvoir entamer une nouvelle période marquée par une plus grande sécurité et stabilité d'emploi, ainsi que par une amélioration des relations avec l'employeur, en nous appuyant sur cette entente améliorée comme point de départ.

Table des matières

Protections en matière de sécurité d'emploi

- Changement n° 1 – Nouvelle lettre d'entente « Salariés concernés par les transferts et les déménagements (y compris l'annexe avec les titres de poste) » **PG 6**
- Changement n° 2 – Nouvelle lettre d'entente « Soutien à la performance des salariés chargés de la mise en œuvre des solutions clients couverts par les pièces complémentaires A-4 de la convention collective » **PG 10**
- Changement n° 3 – Nouvelle lettre d'entente « Rapatriement du travail » **PG 13**

Stabilisation des conditions de travail

- Changement n° 4 – Nouvelle lettre d'entente « Annexe A – Équipe Ouest et Annexe B – Équipe Est : avantages sociaux Flex Équipe Telus » **PG 15**
- Changement n° 5 – Nouveau protocole d'entente « Régimes et programmes de la Compagnie » **PG 17**

Les hausses salariales les plus importantes depuis les années 1990

Pour tous les membres :

- 1^{er} octobre 2027 – 3 %
- 1^{er} octobre 2028 – 2,75 %
- 1^{er} octobre 2029 – 2,5 %
- 1^{er} octobre 2030 – 2 %
- 1^{er} octobre 2031 – 2 %

Deux règlements de litiges

- Changement n° 6 – Règlement des griefs en suspens et activités connexes **PG 19**

Modification d'ordre administratif

- Changement n° 7 – Convention collective numérique **PG 20**
- Changement n° 8 – Procédure de règlement des griefs par voie numérique **PG 21**
- Changement n° 9 – Mise à jour des dates dans notre clause relative à l'indemnité de vie chère **PG 23**
- Changement n° 10 – Durée **PG 24**
- Changement n° 11 – Clause relative aux témoins **PG 25**
- Changement n° 12 – Nouveau protocole d'entente « Exclusions de l'unité de négociation (2026) » **PG 26**
- Changement n° 13 – Suppression des versements de montant forfaitaires (modification d'ordre administratif) **PG 28**
- Changement n° 14 – Nouveau protocole d'entente intitulé « Titre de poste concerné par l'équité salariale fédérale » (modification d'ordre administratif) **PG 29**
- Changement n° 15 – Modification du protocole d'entente sur les « régimes de retraite » (modification d'ordre administratif) **PG 31**
- Changement n° 16 – Modification du protocole d'entente sur le « nombre d'heures de travail moyen » (modification d'ordre administratif) **PG 32**
- Changement n° 17 – Suppression du protocole d'accord intitulé « 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 » **PG 33**

- Changement n° 18 – Suppression du protocole d’entente « mesures transitoires » **PG 34**
- Changement n° 19 – Mise à jour de la lettre d’entente « rencontres consultatives pour les discussions sur les processus de règlement des griefs et d’arbitrage et sur les activités connexes » **PG 35**
- Changement n° 20 – Suppression du protocole d’entente « Règlement des griefs en suspens et des questions relevant du bureau exécutif (2023) » **PG 36**
- Changement n° 21 – Nouveau protocole d’entente « Annexe B – Taux horaires minimaux » **PG 37**

Changement n° 1 – Nouvelle lettre d’entente « Salariés concernés par les transferts et les déménagements (y compris l’annexe avec les titres de poste) »

Cette nouvelle lettre d’entente, à l’initiative du syndicat, renforce la sécurité d’emploi en limitant les redéploiements à longue distance qui peuvent ne laisser aux membres d’autre choix que d’accepter une indemnité de départ. Elle s’applique à compter de la ratification de l’entente jusqu’à l’expiration de la convention collective.

En juillet 2024, plus de 150 membres travaillant dans des centres d’appels en Ontario ont été réaffectés à Montréal. Un seul a accepté la réaffectation ; les autres ont opté pour des indemnités de départ « volontaires ». Cette lettre d’entente prévoit deux mesures de protection :

- **Paragraphe (a) :** Si plus de cinq salariés permanents occupant l’un des postes de centre d’appels énumérés sont réaffectés à plus de 150 km, il leur doit être proposé un travail à domicile permanent si l’intégralité de leur travail peut être effectuée à distance. La compagnie doit faire preuve de raison dans cette décision, et le syndicat peut introduire un grief contre celle-ci.
- **Paragraphe (b) :** Les membres et techniciens des centres d’appels réaffectés à plus de 150 km qui ne sont pas couverts par le paragraphe (a) peuvent choisir parmi une liste commune de sites disponibles où du personnel est recherché. La compagnie n’est pas tenue de créer des postes vacants, mais les membres auront accès aux mêmes options disponibles.

Ces protections réduisent la pression exercée sur les membres pour qu’ils acceptent une indemnité de départ parce que la réaffectation n’est pas pratique ou n’est pas possible.

Le texte de la lettre d’entente figure à la page suivante

LETTRE D'ENTENTE

SALARIÉS CONCERNÉS PAR LES TRANSFERTS ET LES DÉMÉNAGEMENTS

Les parties reconnaissent que des circonstances ou conditions économiques, technologiques, opérationnelles ou autres liées à l'activité peuvent entraîner le redéploiement des salariés concernés vers un nouveau lieu de travail nécessitant une réinstallation définitive. La compagnie reconnaît l'importance d'atténuer les conséquences de tout transfert involontaire et de toute réinstallation définitive, tout en conservant la flexibilité nécessaire pour répondre à l'évolution des besoins de la compagnie. En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit.

Lorsque la Société a l'intention de procéder au transfert involontaire et définitif d'un salarié permanent vers un lieu de travail situé à plus de 150 km de son lieu de travail actuel, elle proposera les options suivantes au salarié permanent concerné :

Activités des centres d'appels

(a) Lorsque la consolidation ou la restructuration d'une équipe de centre d'appels entraîne le redéploiement de plus de cinq (5) salariés permanents, tant en provenance d'un poste de centre d'appels qu'à destination d'un tel poste, et que la compagnie estime raisonnablement que l'ensemble des tâches du poste peut être effectué à distance de manière permanente, la compagnie offrira au salarié permanent concerné la possibilité d'effectuer son travail à distance. Pour plus de clarté, un poste au sein d'un centre d'appels est défini par la liste des titres de poste jointe à la présente lettre et inclut les nouveaux titres de poste ajoutés en vertu de la section 1.02 qui présentent des similitudes dans les fonctions avec ceux figurant sur la liste jointe.

Les normes et exigences relatives au travail à distance, y compris celles concernant l'équipement, la technologie, l'ergonomie et la sécurité, seront appliquées conformément aux programmes de télétravail ou Styles de travail selon le cas, à moins que l'application stricte de ces normes ou exigences n'empêche l'exécution du travail à distance (par exemple, les jours de présence obligatoire au bureau). Une fois approuvé, le statut de travail à distance d'un salarié sera maintenu à condition que les exigences minimales de performance soient satisfaites de manière continue.

Toutes les autres activités

(b) Dans les cas où le point (a) ne s'applique pas, un salarié titulaire concerné se verra offrir la possibilité d'indiquer jusqu'à trois (3) lieux de réaffectation de son choix parmi une liste d'options fournies par la compagnie, qui comprendra des sites où un travail relevant de l'unité de négociation est disponible et requis. À condition que le salarié concerné soit qualifié pour effectuer ce travail, la compagnie déploiera des efforts raisonnables pour faciliter sa réaffectation vers l'un de ces sites. Lorsqu'elle examine les possibilités disponibles, la compagnie peut prendre en compte les facteurs qu'elle juge pertinents, notamment les compétences, les qualifications, l'expérience, l'ancienneté de l'employé concerné, son aptitude à exercer le travail disponible, ainsi que d'autres considérations opérationnelles. Nonobstant la Lettre d'entente : Annexe B – Est – Impartition, les options de réaffectation pour un employé occupant un poste figurant à l'annexe B ne se limiteront pas aux lieux de travail situés à l'est de l'Alberta.

Les parties conviennent que les dispositions ci-dessus s'appliquent uniquement aux changements initiés par la Société et ne s'appliquent pas aux changements involontaires de lieu de travail découlant de la nécessité de tenir compte de la situation personnelle d'un salarié, y compris les aménagements raisonnables, ou de l'incapacité d'un salarié à satisfaire aux exigences du poste.

La présente lettre d'entente prendra effet dès sa ratification et restera en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective 2027-2031.

SALARIÉS CONCERNÉS PAR LES TRANSFERTS ET LES DÉMÉNAGEMENTS

ANNEXE

OPÉRATIONS DU CENTRE D'APPELS – LISTE DES TITRES DE POSTES

Agent(e), Attribution et activation IV
Adjoint(e), Facturation et rapports IV
Représentant(e), Ventes et service à la clientèle aux entreprises
Spécialiste, Centre d'assistance - Affaires
Agent(e), Centre d'appels
Agent(e) de soutien, Centre d'appels
Agent(e), Attribution et mise en service Centrex IV
Représentant(e), Comptes clients IV
Représentant(e), Facturation client IV
Représentant(e), Service aux clients III
Représentant(e), Service à la clientèle III
Représentant(e), Service à la clientèle IV
Représentant(e), Service à la clientèle V
Représentant(e), Soutien aux services aux clients IV
Représentant(e), Soutien au service à la clientèle V
Représentant(e), Équipement client IV
Opérateur(trice) d'ordinateur II
Représentant(e), Ventes et services à la clientèle aux comptes corporatifs
Spécialiste, recours hiérarchiques
Représentant(e), Aide à la clientèle
Représentant(e), Ventes et service à la clientèle
Agent(e), Service à la clientèle
Représentant(e), Soutien au réseau et transmission de données
Commis, Déploiement et exécution des commandes II
Commis, Déploiement et exécution des commandes III
Représentant(e), Annuaire IV
Représentant(e), Soutien à la formation annuaires IV
Analyste, Soutien aux données
Représentant(e), Compte financier
Spécialiste, Centre d'assistance
Représentant(e), Rétention et fidélisation
Spécialiste, Fidélisation et rétention de la clientèle
Analyste, Soutien au réseau
Représentant(e), Soutien réseau IV
Représentant(e), Soutien réseau V
Représentant(e) de compte V
Représentant(e) de compte VI
Représentant(e) des ventes, Appels entrants et sortants
Analyste, soutien au service
Spécialiste, Service et soutien technique I
Spécialiste, Service et soutien technique II

Changement n° 2 – Nouvelle lettre d’entente « Soutien à la performance des salariés chargés de la mise en œuvre des solutions clients couverts par les pièces complémentaires A-4 de la convention collective »

Cette lettre d’entente, à l’initiative du syndicat, encadre les enquêtes menées par le GPS et établit un engagement commun visant à identifier et à corriger les problèmes de performance avant qu’ils ne deviennent suffisamment graves pour entraîner un congédiement, notamment en ce qui concerne les attentes relatives à la saisie des temps, à la documentation et au temps non affecté (« temps mort »).

La lettre d’entente met en place un processus permettant de traiter les problèmes avant qu’ils ne s’aggravent, grâce à des groupes de discussion composés de techniciens désignés par le syndicat, à une communication plus claire, du coaching et à des rappels annuels.

Elle fixe également une limite claire : lorsqu’une enquête est ouverte pour une utilisation présumée abusive du temps de travail, les données GPS/télématiques des véhicules utilisées à des fins disciplinaires sont **limitées aux 90 jours ouvrés** précédant immédiatement la notification de la réunion d’enquête. Cela limite la période sur laquelle la compagnie peut remonter lors d’une analyse approfondie des données GPS.

La lettre n’empêche pas les mesures disciplinaires ni ne garantit du coaching avant chaque congédiement. Elle établit toutefois que l’objectif commun est de remédier rapidement aux problèmes et de réduire le risque que les membres perdent leur emploi.

Le texte de la lettre d’entente figure à la page suivante

LETTRE D'ENTENTE
SOUTIEN À LA PERFORMANCE DES EMPLOYÉS CHARGÉS DE LA MISE EN ŒUVRE DES
SOLUTIONS CLIENTS COUVERTS PAR LA PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-4 DE LA
CONVENTION COLLECTIVE

Les parties reconnaissent le rôle important que joue un effectif de techniciens expérimentés, productifs et engagés dans le succès continu de l'organisation. Aux fins de la présente lettre d'accord, les termes « effectif de techniciens » et « techniciens » désignent les salariés des catégories professionnelles « Services professionnels » et « Techniciens en communication » (annexe A-4) employés au sein de la division « Mise en œuvre des solutions clients » (CSD).

Les parties reconnaissent l'importance de veiller à ce que les techniciens aient une compréhension claire des attentes liées à leurs rôles et responsabilités, et qu'ils fassent systématiquement preuve des compétences et des comportements nécessaires pour répondre à ces attentes. Les parties reconnaissent également que les techniciens exercent leur travail avec un certain degré d'autonomie et qu'une relation de confiance constitue un aspect important de ces fonctions. Les parties partagent l'objectif important de créer un environnement de travail dans lequel les problèmes liés au rendement des techniciens sont identifiés, examinés et corrigés avant qu'ils n'atteignent un niveau de fréquence ou de gravité susceptible d'entraîner un congédiement.

Afin de soutenir les principes et objectifs énoncés ci-dessus, la compagnie et le syndicat conviennent de ce qui suit :

1. L'équipe de direction organisera deux (2) groupes de discussion dans les six (6) mois suivant la date de ratification de la convention collective, dans le but déclaré d'obtenir des retours francs sur la clarté des attentes professionnelles et des processus de travail, en particulier en ce qui concerne le codage et la documentation précis du temps de travail, ainsi que la gestion efficace de l'utilisation productive du temps non affecté (c'est-à-dire les « temps morts »). Le syndicat sera en droit de désigner deux (2) techniciens pour participer à chaque groupe de discussion.

Les retours d'expérience issus des groupes de discussion seront communiqués au syndicat lors de la première réunion consultative qui suivra la fin des groupes de discussion. Les thèmes identifiés lors de ces groupes de discussion serviront de base pour affiner les processus, communiquer les attentes de la manière la plus efficace possible et fournir un accompagnement et des retours d'expérience pertinents aux techniciens.

2. Dans un délai de cent vingt (120) jours à compter de la fin de l'exercice des groupes de discussion, la compagnie s'appuiera sur les thèmes issus de ces groupes pour réaffirmer les attentes en matière de performance auprès des techniciens et leur offrir une occasion de poser des questions et d'obtenir des éclaircissements afin de s'assurer que ces attentes sont bien comprises. La compagnie réaffirmera ces attentes de performance auprès des techniciens au cours de chaque année civile suivante, pendant toute la durée de la convention collective.

3. Lorsqu'une enquête est ouverte en raison d'une utilisation présumée abusive du temps de travail, la direction ne pourra, à des fins disciplinaires, se fonder que sur les données GPS ou télématiques relatives aux véhicules correspondant à une période définie. Pour plus de clarté, cette période définie ne comprend que les données des quatre-vingt-dix (90) jours ouvrés précédant immédiatement la notification de la réunion d'enquête.

Nonobstant le paragraphe 3 ci-dessus, les parties reconnaissent et conviennent que la présente lettre d'entente n'a en aucun cas pour but d'empêcher ou de restreindre la société de s'appuyer sur les données GPS ou télématiques relatives aux véhicules, ni de mener des enquêtes ou de traiter les cas de faute professionnelle, y compris en imposant des mesures disciplinaires lorsque cela est justifié.

La présente lettre d'entente prendra effet dès sa ratification et restera en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective 2027-2031.

Changement n° 3 – Nouvelle lettre d’entente « Rapatriement du travail »

Cette nouvelle lettre d’entente, à l’initiative du syndicat, impose à la compagnie d’informer le syndicat lorsque des tâches précédemment effectuées par l’unité de négociation reviennent au Canada après avoir été délocalisées, et de tout mettre en œuvre pour que ces tâches soient confiées aux membres de la section locale 1944.

Par le passé, certaines tâches rapatriées au Canada étaient confiées à des cadres ou à d’autres personnes plutôt qu’à nos membres. Cette lettre stipule que le syndicat doit être informé et que tout doit être mis en œuvre pour que ces tâches soient confiées à l’unité de négociation.

Le texte de la lettre d’entente figure à la page suivante

LETTRE D'ENTENTE RAPATRIEMENT DU TRAVAIL

Pendant la durée de la convention collective 2027-2031, lorsque la Société envisage de rapatrier ou relocaliser au Canada des tâches précédemment délocalisées conformément à l'article 22 et susceptibles d'être effectuées à l'avenir par des salariés de TELUS au Canada, la Société rencontrera le syndicat au préalable afin d'examiner les possibilités de confier ces tâches à des salariés couverts par la présente convention.

Aux fins de cet examen, la compagnie fournira au Syndicat les informations pertinentes concernant l'étendue et la nature des tâches envisagées, et mettra tout en œuvre pour donner la priorité à l'exécution de ces tâches par une catégorie d'emploi couverte par la présente convention. Il est entendu que l'attribution de ces tâches sera conforme au champ d'application actuel de l'unité de négociation et qu'aucune disposition de la présente lettre d'entente ne saurait être interprétée comme élargissant ou modifiant de quelque manière que ce soit ce champ d'application.

La présente lettre d'entente prendra effet dès sa ratification et restera en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective 2027-2031.

Changement n° 4 – Nouvelle lettre d’entente « Annexe A – Équipe Ouest et Annexe B – Équipe Est : avantages sociaux Flex Équipe Telus »

Cette lettre d’entente, initiée par le syndicat, offre une certaine protection contre les réductions de notre régime d’avantages sociaux Flex Équipe Telus. Elle n’empêche pas la compagnie d’apporter des modifications, mais exige un complément au compte de dépenses de santé pouvant aller jusqu’à **250 \$ par an** si les réductions dépassent les seuils négociés dans la lettre.

Ces seuils s’appliquent de manière cumulative à compter de la ratification jusqu’à la fin de la convention collective. Si cette disposition avait été en vigueur en 2024, les coupes effectuées à cette date auraient donné lieu à un versement complément annuel aux membres.

Le texte de la lettre d’entente figure à la page suivante

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

Pendant la durée de la convention collective 2027-2031, si des modifications apportées au régime d'avantages sociaux Flex Équipe Telus entraînent un changement significatif des pourcentages de coassurance, des franchises ou des plafonds actuels du régime, ayant un impact négatif sur les salariés, la Société versera une contribution sur le compte de dépenses de santé des salariés éligibles afin d'atténuer l'impact de ce changement. Le montant de la contribution au compte de dépenses de santé, qui sera le même pour tous les salariés éligibles, sera déterminé par la Société sur la base d'une moyenne de l'impact financier prévu de ce changement. La contribution totale ne dépassera pas 250 \$ par salarié éligible et par année du régime d'avantages sociaux.

Pour plus de clarté et comme cela a été examiné lors des négociations, un changement significatif est défini comme suit :

- une augmentation supérieure à 10 % du pourcentage de coassurance à la charge des salariés (par exemple, Option 4 – Soins dentaires de base : la coassurance des membres de l'équipe passe de 20 % à plus de 30 %)
- une augmentation supérieure à 10 % des montants de franchise d'un régime (par exemple, Option 2 – Médicaments sur ordonnance : la franchise de 1 000 \$ augmente de plus de 100 \$)
- une réduction supérieure à 10 % du montant maximal d'un régime (par exemple, option 4 – Soins paramédicaux : le montant maximal de 1 000 \$ est réduit de plus de 100 \$)

Aux fins des seuils susmentionnés, l'augmentation ou la réduction applicable peut être atteinte au cours d'une seule année de régime ou de manière cumulative pendant la durée de la convention collective 2027-2031.

La présente lettre d'entente prendra effet dès sa ratification et restera en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective 2027-2031.

Changement n° 5 – Nouveau protocole d’entente « Régimes et programmes de la compagnie »

Ce protocole d’entente, à l’initiative du syndicat, protège la cotisation de contrepartie maximale de la compagnie, pouvant atteindre **6 %** dans le cadre du régime de retraite à cotisations déterminées, à compter de la ratification jusqu’au 31 décembre 2031. C’est la première fois que le niveau de cotisation est ainsi protégé. Le régime couvre tous les membres de la région Est ainsi que les membres de l’Alberta embauchés à compter du 9 juin 2011.

Il empêche également la compagnie de cibler les membres de l’unité de négociation pour des réductions des avantages Flex ou du programme de primes de performance, ou d’exclure des membres des améliorations apportées à ces régimes à l’échelle de la compagnie.

Le texte du protocole d’entente figure à la page suivante

PROTOCOLE D'ENTENTE
[NE FAIT PAS PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE]
RÉGIMES ET PROGRAMMES DE LA COMPAGNIE

Un certain nombre de régimes et de programmes de TELUS s'appliquent à tous les salariés de TELUS, qu'ils fassent partie de l'unité de négociation ou qu'ils en soient exclus, et peuvent être modifiés à la discrétion de la compagnie. Afin de renforcer la cohérence dans l'application de ces régimes et programmes, la compagnie s'engage à respecter les dispositions suivantes.

Bien que la compagnie se réserve le droit de modifier les régimes et programmes suivants, si de telles modifications devaient intervenir, elles seraient mises en œuvre dans le cadre d'une initiative à l'échelle de la compagnie s'appliquant de manière générale tant aux salariés de l'unité de négociation couverts par la présente convention collective qu'aux salariés exclus. Par souci de clarté, la compagnie ne mettra en œuvre aucune de ces modifications d'une manière qui s'appliquerait exclusivement aux salariés de l'unité de négociation couverts par la présente convention collective.

- Cotisations de la compagnie au régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS (c'est-à-dire la composante à cotisations déterminées (CD) du TCPP)
- Composantes, pondérations et formules du programme de primes de performance de TELUS
- Le coût des options de régimes d'avantages sociaux pour les collaborateurs dans le cadre du programme d'avantages sociaux Flex Équipe Telus

De plus, les pourcentages de cotisation de TELUS au régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS ne seront pas réduits pendant la période allant de la date de ratification de la présente convention collective jusqu'au 31 décembre 2031.

Le présent protocole d'entente restera en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective 2027-2031.

Changement n° 6 – Règlement des griefs en suspens et activités connexes

Les parties sont parvenues à des ententes concernant le grief relatif à la politique d'horaires du Réseau d'ingénierie, stratégie et opération et celui concernant la politique de congé médical rémunéré, pour lesquels le syndicat avait estimé que les chances de succès en arbitrage seraient minces. En vertu de ces accords, les griefs seront retirés. La politique d'horaires du Réseau d'ingénierie, stratégie et opération continuera d'autoriser des gardes n'importe quel jour de la semaine, et le congé médical continuera d'être géré comme c'est le cas actuellement.

Nouveau libellé du contrat :

Article 17 : Les parties conviennent que les dispositions de l'article 17 et du protocole d'entente, annexe A – Équipe Ouest et annexe B – Équipe Est, relatives aux avantages sociaux Flex Équipe Telus satisfont aux exigences en matière de congé médical prévues par le *Code du travail du Canada*.

Texte actualisé de la convention collective

A5.06, A20.06, B5.07, C5.05 : Un salarié peut être amené à effectuer un service n'importe quel jour de la semaine, selon ce que détermine la compagnie pour répondre aux besoins opérationnels du service.

Changement n° 7 – Convention collective numérique (modification d'ordre administratif)

Cette modification supprime les dispositions obsolètes obligeant la compagnie à stocker et à distribuer des exemplaires imprimés de la convention collective et à prendre en charge la moitié des frais d'impression. Elle achève la transition vers une convention collective numérique, convenue lors du dernier cycle de négociations.

La plupart des délégués syndicaux et des membres utilisent déjà des copies numériques. Le syndicat peut toujours imprimer des copies papier, comme nous le faisons pour la plupart de nos autres accréditations.

Nouveau libellé de la convention collective :

~~6.08 Uniquement pour la durée de la convention collective 2023-2027 : sur simple demande, un salarié se verra remettre un exemplaire imprimé de la convention collective~~

~~6.09 Chaque partie s'engage à prendre en charge la moitié (1/2) des frais d'impression du nombre d'exemplaires nécessaires de la présente convention~~

Re-numéroter les articles en conséquence.

Mise à jour du libellé de la convention : suppression de l'ancien protocole d'entente intitulé « Exemplaires imprimés de la convention collective 2023-2027 »

Changement n° 8 – Procédure de règlement des griefs par voie numérique (modification d'ordre administratif)

Cette modification achève la transition vers les formulaires de réclamation numériques entamée lors du dernier cycle de négociation, ce qui rend le dépôt et la conservation des dossiers plus efficaces. Un nouveau protocole d'entente remplace le précédent et étend la procédure aux renvois en arbitrage.

La compagnie s'est également engagée verbalement à mettre le bureau du syndicat en copie conforme de tous les rejets en étape 1 afin d'améliorer la tenue des dossiers.

Mise à jour du libellé de la convention : suppression de l'ancien protocole d'entente intitulé « Passage au formulaire de grief numérique »

Le libellé du protocole d'entente figure à la page suivante

PROTOCOLE D'ENTENTE
[NE FAIT PAS PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE]
PASSAGE À UNE PROCÉDURE DE GRIEF NUMÉRIQUE

Les parties reconnaissent leur intention commune de gérer le processus de règlement des griefs de la manière la plus efficace possible. Les parties reconnaissent en outre que, depuis la signature et la mise en œuvre du précédent protocole d'entente concernant la transition vers un formulaire de grief numérique, elles ont mis en place avec succès le formulaire de grief numérique et le portail syndical, ce dernier permettant au syndicat de soumettre électroniquement les griefs à l'étape 2.

S'appuyant sur la mise en œuvre réussie de ce processus numérique, les parties réaffirment leur engagement mutuel à développer et à étendre davantage les fonctionnalités du portail syndical afin de prendre en charge les étapes restantes de la procédure de grief, y compris les renvois en arbitrage et les retraits de griefs.

Ce qui suit reflète l'entente entre les parties concernant cette transition :

- La compagnie développera et mettra en œuvre les sections « Renvoi en arbitrage » et « Retrait de grief » au sein du portail syndical dans un délai de quatre (4) mois à compter de la date de ratification de la convention collective.
- Si nécessaire, la compagnie dispensera une formation sur l'utilisation des fonctions « Renvoi en arbitrage » et « Retrait de grief » à certaines parties prenantes avant la date de mise en œuvre.
- Dès la mise en œuvre de ces fonctions, le syndicat passera à l'utilisation du portail syndical pour les « Renvoi en arbitrage » et les « retraits de griefs ».
- Dans le cas improbable où une interruption ou une défaillance du système affecterait la transmission d'un « renvoi en arbitrage », les parties conviennent que les délais seront prolongés en conséquence

Changement n° 9 – Mise à jour des dates dans notre clause relative à l'indemnité de vie chère (modification d'ordre administratif)

Cette modification met à jour les dates figurant dans la clause existante relative à l'indemnité de vie chère (*COLA*) afin qu'elle continue de s'appliquer dans le cadre de la nouvelle convention.

Au cours de la dernière année, si l'inflation dépasse **3 %**, les salaires augmentent du montant supérieur à 3 %, dans la limite d'une augmentation maximale de **1 %**. Aucune autre disposition relative à l'indemnité de vie chère n'a été modifiée.

Texte actualisé de la convention collective :

26.01 Si l'indice des prix à la consommation (IPC) de janvier 2031 dépasse l'IPC de janvier 2030 de plus de 3,0 %, les échelles de salaire et les taux horaires de base en vigueur au 31 mars 2031 seront augmentés à partir du 1^{er} avril 2031 d'un montant correspondant au pourcentage égal à la différence entre :

(a) le pourcentage par lequel l'IPC de janvier 2031 dépasse l'IPC de janvier 2030 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 leurs titres de postes n'auront pas droit à la totalité de l'augmentation liée au 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.

Changement n° 10 – Durée (modification d'ordre administratif)

Il s'agit d'une **convention collective d'une durée de 4,75 ans**, en vigueur du 1^{er} avril 2027 au 31 décembre 2031. Les cinq lettres d'entente clé (changements n° 1 à 5) prennent effet plus tôt, à la date de ratification, une fois le vote terminé. Les autres modifications prennent effet le 1^{er} avril 2027.

Texte actualisé de la convention :

27.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} avril 2027 et demeure pleinement en vigueur jusqu'au 31 décembre 2031 inclusivement.

Changement n° 11 – Clause relative aux témoins (modification d’ordre administratif)

Cet amendement concerne la signature des représentants du syndicat et de la compagnie.

Cela établit le caractère juridique et contraignant de la convention collective.

Texte actualisé de la convention collective :

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont fait signer la présente convention par leurs représentants dûment autorisés ce 1^{er} jour d’avril 2027.

TELUS : Todd Langley, Vice-président – Relations de travail

Pour le Syndicat des travailleurs(euses) en télécommunications, section locale 1944 des Métallos : Michael Phillips, président du STT, section locale nationale 1944 des Métallos

Changement n° 12 – Nouveau protocole d’entente « Exclusions de l’unité de négociation (2026) »

À chaque cycle de négociation, la compagnie et le syndicat prennent acte de la liste des nouveaux postes ne faisant pas partie de l’unité de négociation que la compagnie a créée depuis la ratification de la convention collective précédente.

Le texte du protocole d’entente figure à la page suivante

PROTOCOLE D'ENTENTE
[NE FAIT PAS PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE]
EXCLUSIONS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Les parties conviennent que les postes suivants, en plus des exclusions convenues figurant dans l'ordonnance n° 10801-U du Conseil canadien des relations industrielles et de la liste convenue signée par les parties le 24 novembre 2015, sont dûment exclus de l'unité de négociation, conformément à l'article 1.04 de la convention collective :

1. Les intitulés de poste créés avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective TELUS-Métallos 2023-2027, mais qui ne figurent pas dans le protocole d'entente sur les exclusions de l'unité de négociation signée par les parties le 13 avril 2023

- Responsable de la réussite client
- Responsable de la réussite client
- Collaborateur « Données et confiance »
- Analyste en données et confiance I
- Analyste en données et confiance II
- Responsable des données et de la confiance
- Responsable senior des données et de la confiance
- Planificateur des approvisionnements
- Planificateur senior des approvisionnements
- Planificateur de la demande
- Planificateur senior de la demande
- Conseiller senior en relations clients
- Responsable senior des chantiers
- Partenaire en recrutement
- Partenaire senior en recrutement
- Chasseur de talents
- Chasseur de talents senior
- Planificateur d'espaces immobiliers
- Responsable des relations avec les partenaires
- Responsable senior des programmes clients
- Conception niveaux L1 à L4
- Contenu L1-L4

2. Postes créés entre le 16 avril 2023 et le 19 octobre 2026

- Produit numérique (niveaux L1 à L5)
- Produit (niveaux L1 à L5)
- Produit technique L1
- Contenu L5
- Conception L5
- Professionnel technique L2-L4
- L3-L5 Gestion de programmes techniques
- Consultant senior en rémunération des cadres

Changement n° 13 – Suppression des versements de montant forfaitaires (modification d'ordre administratif)

Cette modification consiste en la suppression de l'ancien protocole d'entente qui prévoyait un paiement forfaitaire lors de la ratification de la dernière convention collective.

Ce protocole d'entente est obsolète, car il autorisait un versement forfaitaire en 2023 qui a désormais été versé. Cette suppression n'entraîne aucun changement.

Texte contractuel mis à jour : suppression de l'ancien protocole d'entente « versement de montant forfaitaire »

Changement n° 14 – Nouveau protocole d’entente intitulé « Titre de poste concerné par l’équité salariale fédérale » (modification d’ordre administratif)

Ce protocole d’entente confirme que le transfert de titres de poste de la pièce complémentaire A-6 à A-7, à la suite des ajustements fédéraux en matière d’équité salariale, n’affecte pas le droit du syndicat de demander une évaluation des emplois dans le cadre du Système de gestion de l’évaluation des emplois (JEMS), même si les intitulés de la pièce complémentaire A-7 ont traditionnellement été exclus de ce processus.

Le texte du protocole d’entente figure à la page suivante

PROTOCOLE D'ENTENTE

[Ce protocole d'entente figurerait après le protocole d'entente – Équité salariale]

PIÈCE COMPLÉMENTAIRE A-6 : TITRES DE POSTES CONCERNÉS PAR L'ÉQUITÉ SALARIALE FÉDÉRALE

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du plan fédéral d'équité salariale de la compagnie, tel que communiqué le 3 mars 2026, a entraîné des modifications du taux de rémunération horaire associé à certains titres de poste. Ces modifications ont nécessité la création d'échelles salariales supplémentaires et les parties conviennent donc de transférer les titres de poste suivants de la pièce complémentaire A-6 « Ventes, service et soutien à la clientèle – Ouest » vers l'annexe A-7 « Ventes, service et soutien à la clientèle – Ouest (quasi-titres de postes) » :

- Adjoint(e), Traitements des paiements I
- Adjoint(e) administratif(ive) II
- Représentant(e), Services aux clients III
- Coordonateur(trice), Soutien des contrats III
- Coordonateur(trice), Projet réseau III
- Adjoint(e), Soutien des paiements III
- Adjoint(e), Ententes immobilières III
- Coordonateur(trice), Soutien des activités
- Agent(e), Attribution et mise en service Centrex IV
- Représentant(e), Annuaire V
- Adjoint(e), Soutien technique IV
- Représentant(e), Contrats d'entretien V

Il est entendu que le transfert de ces titres de poste de la pièce complémentaire A-6 vers la pièce complémentaire A-7 a pour seul objectif de les intégrer dans les échelles salariales nouvellement établies. Par souci de clarté, les titres de postes susmentionnés seront soumis aux mêmes principes d'évaluation des emplois que ceux qui s'appliquent aux titres de postes figurant à la pièce complémentaire A-6.

En cas de changement fondamental, tel que défini à la section A19.07, concernant l'un des postes énumérés ci-dessus, la compagnie procédera à l'évaluation du poste conformément à la procédure prévue à l'article A19. Les parties se réuniront ensuite pour discuter des résultats de l'évaluation et déterminer s'il est nécessaire de passer d'un groupe salarial à un autre, en tenant compte de l'application normale du plan d'évaluation des emplois mentionné à l'article A19 (à savoir le JEMS) et des comparateurs internes appropriés figurant dans les annexes A-6 et A-7.

Changement n° 15 – Modification du protocole d’entente sur les « régimes de retraite » (modification d’ordre administratif)

Cette mise à jour du libellé vise à refléter le fait que le régime de retraite à cotisations déterminées de TELUS fait désormais partie du régime de retraite plus large de TELUS Corporation. Il s’agit uniquement d’un changement organisationnel et juridique, sans incidence pour les membres.

Texte actualisé de la convention collective :

2. À compter du 9 juin 2011, les nouveaux employés ne seront plus admissibles aux régimes à prestations déterminées TCPP, TEPP et TQDBPP. Tous les nouveaux employés en Alberta et dans toutes les provinces situées à l’est de l’Alberta peuvent, sous réserve des conditions d’admissibilité, participer au régime à cotisations déterminées (CD) de TELUS* conformément au document de régime applicable.

.....

**Par souci de clarté, les références au régime de retraite à cotisations déterminées (CD) de TELUS dans le présent protocole d’entente s’entendent comme désignant la composante à cotisations déterminées (CD) du TCPP.*

Changement n° 16 – Modification du protocole d’entente sur le « nombre d’heures de travail moyen » (modification d’ordre administratif)

Cette modification met à jour les dates figurant dans le protocole d’entente afin que les périodes de calcul de la moyenne des heures de travail existantes soient maintenues dans le cadre de la nouvelle convention. Ces périodes servent à calculer le nombre maximal d’heures de travail prévu par le Code du travail du Canada pour les membres qui effectuent un nombre important d’heures supplémentaires. Aucune autre modification n’est apportée.

Texte actualisé de la convention collective :

3. Les périodes fixées aux fins d’établir les moyennes seront les suivantes :

- du 3 janvier 2027 au 3 juillet 2027 inclusivement ;
- du 4 juillet 2027 au 1^{er} janvier 2028 inclusivement ;
- du 2 janvier 2028 au 1^{er} juillet 2028 inclusivement ;
- du 2 juillet 2028 au 30 décembre 2028 inclusivement ;
- du 31 décembre 2028 au 30 juin 2029 inclusivement ;
- du 1^{er} juillet 2029 au 29 décembre 2029 inclusivement ;
- du 30 décembre 2029 au 29 juin 2030 inclusivement ;
- du 30 juin 2030 au 28 décembre 2030 inclusivement ;
- du 29 décembre 2030 au 28 juin 2031 inclusivement ;
- du 29 juin 2031 au 27 décembre 2031 inclusivement ;
- du 28 décembre 2031 au 26 juin 2032 inclusivement ;
- et ainsi de suite pour des périodes de 26 semaines successives (13 périodes de paie).

Changement n° 17 – Suppression du protocole d'accord intitulé « 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 » (modification d'ordre administratif)

Cette modification supprime un protocole d'entente obsolète obligeant TELUS à verser une somme forfaitaire initiale au Régime de retraite des travailleurs(euses) des télécommunications (RRTT) afin de couvrir le préjudice financier causé par 500 programmes d'incitation à la retraite anticipée (RERA), y compris les cotisations de retraite perdues et les versements de retraite anticipés.

Depuis 2024, TELUS effectue ces versements trimestriellement. La société reste tenue d'indemniser le régime pour ces coûts.

Mise à jour du libellé du contrat : suppression de l'ancien protocole d'entente intitulé « 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 »

Changement n° 18 – Suppression du protocole d’entente « mesures transitoires » (modification d’ordre administratif)

Cette mesure supprime l’ancien protocole d’entente « mesures transitoires », qui précisait comment et quand certaines dispositions de la précédente convention collective entreraient en vigueur. Ces étapes étant achevées, le protocole d’entente n’est plus nécessaire. Il n’y a aucun changement pour les membres.

Mise à jour du texte de la convention collective : suppression de l’ancien protocole d’entente « Questions de transition »

Changement n° 19 – Mise à jour de la lettre d’entente « rencontres consultatives pour les discussions sur les processus de règlement des griefs et d’arbitrage et sur les activités connexes » (modification d’ordre administratif)

Cette mise à jour concerne les dates figurant dans la lettre d’entente relative à la fréquence des rencontres entre les représentants du syndicat et de la compagnie pour discuter des activités liées aux griefs et à l’arbitrage. Il n’y a aucun changement concernant les exigences relatives aux rencontres.

Mise à jour du libellé de la convention collective :

Les parties conviennent donc que deux (2) représentants du service des relations de travail et deux (2) représentants du syndicat se réuniront au moins deux (2) fois entre le 1er avril 2027 et l’expiration de la convention collective afin d’examiner les activités liées aux griefs et à l’arbitrage et d’étudier les options permettant d’accroître l’efficacité et l’efficience de la procédure de grief et d’arbitrage.

Changement n° 20 – Suppression du protocole d’entente « Règlement des griefs en suspens et des questions relevant du bureau exécutif (2023) » (modification d’ordre administratif)

Cette modification supprime le protocole d’entente issu du cycle de négociation précédent, qui prévoyait le règlement de certains griefs en suspens ayant fait l’objet de discussions lors des négociations.

Texte contractuel mis à jour : suppression du protocole d’entente précédent « Règlement des griefs en suspens et des questions relevant du conseil d’administration (2023) »

Changement n° 21 – Nouveau protocole d’entente « Annexe B – Taux horaires minimaux » (modification d’ordre administratif)

Au cours de la plupart des cycles de négociation précédents, la colonne « Minimum » des échelles salariales de l’annexe B est restée inchangée. Le présent protocole d’entente stipule que ces montants de salaire minimum augmenteront de 6 % au 1^{er} janvier 2029.

Le texte du protocole d’entente figure à la page suivante

PROTOCOLE D'ENTENTE
[NE FAIT PAS PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE]
ANNEXE B – TAUX HORAIRES MINIMAUX

À compter du 1^{er} janvier 2029, les taux horaires minimaux figurant dans les pièces complémentaires B-2 et B-4, telles qu'ils apparaissent dans la convention collective 2023-2027, seront majorés de 6,0 %. Les taux horaires minimaux alignés sur le salaire minimum fédéral de 18,15 \$ resteront inchangés, à moins que la hausse de 6,0 % n'entraîne un taux horaire plus élevé.

Les échelles salariales applicables figurant à l'annexe B de la convention collective seront modifiées pour tenir compte de ces augmentations au plus tard le 31 janvier 2029.