

GA-74

TELEPHONE  
SAGUENAY  
CHARLEVOIX

1046-47

Microfilm

ENTRE

La Compagnie du Téléphone Saguenay-Québec, Corps politique dûment incorporé, ayant sa principale place d'affaires dans la Cité de Chicoutimi, comté de Chicoutimi, d'une part, et ci-après appelée "LA COMPAGNIE".

ET

Le Syndicat National des Employés du Téléphone du Saguenay et du Lac St-Jean, ci-après appelé "LE SYNDICAT".

Article 1. OBJET ET BUT DU CONTRAT.

- a) Le but de cette convention est d'assurer la coopération entre les patrons & La Compagnie et leurs employés pour faciliter ainsi l'administration et le bon fonctionnement de ce service public dans l'intérêt des deux parties concernées et du public général.
- b) L'objet de cette convention est de fixer l'échelle des salaires, déterminer les conditions de travail et autres mesures capables d'améliorer les relations patronales ouvrières des deux parties.

Article 2. BIENVEILLANCE MUTUELLE.

L'employeur continuera à traiter ses employés avec considération et le Syndicat continuera à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête et à se soumettre aux règlements de la Compagnie.

Article 3. DROITS DE L'EMPLOYEUR

Le Syndicat reconnaît qu'il est du domaine exclusif de la Compagnie d'administrer son entreprise et sans restriction aucune à ce sujet. La Compagnie déterminera les besoins de matériel, fourniture ou équipement et toutes les méthodes d'opération; elle devra maintenir l'ordre, la discipline et le bon fonctionnement du service. Sujette aux dispositions de cette convention, la Compagnie est seule responsable de l'engagement, de la promotion, du transfert ou du renvoi des membres de son personnel, avec cette restriction que s'il y a réclamation, alléguant, parti pris ou discrimination à ce sujet, une telle réclamation sera jugée tel que prévu à la clause du règlement des griefs.

Article 4. RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.

La Compagnie reconnaît le Syndicat dûment accrédité par la Commission des Relations Ouvrières de Québec comme étant, pour les fins de la présente convention, le seul agent de ses employés.

Article 5. JURIDICTION.

Les provisions de cette convention s'applique à certains employés désignés comme "employés" dans la suite de cette convention; ces employés sont les hommes de patrouille, les hommes de câble et de la construction, les téléphoniste à Chicoutimi, Jonquière, Fort Algréd, St-Joseph D'Alma, Hébertville-Station, St-Félicien, Dolbeau, mais excluant les opératrices des villes d'Arvida et de Roberval,

les surintendants, les surveillants et surveillantes, les contremaîtres, les hommes de centraux (CO. men), les dessinateurs, les employés de bureau, les monitrices, les téléphonistes en chef, les employés du département des bâtisses et véhicules et les employés de magasin.

#### Article 6. SENIORITE.

La Compagnie reconnaît ses responsabilités à l'égard d'un employé qui a un long record de service et s'engage à lui donner considérations dans les questions qui l'affecteront lorsque ~~dans~~ le jugement de la Compagnie, les circonstances le permettront.

Pour les fins de cette convention, la séniorité sera la durée des services tel qu'établi dans les livres de la Compagnie.

#### Article 7. REGLEMENT DES GRIEFS.

Dans les cas de griefs se rapportant à cette convention, la procédure sera la suivante:

- a) L'employés devra, en premier lieu, personnellement ou accompagné par un représentant du Syndicat, soumettre son cas à son contremaître immédiat ou à la téléphoniste en chef selon le cas.
- b) Si une ~~décision~~ n'est pas rendue par la contremaître ou la téléphoniste en chef, selon le cas, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision, il devra, personnellement ou accompagné par un représentant du Syndicat, exposer son grief progressivement avec les rangs supérieurs de l'organisation jusqu'au gérant général.
- c) Dans les cas de grief sur les questions ne se rapportant pas à cette convention, l'employé pourra, personnellement ou accompagné par un représentant du Syndicat, exposer son grief progressivement avec les rangs supérieurs de l'organisation.

#### Article 8. CONCILIATION ET ARBITRAGE

Si la décision du gérant général ne satisfait pas les parties en cause, l'employeur et le Syndicat s'engagent à recourir à la conciliation et à l'arbitrage, soit en vertu de la Loi des Relations Ouvrières de Québec, (ch. 162a, S.R.Q. 1941), soit en vertu de la Loi des Différends Ouvriers de Québec, (ch. 167, S.R.Q. 1941). La décision des arbitres sera finale et les deux parties aux présentes s'engagent à l'accepter,

#### Article 9. GARANTIES.

- a) La Compagnie reconnaît pleinement le droit qu'ont les employés de devenir membres du Syndicat et elle ne cherchera pas à intervenir ni à discréditer ce dernier.
- b) Le Syndicat ne recourra pas à l'intimidation ou à la coercition pour obtenir des membres.

- c) Il est entendu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail ou sur la propriété de la Compagnie à moins que la Compagnie ne l'autorise.
- d) Il a été convenu qu'un tableau d'affichage sera à la disposition du Syndicat dans chaque central.
- e) Il a été convenu qu'il n'y aura pas de grève, de sortie de fermeture des échanges téléphoniques de la Compagnie, de ralentissement du service ou dérangement similaire du travail pendant la durée de la présente convention. Les efforts les plus sérieux devront être faits pour régler les griefs de la façon décrite aux articles 7 et 8 du présent contrat.

Article 10. LES SALAIRES.

- a) Les salaires établis dans l'appendice ci-attaché font partie de la présente convention. Toutefois, si les salaires de base payés actuellement sont supérieurs à ceux indiqués à l'échelle des salaires, ils ne subiront aucun changement tant que la nouvelle échelle ne prévoira pas d'augmentation.
- b) Les augmentations de salaire, lorsqu'accordées, seront basées sur la mérite tel que déterminé par la Compagnie. L'intervalle de temps spécifié sur la cédule des salaires est une période durant laquelle un employé est sous observation quant à sa capacité et ses qualifications.
- c) Rien dans cette convention n'empêchera la Compagnie de payer des salaires plus élevés à des employés qui ont des qualifications ou habilités spéciales.

Article 11. HEURES DE TRAVAIL.

Les heures de travail seront les suivantes:-

	<u>Jours par</u> <u>semaine.</u>	<u>Heures par</u> <u>semaine.</u>	<u>Heures par</u> <u>jour.</u>
Employés du réseau:	5	43½	8½
Employés du trafic:	5½	44	8
Quart du jour			7
Quart du soir			8
Quart de nuit			8

- 1.- Quart du jour: celui qui ne se termine pas plus tard que 7 hres p.m.
  - 2.- Quart du soir: celui qui se termine après 7 hres p.m. mais ne couvre pas toute la nuit.
  - 3.- Quart de nuit: celui qui couvre toute la nuit, qui commence à 10 hres.p.m. ou plus tard et se termine pas plus tard que 8 hres a.m.
- a) Règle générale: Les employés du réseau ne seront pas tenus de travailler avant 7 hrs.a.m.ou après 6 hrs p.m. Les heures du départ et d'arrêt seront établies par la Compagnie.
  - b) Les téléphonistes devant donner un service continu seront embrigadés par quarts ne dépassant pas la durée ci-haut mentionnée. Dans les centraux où il n'y a qu'une téléphoniste de nuit et où il se trouve un divan, le quart de nuit pourra s'étendre de 10 hrs p.m. à 8 hrs. a.m.
  - c) Les arrangements des heures pour tous les quarts seront établis par la Compagnie.

- d) L'assignation d'un quart sera faite par la Compagnie pour suffire aux besoins du service, considération étant donnée à la séniorité.
- e) Quand la température est inclemente et que tout travail à l'extérieur devient trop pénible, les employés seront occupés à l'intérieur excepté dans les cas d'urgence ou de nécessité, lesquels seront jugés par la Compagnie.
- f) Quand les employés auront à travailler en dehors du secteur dans lequel ils sont domiciliés, ils se rendront au lieu de leur travail sur le temps de la Compagnie; il en sera de même pour le retour avec cette exception que si ce retour est effectué après la période normale de travail ils seront rémunérés aux taux simple pour ce temps, moins une demi-heure.

Article 12. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

Le temps supplémentaire des employés soit avant ou après les heures normales sera payé aux taux de une fois et demie le salaire régulier selon les règlements suivants:

- a) Les paiements pour le temps supplémentaire seront calculés en divisant le salaire de base par semaine par les heures de base soit 43 heures pour les employés du réseau et 44 heures pour les employés du trafic.
- b) Un employé travaillant du temps supplémentaire soit immédiatement avant ou après sa journée régulière sera payé sur une base de temps et demi lorsque ce temps supplémentaire sera de vingt et une minutes ou plus.

c)	Minutes de travail	Temps payé
	1 à 20	nul
	21 à 30	1/2 d'heure
	31 à 40	1 heure
	41 à 50	1 1/2 heure
	51 à 60	2 heures
	61 à 70	2 1/2 heures
	etc	etc

- d) Les employés rappelés au travail après la période normale de travail seront rémunérés pour deux heures d'ouvrage au moins.

Article 13. PRIMES.

- a) Un employé qui est assigné d'un travail pour une période quelconque entre minuit samedi soir et minuit dimanche soir sera payé une fois et demie pour le nombre d'heures de travail durant cette période.
- b) Les téléphonistes ayant travaillé le dimanche bénéficieront d'un jour de congé durant la semaine.
- c) Les employés ayant à travailler sur leur jour de congé seront payés aux taux de temps et demi.
- d) Les employés du trafic qui sont requis à ces quarts du soir ou de nuit bénéficieront d'une prime du soir ou de nuit tel qu'établi dans l'appendice B.

Article 14. PERIODE ET DETAIL DE LA PAIE.

- a) Le salaire sera payable en monnaie légale du Canada ou par chèque de la Compagnie tous les deux vendredis pour la période de deux semaines finissant le samedi avant le jour de paie.

- b) Les téléphonistes seront payées au central où elles travaillent.
- c) Les employés du réseau recevront leur chèque de paie dans l'avant-midi du vendredi à moins de conditions incontrôlables.
- d) Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur salaire.
  - a) Le nom et le prénom de l'employé
  - b) La date et la période de paie
  - c) Le taux de salaire et le temps supplémentaire s'il y a lieu
  - d) les déductions faites
  - e) Le montant net payé.

Article 15. JOURS CHOMES.

- a) Les jours suivants seront reconnus par la Compagnie comme des congés autorisés:-

Jour de l'An	Confédération
Vendredi Saint	Fête du Travail
Fête de Dollard	Action de Grace
St-Jean-Baptiste	Noel.
- b) Pour rencontrer les conditions locales, il sera permis de substituer à ces fêtes, n'importe quelles autres fêtes légales reconnues, sur l'approbation de la Compagnie.
- c) La paie régulière des employés qui ne travailleront pas durant ces jours chômés ne sera pas diminuée.
- d) Les employés qui sont requis de travailler ces jours chômés seront payés au taux régulier en plus du salaire simple normal, ce qui fait deux fois le temps simple pour ces jours.

Article 16. VACANCES.

- a) Les employés permanents et travaillant durant toute l'année qui auront complété 12 mois de travail avec la Compagnie auront droit à deux semaines de vacances avec plein salaire. Si cependant ces vacances sont prises durant les mois de novembre, décembre, janvier, février, mars ou avril trois semaines leur seront accordées. Les employés engagés avant mai auront aussi droit à une semaine de vacances avec plein salaire.
- b) Les cédules de vacances seront préparées chaque année, prenant en considération la séniorité, le tout de façon à causer le moins d'interférence possible au travail.

Article 17. SALAIRE AU LIEU DES VACANCES.

- a) Un employé qui démissionne, qui est congédié ou qui devient de trop ou encore un employé temporaire dont l'ouvrage est fini, recevra un chèque au lieu de vacances quand il laissera la Compagnie. Ce paiement ne sera pas remis à un employé qui est congédié pour cause sérieuse à celui qui démissionne prévoyant son congédiement pour cause sérieuse, si cet employé a reçu son avis de départ et n'a pas été demandé de travailler durant cette période d'avis.
- b) Le montant de salaire se substituant aux vacances d'un employé sujet au paragraphe a) et qui n'a pas encore pris ses vacances annuelles de la présente

année du calendrier sera calculé de la façon suivante:

1. Possédant une année ou plus de service de la date d'embauchage ou de réembauchage:
    - 1a- Un employé travaillant jusque et pendant les derniers jours d'avril de la présente année: deux semaines de salaire.
    - 1b- Un employé **travaillant** durant la présente année, mais pas jusque et pendant les derniers jours d'avril: une semaine de salaire, excepté un employé dont les vacances étaient dues depuis l'année précédente du calendrier: deux semaines de salaire.
  2. Avec moins d'un an de service de la date d'embauchage ou de réembauchage, le montant de salaire en place des vacances sera 2% des salaires gagnés durant cette période de service.
- c) Le montant de salaire en place des vacances pour un employé sujet au paragraphe a), mais qui a déjà pris ses vacances annuelles de la présente année au calendrier devra être de 2% de tous les salaires primes et autres allocations gagnés par l'employé du 1er mai de la présente année jusqu'aux derniers jours de travail comprenant cette vacance payée.

#### Article 18. MALADIE.

Un employé payé à la semaine s'absentant pour cause de maladie ayant à son crédit à la première journée de son absence:

- a) Dix ans ou plus de service sera payé pour les sept premiers jours.
- b) Deux ans et plus, mais moins de dix ans de service ne sera pas payé pour les premiers deux jours, mais sera payé pour les cinq jours suivants.
- c) Moins que deux ans de service ne recevra aucun paiement pour absence.

#### Article 19. RETENUE SYNDICALE.

Tout employé sujet à cette convention aura le droit de demander et d'autoriser la Compagnie à déduire de ses gages ses cotisations syndicales et de les remettre au Syndicat. D'autre part, cet employé aura le droit de canceler et de terminer cette autorisation à n'importe quel temps. Les montants déduits seront remis par la Compagnie à un officier du Syndicat désigné à cette fin.

#### Article 20. DIVERS.

A un employé congédié ou quittant son emploi, l'employeur devra fournir une lettre attestant la durée du service et les opérations accomplies.

#### Article 21. DUREE DE LA CONVENTION.

Cette convention entrera en vigueur le 11 mars 1951 pour les employés du réseau et le 18 mars 1951 pour les employés du trafic, et le restera pendant les douze mois qui suivent. Elle se renouvellera d'année en année à moins que l'une des parties contractantes ait notifié l'autre par un avis écrit de son intention de l'abroger ou de la modifier et ce du 60ème au 30ème jour avant son expiration.

#### Article 22. INTERPRETATION.

Les dispositions de cette convention et les appendices devront être lus et interprétés dans leur ensemble .

Cependant, la nullité d'une clause de cette convention et de ses appendices, ou d'une partie d'icelle comme étant contraire aux dispositions d'une ordonnance, décret ou loi d'ordre public, n'entraînera pas la nullité de cette convention et de ses appendices, mais seulement la nullité de telle clause ou partie d'icelle, qui sera considérée comme non-existante.

Signé Par:

LE SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYE DU  
TELEPHONE DU SAGUENAY ET DU LAC ST-JEAN

Conrad Gaudreault

Paul Morissette

Témoïn: Pierrette Gaudreault

Témoïn: J. A. Lalancette

LA COMPAGNIE DU TELEPHONE SAGUENAY- QUEBEC

illisible

Témoïn: illisible

Témoïn: \_\_\_\_\_

Date: 17 mars 1951.

## ECHELLE DES SALAIRES

EFFECTIVE LE 11 MARS 1951

ECHELLE DES SALAIRES N<sup>o</sup>. 1

<u>GROUPE</u>	INTERVALLE		<u>SALAIRE DE BASE</u> <u>PAR SEMAINE</u>
	Mois	Cum.	
-	-	-	\$25.00
1	6	6	27.00
2	6	12	29.00
3	6	18	31.00
4	6	24	33.00
5	6	30	35.00
6	6	36	37.00
7	6	42	39.50
8	6	48	42.50
9	9	57	45.50
10	9	66	48.50 X
11	9	75	51.00 XX
12	9	84	53.50 XXX

X Salaire de base maximum  
hommes de ligne - aide de cable

XX Salaire de base maximum pour  
Installeurs - répareurs

XXX Salaire de base maximum pour  
hommes de cable.

## APPENDICE A

## ECHELLE DES SALAIRES No. 2

EFFECTIVE LE 18 MARS 1951

<u>GROUPE</u>	<u>INTERVALLE</u> <u>MOIS - CUM.</u>		<u>SALAIRES DE BASE</u> <u>PAR SEMAINE</u>	
			<u>Zone -1-</u>	<u>Zone -2-</u>
1	-	-	\$15.50	\$14.00
2	3	3	16.50	15.00
3	3	6	17.50	16.00
4	3	9	18.50	17.00
5	3	12	19.50	18.00
6	3	15	20.50	-
7	3	18	21.50	19.50
8	6	24	22.50	20.50
9	9	33	23.50	21.50
10	9	42	24.50	22.50
11	9	51	25.50	23.50
12	9	60	27.00	24.50

Liste des localités et zones de salaires respectives s'appliquant  
à tous les employés du trafic sujets à cette convention.

ZONE -1-

Chicoutimi

Jonquière

ZONE -2-

Dolbeau

Hébertville-Station

Fort Alfred

St-Félicien

St-Joseph D'Alma.

## PRIMES JOURNALIERES POUR LES EMPLOYES DU TRAFIC

<u>SALAIRES DE BASE</u> <u>PAR SEMAINE</u>	<u>QUART DU SOIR</u> <u>FINISSANT APRES</u> <u>9.00 P.M.</u>	<u>QUART DE NUIT</u>
Jusqu'à 17.99	.30	.50
18.00 à 20.99	.35	.55
21.00 à 23.99	.40	.60
24.00 et plus	.45	.65

## CONVENTION COLLECTIVE

Faite ce 1er jour de mars 1948

Entre

La Compagnie de Téléphone de Charlevoix & Saguenay  
ci-après appelée " La Compagnie"

&

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE CHARLEVOIX-  
EST, La Malbaie, ci-après appelé "Le Syndicat"

### I. BUT

Cette convention est faite dans le but et pour fins de refléter l'esprit d'étroite coopération qui existe entre la Compagnie et ses employés pour l'expansion des affaires de la Compagnie, chose dont les deux dépendent, et aussi, pour établir une procédure définie pour la fixation des salaires, les heures et autres conditions de travail.

### II. JURIDICTION

Cette convention s'étendra et s'appliquera à ceux des employés de la Compagnie engagés comme électriciens, hommes de lignes et opératrices; elle ne s'étendra pas ni ne s'appliquera au gérant ou agents locaux de la Compagnie ou aux autres employés quelconques de la Compagnie.

### III. DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYÉS

Les droits et obligations des employés sont ceux que la loi et les arrêtés-en-conseil applicables déterminent.

La Compagnie convient que le fait pour un employé d'être membre du Syndicat ne pourra être retenu contre lui de quelque manière que ce soit.

### IV. DROITS DE L'ADMINISTRATION

Le Syndicat reconnaît que l'administration de la Compagnie est du ressort exclusif de la Compagnie et sans pour cela restreindre la portée générale de ce qui est dit ci-dessus, la Compagnie seule détermine les besoins de matériel et les méthodes d'opération, le maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité du service, engage, donne de l'avancement, transfère, applique des mesures disciplinaires ou congédie les employés, mais dans le cas d'un renvoi d'un employé, sur demande des représentants des employés, la Compagnie revisera le cas avec eux et l'employé congédié sera réintégré dans ses fonctions et sera remboursé pour le temps qu'il a perdu si les représentants des employés peuvent établir à la satisfaction de la Compagnie que le renvoi a été fait sans justification.

### V. ASSEMBLÉES SYNDICALES ET CONJOINTES

Le Syndicat ne tiendra pas d'assemblées durant les heures de travail sans la permission du gérant; au cas de telle permission du gérant, la durée de cette assemblée du syndicat devra aussi être fixée d'accord avec lui. Dans le cas où il y aurait assemblée conjointe du Syndicat et de la Compagnie, la Compagnie pourra demander que ces assemblées soient tenues durant les heures de travail mais elle ne devra pas alors faire de retenue de salaire des employés-représentants du Syndicat présents à ces assemblées. A moins que les parties n'en conviennent autrement, un avis d'une semaine devra être donné pour la tenue d'une assemblée conjointe, le délai devant compter de la date de la signification.

19/1698

VI. SALAIRES

La Compagnie s'engage à appliquer pour la durée de la présente convention, l'échelle de salaires établie à la cédule ci-annexée; de son côté le Syndicat s'engage pendant ce temps à respecter la dite échelle.

VII. HEURES DE TRAVAIL

	Sur semaine	Samédi ou autre jour désigné
Bureau d'affaires	7	3
Service de Construction & Réparation	8	4
Service du Traffic		
Service de jour	8	4
Service de soir	7	3½
Service de nuit	10	9

Employé temporaire à Tadoussac: Cet employé devra travailler le temps requis pour compléter sa mission sans avoir droit à compensation pour temps supplémentaire.

Les opératrices devant donner un service continu seront organisées par équipe de quart de la durée ci-haut énoncée et chaque équipe tournera en séquence hebdomadaire. Une cédule indiquant le nom et les heures de travail de chaque opératrice devra être préparée à cette fin une semaine à l'avance, sauf pour les cas imprévus, et devra être suivie par les employés et la Compagnie.

VIII. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

1. A l'exception de l'employé à temps partiel de Tadoussac, le temps supplémentaire des employés requis de continuer leur travail après les heures normales sera payé au taux de une fois et demie le salaire régulier lorsque ce temps supplémentaire sera de 21 minutes ou plus.

2. En règle générale les employés préposés à la réparation et à la construction ne seront pas tenus de travailler avant 7.00 ou 8.00 a.m. ou après 6.00 p.m. Si les services de ces employés sont requis avant 7.00 ou 8.00 a.m. selon le cas ou s'ils sont rappelés au travail après la période normale, ils seront rémunérés pour une heure d'ouvrage au moins dans chaque cas, au taux de une fois et demie leur salaire régulier.

3. Quand les employés auront à travailler en dehors de la circonscription à tarif forfaitaire dans laquelle ils sont domiciliés, ils se rendront au lieu de leur travail sur le temps de la Compagnie; il en sera de même pour le retour, avec cette exception que si ce retour est effectué après la période normale de travail, ils seront rémunérés au taux régulier pour ce supplément de temps, moins une demi-heure.

XI. VACANCES ET AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Vacances: Les employés permanents et travaillant durant toute l'année qui auront complété douze mois de service avec la Compagnie auront droit à deux semaines de vacance avec plein salaire. Si cependant ces vacances sont prises durant les mois de novembre, décembre, janvier, février, mars ou avril, trois semaines leur seront accordées. Les employés permanents qui auront complété six mois de service au 31 décembre de l'année de leur engagement auront aussi droit à une semaine de vacance. Le temps des vacances sera laissé à la discrétion du gérant après discussion avec les chefs de service et en règle générale aucune vacance ne pourra être prise durant les mois de juillet et août. Les employés à temps partiel ou saisonniers (ceux qui ne sont pas à l'emploi continu de la compagnie) n'auront pas droit aux vacances.

b) Jours de fêtes: les seuls jours de fêtes suivants seront jours de congé et seront observés de la façon suivante:

Le premier de l'an  
Le jour de Noël  
L'Epiphanie  
La Toussaint  
L'Ascension  
L'Immaculée Conception  
La St-Jean Baptiste  
Le Vendredi-Saint

2) Les bureaux seront fermés au public durant les jours de fêtes ci-dessus et normalement les employés préposés à la réparation et à la construction ne seront pas requis de travailler. Les opératrices auront à travailler mais un système de rotation devra être établi pour elles quant à ces jours de fêtes afin que chacune ait sa part de ces congés.

3) La paie régulière des employés qui ne travailleront pas durant ces jours chômés ne sera pas diminuée.

Les opératrices qui seront requises de travailler tout le temps pendant les jours de fêtes recevront une journée de paie additionnelle. Les autres employés qui seront aussi requis de travailler durant ces jours seront payés pour une heure au minimum au taux régulier en plus du salaire normal qui leur est autrement payé et s'ils travaillent plus d'une heure le même taux régulier servira de base à leur rémunération additionnelle pour chaque heure ou portion d'heure en plus d'une heure.

c) Travail du dimanche: Les employés requis de travailler le dimanche seront payés au taux de une fois et demie leur salaire régulier avec minimum d'une heure de paye.

Les opératrices ayant à travailler le dimanche bénéficieront d'un jour de congé durant la semaine.

d) Repas: Les employés préposés à la réparation et à la construction qui auront à travailler à un endroit éloigné de leur demeure et à qui il sera nécessaire de se nourrir ou de se loger à cet endroit seront remboursés de ces dépenses. Ils devront cependant dans ces cas obtenir l'approbation préalable du gérant.

## X. SENIORITE

1. Pour les fins de cette convention, la séniorité sera la durée des services tel qu'établie par les livres de la Compagnie. Le mot "qualifications" tel qu'employé dans cet article comprend entr'autres qualités, l'expérience, la capacité physique, la loyauté, l'habileté, les connaissances, l'adaptabilité, l'efficacité, l'intégrité et les responsabilités de famille telles que déterminées par l'administration. Dans toutes les questions concernant les congédiements et le rembauchage, la préférence sera accordée à la séniorité pourvu cependant que les autres qualifications, telles que déterminées par l'administration, soient égales.

Le renvoi pour cause annule et cancelle les droits de séniorité, le congédiement par suite de réduction de personnel ou de la suspension des travaux d'une saison à l'autre, n'affecte en rien les droits de séniorité.

2. L'absence sans permission ou sans excuse raisonnable pendant plus de six jours font aussi perdre les droits de séniorité.

3. La séniorité des employés servant dans les forces de Sa Majesté.

x la  
respon-  
sabilité

sera respectée le tout en accord avec la loi de Rétablissement ou Réinstallation dans la vie civile de 1942.

XI. LA SECURITE ET LA SANTE

Un comité conjoint de Sécurité sera organisé; il sera formé d'un employé choisi par le personnel, d'un représentant du Syndicat et d'un représentant de la Compagnie. Les représentants pourront être changés en aucun temps. Il sera de leur devoir de:

Faire enquête sur tout accident causant une perte de temps, en établir la cause et en fixer la responsabilité.

Faire des inspections périodiques du matériel et de l'équipement afin d'en établir la sécurité.

Faire rapport écrit à la Compagnie et faire les suggestions nécessaires concernant la discipline des employés et l'installation de dispositifs de sécurité.

XII. REGLEMENT DES GRIEFS

1. Tout grief concernant un ou plusieurs employés devra être en premier lieu soumis au gérant par le ou les employés concernés. L'employé représentant du Syndicat pourra être présent si l'employé le désire; et la décision du gérant devra être rendue dans les deux semaines suivant la date de la plainte.

2. Si le règlement proposé par le gérant n'est pas acceptable par l'employé, ce dernier <sup>peut</sup> soumettre la question au Syndicat lequel pourra alors décider de référer formellement le grief au gérant.

3 (a) Si le Syndicat et le gérant ne peuvent s'entendre, les plaintes concernant l'interprétation ou la violation de cette convention devront être référées à une commission d'arbitrage composée de deux représentants choisis par le Syndicat et de deux représentants choisis par la Compagnie. Si cette commission ne peut dans les deux jours rendre une décision majoritaire, elle devra à l'unanimité des voix, nommer un président impartial. Au cas où la commission ne pourrait s'entendre sur la nomination d'un président impartial, le Ministre du Travail de la Province de Québec ou le Ministre Fédéral du Travail sera prié d'en nommer un. Il est entendu cependant que la Commission d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour changer les termes et conditions de la présente convention.

(b) A l'égard de toutes plaintes autres que celles concernant l'interprétation ou la violation de cette convention, la décision du gérant sera finale.

(c) Les dépenses encourues par les représentants de la Compagnie seront défrayés par la Compagnie et celles encourues par les représentants du Syndicat seront défrayés par ce dernier. Les dépenses du Président seront défrayés également par la Compagnie et le Syndicat.

XIII. GREVES ET LOCKOUTS

Tant et aussi longtemps que la présente convention sera en force, la Compagnie ne pourra déclarer ou effectuer un lockout; de leur côté les employés ne pourront ni faire la grève, ni participer à un relentissement ou arrêt du travail, ni faire la grève sur le tas ou suspendre leur travail, soit complètement soit partiellement.

XIV. DUREE

Cette convention aura son effet à partir du 1er mars 1948 jusqu'au 1er mars 1949

Cependant l'une ou l'autre des parties pourra sur avis de dix jours francs, exiger que l'autre partie participe à des négociations en vue du renouvellement de la convention dans la période de deux mois précédant la date de l'expiration.

Vu que par la clause VII b) les heures de travail des employés (préposés à la réparation et à la construction) ont été réduites sans réduction correspondante de salaire; vu de plus que tel qu'appert à l'échelle de salaires annexés au présent contrat, les employés bénéficient d'une révision de leur salaire, il est entendu et convenu que quant à ces changements en faveur des employés, les clauses VI et VII b) et l'échelle de salaires ci-annexée ne seront obligatoires pour la Compagnie et ne pourront être mises à exécution que lorsque ces changements auront été approuvés par le Conseil du Travail approprié.

Signé pour la Compagnie

O.B. Couillard

Signé pour le Syndicat

Auguste Levesque

Philippe Mattain, sec

LA COMPAGNIE DE TELEPHONE DE CHARL. & SAGUENAY

Wage Schedule

BUSINESS OFFICE EMPLOYEES (Monthly rate)

-----

Start		75.00
End of 3 months		78.00
" 6 "		81.00
" 12 "		85.00
" 24 "		90.00
" 36 "		95.00
" 48 "		100.00
" 60 "		105.00
" 72 "		110.00

TRAFFIC DEPARTMENT (Weekly rate)

Start	13.50	13.00
End of 3 months	14.00	13.50
" 6 "	15.00	14.00
" 12 "	16.00	15.00
" 24 "	17.00	16.00
" 36 "	18.00	17.00
" 48 "	19.00	18.00
Night differential	.40	.40

PLANT DEPARTMENT (Weekly rate)

Linemen, Installers, Combinationmen

Start		20.13
End of 4 months		21.90
" 8 "		24.27
" 12 "		26.64
" 18 "		29.01
" 24 "		31.10
" 30 "		32.90
" 36 "		34.70
" 42 "		x 36.50
" 48 "		xx 38.20
" 60 "		xxx 40.00

X Maximum lineman, xx Maximum installer, xxx Maximum combinationmen

46-47

M.A. 74

Québec, le 6 mai 1947.

Monsieur Philippe Maltais, secrétaire,  
Syndicat Catholique et National de Charlevoix-Est,  
La Malbaie,  
Qué.

Monsieur le secrétaire,

Nous avons bien reçu une copie de la convention collective intervenue entre la Compagnie de Téléphone de Charlevoix-Saguenay et le Syndicat National Catholique de Charlevoix-Est. Je comprends que vous en demandez le dépôt en vertu de la Loi des Syndicats professionnels.

Le Secrétariat de la Province nous informe que le groupement ouvrier ne serait pas incorporé et la Commission de Relations ouvrières n'a rien à ses dossiers attestant que le groupement ouvrier serait reconnu.

En l'occurrence, nous regrettons de ne pouvoir recevoir légalement cette convention collective. Dans l'attente que les formalités nécessaires soient remplies, nous déposons ladite entente à nos archives comme contrat d'honneur. (Gentlemen's Agreement).

Sincèrement à vous,

Le sous-ministre du Travail,

Gérard Tremblay.  
MC.

C O P I E.

SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL DE CHARLEVOIX-EST.

LA MALBAIE, 15 avril, 1947.

23 d. 47

M. L. Massicotte,  
Secrétaire-adjoint,  
Commission des Relations Ouvrières,  
Québec.

Cher monsieur,

Je vous envoie copie du renouvellement de  
la convention entre la Compagnie de Telephone de Charlevoix  
Saguenay ainsi que l'échel des salaires.

Nous vous demandons de nous envoyer l'approbation  
de cette convention par votre Commission le plus tôt possible.

Sincèrement votres, les membres du Syndicat.

Par Philippe Maltais, Secrétaire.

Estampille ✓  
Signatures ✓  
Reconnaissance Coll. ✓  
Incorporation No. 22  
Numérotage ~~1276~~  
Formule

Québec, le 28 avril, 1947.

Monsieur Philippe Maltais, secrétaire,  
Syndicat Catholique et National de Charlevoix-Est,  
La Malbaie,  
Cté. Charlevoix, P.Q.

Re:- La Compagnie de Téléphone Charlevoix & Saguenay  
&  
Le Syndicat National Catholique de Charlevoix-Est.

Cher monsieur,

L'article 23 de la Loi des Syndicats professionnels en vertu de laquelle le syndicat ci-haut mentionné semble incorporé, exige que toute convention collective que vous signez soit déposée au bureau du ministre du Travail par l'une des parties signataires.

Or l'article 19-A de la Loi des Relations Ouvrières expose clairement que ce dépôt vous dispense de nous en transmettre deux exemplaires ou deux copies certifiées, tel que prévu à l'article 19.

Aussi avons-nous donc transmis au ministère du Travail, les conventions collectives de travail que vous nous avez fait parvenir avec votre lettre du 15 avril 1947 concernant l'affaire ci-dessus mentionnée.

Bien à vous,

Secrétaire-adjoint.

10.



CONVENTION COLLECTIVE

entre

LA COMPAGNIE DE TELEPHONE CHARLEVOIX-SAGUENAY

et ses employés.

## CONVENTION COLLECTIVE

Faite ce 27<sup>ème</sup> jour de Mars 1947

Entre

LA COMPAGNIE DE TELEPHONE CHARLEVOIX & SAGUENAY,  
ci-après appelée "la Compagnie",

&

LE SYNDICAT NATIONAL CATHOLIQUE DE CHARLEVOIX-EST,  
La Malbaie, ci-après appelé "le Syndicat".

### I. BUT

Cette convention est faite dans le but et pour fins de refléter l'esprit d'étroite coopération qui existe entre la Compagnie et ses employés pour l'expansion des affaires de la Compagnie, chose dont les deux dépendent, et aussi, pour établir une procédure définie pour la fixation des salaires, les heures et autres conditions de travail.

### II. JURIDICTION

Cette convention s'étendra et s'appliquera à ceux des employés de la Compagnie engagés comme électriciens, hommes de ligne, et opératrices; elle ne s'étendra pas ni ne s'appliquera au Gérant ou agents locaux de la Compagnie ou aux autres employés quelconques de la Compagnie.

### III. DROITS ET OBLIGATIONS DES EMPLOYES

Les droits et obligations des employés sont ceux que la loi et les arrêtés-en-conseil applicables déterminent.

La compagnie convient que le fait pour un employé d'être membre du Syndicat ne pourra être retenu contre lui de quelque manière que ce soit.

### IV. DROITS DE L'ADMINISTRATION

Le Syndicat reconnaît que l'administration de la Compagnie est du ressort exclusif de la Compagnie et sans pour cela restreindre la portée générale de ce qui est dit ci-dessus, la Compagnie seule détermine les besoins de matériel et les méthodes d'opération, le maintien de l'ordre, de la discipline et de l'efficacité du service, engage, donne de l'avancement, transfère, applique des mesures disciplinaires ou congédie les employés, mais dans le cas d'un renvoi d'un employé, sur demande des représentants des employés, la Compagnie revisera le cas avec eux et l'employé congédié sera réintégré dans ses fonctions et sera remboursé pour le temps qu'il a perdu si les représentants des employés peuvent établir à la satisfaction de la Compagnie que le renvoi a été fait sans justification.

### V. ASSEMBLEES SYNDICALES ET CONJOINTES

Le Syndicat ne tiendra pas d'assemblées durant les heures de travail sans la permission du gérant; au cas de telle permission du gérant, la durée de cette assemblée du syndicat devra aussi être fixée d'accord avec lui. Dans le cas où il y aurait assemblée conjointe du Syndicat et de la Compagnie, la Compagnie pourra demander que ces assemblées soient tenues durant les heures de travail mais elle ne devra pas alors faire de retenue de salaire des employés-représentants du Syndicat présents à ces assemblées. A moins que les parties n'en conviennent autrement, un avis d'une semaine devra être donné pour la tenue d'une assemblée conjointe, le délai devant compter de la date de la signification.

*W. J. L. P.*

## VI. SALAIRES

La Compagnie s'engage à appliquer pour la durée de la présente convention, l'échelle de salaires établie à la cédule ci-annexée; de son côté le Syndicat s'engage pendant ce temps à respecter la dite échelle.

## VII. HEURES DE TRAVAIL

a) Opératrices: Huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine, à l'exception des opératrices de nuit qui devront rester en service de 10.00 p.m. à 8.00 a.m.

b) Employés préposés à la réparation et à la construction: Quatre heures et quart ( $4\frac{1}{4}$ ) le samedi, huit heures et trois quarts ( $8\frac{3}{4}$ ) les autres jours et quarante-huit (48) heures par semaine. Cependant celui ou ceux de ces employés qui sont préposés aux troubles, travailleront huit (8) heures par jour pour la dite semaine de quarante-huit (48) heures.

c) Employé temporaire à Tadoussac: Cet employé devra travailler le temps requis pour compléter sa mission sans avoir droit à compensation pour temps supplémentaire.

d) Les opératrices devant donner un service continu seront organisées par équipe de quart d'une durée totale de huit heures comme ci-haut énoncé et chaque équipe tournera en séquence hebdomadaire.

## VIII. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

1. A l'exception de l'employé à temps partiel de Tadoussac, le temps supplémentaire des employés requis de continuer leur travail après les heures normales sera payé au taux de une fois et demie le salaire régulier lorsque ce temps supplémentaire sera d'une demi-heure ou plus.

2. En règle générale les employés préposés à la réparation et à la construction ne seront pas tenus de travailler avant 7.00 ou 8.00 a.m. ou après 6.00 p.m. Si les services de ces employés sont requis avant 7.00 ou 8.00 a.m. selon le cas ou s'ils sont rappelés au travail après la période normale, ils seront rémunérés pour une heure d'ouvrage au moins dans chaque cas, au taux de une fois et demie leur salaire régulier.

3. Quand les employés auront à travailler en dehors de la circonscription à tarif forfaitaire dans laquelle ils sont domiciliés, ils se rendront au lieu de leur travail sur le temps de la compagnie; il en sera de même pour le retour, avec cette exception que si ce retour est effectué après la période normale de travail, ils seront rémunérés au taux régulier pour ce supplément de temps, moins une demi-heure.

## IX. VACANCES ET AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL.

a) Vacances:- Les employés permanents et travaillant durant toute l'année qui auront complété douze mois de service avec la compagnie auront droit à deux semaines de vacances avec plein salaire, Si cependant ces vacances sont prises durant les mois de décembre, janvier, février ou mars, trois semaines leur seront accordées. Le temps des vacances sera laissé à la discrétion du gérant après discussion avec les chefs de service et en règle générale aucune vacance ne pourra être prise durant les mois de juillet et août. Les employés à temps partiel ou saisonniers (ceux qui ne sont pas à l'emploi continu de la compagnie) n'auront pas droit aux vacances.

*W. J. L. P. 24*

b) Jours de fêtes:-Les seuls jours de fêtes suivants seront jours de congé et seront observés de la façon suivante:

Le premier de l'an  
Le Jour de Noël  
L'Epiphanie  
La Toussaint  
L'Ascension  
L'Immaculée Conception  
La St-Jean Baptiste  
Vendredi-Saint.

2) Les bureaux seront fermés au public durant les jours de fête ci-dessus et normalement les employés préposés à la réparation et à la construction ne seront pas requis de travailler. Les opératrices auront à travailler mais un système de rotation devra être établi pour elles quant à ces jours de fêtes afin que chacune ait sa part de ces congés.

3) La paie régulière des employés qui ne travailleront pas durant ces jours chômés ne sera pas diminuée.

Les opératrices qui seront requises de travailler tout le temps pendant les jours de fêtes recevront une journée de paie additionnelle. Les autres employés qui seront eux aussi requis de travailler durant ces jours seront payés pour une heure au minimum au taux régulier en plus du salaire normal qui leur est autrement payé et s'ils travaillent plus d'une heure le même taux régulier servira de base à leur rémunération additionnelle pour chaque heure ou portion d'heure en plus d'une heure.

c) Travail du dimanche: Les employés requis de travailler le dimanche seront payés au taux de une fois et demie leur salaire régulier avec minimum d'une heure de paye.

Les opératrices ayant à travailler le dimanche bénéficieront d'un jour de congé durant la semaine.

d) Repas: Les employés préposés à la réparation et à la construction qui auront à travailler à un endroit éloigné de leur demeure et à qui il sera nécessaire de se nourrir ou de se loger à cet endroit seront remboursés de ces dépenses. Ils devront cependant dans ces cas obtenir l'approbation préalable du gérant.

#### X. SENIORITE

1. Pour les fins de cette convention, la séniorité sera la durée des services telle qu'établie par les livres de la Compagnie. Le mot "qualifications" tel qu'employé dans cet article comprend entr'autres qualités l'expérience, la capacité physique, la loyauté, l'habileté, les connaissances, l'adaptabilité, l'efficacité, la responsabilité, l'intégrité et les responsabilités de famille telles que déterminées par l'administration. Dans toutes les questions concernant les congédiements et le rebauchage, la préférence sera accordée à la séniorité pourvu cependant que les autres qualifications, telles que déterminées par l'administration, soient égales.

Le renvoi pour cause annule et cancelle les droits de séniorité, le congédiement par suite de réduction de personnel ou de la suspension des travaux d'une saison à l'autre, n'affecte en rien les droits de séniorité.

2. L'absence sans permission ou sans excuse raisonnable pendant plus de six jours font aussi perdre les droits de séniorité.

*W. J. ...*

3. La séniorité des employés servant dans les forces de Sa Majesté sera respectée le tout en accord avec la loi de Rétablissement ou réinstallation dans la vie civile de 1942.

#### XI. LA SECURITE ET LA SANTE

Un Comité Conjoint de Sécurité sera organisé; il sera formé d'un employé représentant le Syndicat et d'un représentant de la Compagnie. Les représentants pourront être changés en aucun temps. Il sera de leur devoir de:

Faire enquête sur tout accident causant une perte de temps, en établir la cause et en fixer la responsabilité.

Faire des inspections périodiques du matériel et de l'équipement afin d'en établir la sécurité.

Faire rapport écrit à la Compagnie et faire les suggestions nécessaires concernant la discipline des employés et l'installation de dispositifs de sécurité.

#### XII. REGLEMENT DES GRIEFS

1. Tout grief concernant un ou plusieurs employés devra être en premier lieu soumis au gérant par le ou les employés concernés. L'employé représentant du Syndicat pourra être présent si l'employé le désire; et la décision du gérant devra être rendue dans les deux semaines suivant la date de la plainte.

2. Si le règlement proposé par le gérant n'est pas acceptable par l'employé, ce dernier peut soumettre la question au Syndicat lequel pourra alors décider de référer formellement le grief au gérant.

3. (a) Si le Syndicat et le gérant ne peuvent s'entendre, les plaintes concernant l'interprétation ou la violation de cette convention, devront être référées à une commission d'arbitrage composée de deux représentants choisis par le Syndicat et de deux représentants choisis par la Compagnie. Si cette commission ne peut dans les deux jours rendre une décision majoritaire, elle devra à l'unanimité des voix, nommer un président impartial. Au cas où la commission ne pourrait s'entendre sur la nomination d'un président impartial, le Ministre du Travail de la Province de Québec ou le Ministre Fédéral du Travail sera prié d'en nommer un. Il est entendu cependant que la commission d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour changer les termes et conditions de la présente convention.

(b) A l'égard de toutes plaintes autres que celles concernant l'interprétation ou la violation de cette convention, la décision du gérant sera finale.

(c) Les dépenses encourues par les représentants de la Compagnie seront défrayées par la Compagnie et celles encourues par les représentants du Syndicat seront défrayées par ce dernier. Les dépenses du Président seront défrayées également par la Compagnie et le Syndicat.

#### XIII. GREVES ET LOCKOUTS

Tant et aussi longtemps que la présente convention sera en force, la Compagnie ne pourra déclarer ou effectuer un lockout; de leur côté les employés ne pourront ni faire la grève, ni participer à un ralentissement ou arrêt du travail, ni faire la grève sur le tas ou suspendre leur travail, soit complètement soit partiellement.

*W. A. L. P.*

XIV. DUREE

Cette convention aura son effet à partir du 1 mars 1947 jusqu'au 1 mars 1948. Cependant l'une ou l'autre des parties pourra sur avis de dix jours francs, exiger que l'autre partie participe à des négociations en vue du renouvellement de la convention dans la période de deux mois précédant la date de l'expiration.

Vu que par la clause VII b) les heures de travail des employés préposés à la réparation et à la construction ont été réduites sans réduction correspondante de salaire; vu de plus que tel qu'appert à l'échelle de salaires annexée au présent contrat, les opératrices bénéficient d'une augmentation de leur salaire maximum, il est entendu et convenu que quant à ces changements en faveur des employés, les clauses VI et VII b) et l'échelle de salaires ci-annexée, ne seront obligatoires pour la Compagnie et ne pourront être mises à exécution que lorsque ces changements auront été approuvés par le Conseil du travail en temps de guerre approprié.

4 mots  
non pas  
null  
P.M.  
W.L.

Signé pour la Compagnie,

Auguste Lesesque  
par Philippe Wattas

Signé pour le Syndicat,

Par Auguste Lesesque  
Philippe Wattas

ECHELLE DES SALAIRES POUR LES  
EMPLOYES DE  
LA CIE DE TELEPHONE CHARLEVOIX ET SAGUENAY  
-----

Hommes de ligne et employés généraux (combinationmen)

A l'embauchage	\$87.50	
Après 4 mois	92.50	
" 8 "	97.50	xMaximum- Hommes de ligne
" 12 "	102.50	xx Maximum- Hommes au service d'instal-
" 18 "	110.00	lation.
" 24 "	117.50	xxx Maximum- Employés possédant les
" 30 "	125.00	qualifications pour les opérations
" 36 "	132.00	suivantes:
" 42 "	140.00	a) Epissure de câbles
" 51 "	147.50	x b) Réparation - installation de Ta-
" 60 "	157.50	bleau de distribution
" 72 "	170.00	xxx

Opératrices

	<u>Echange de 500 Téléphones et plus.</u>	<u>Echange moins de 500 Télé- phones</u>
A l'embauchage	\$55.00	\$50.00
Après 3 mois	58.00	53.00
" 6 "	61.00	56.00
" 12 "	65.00	60.00
" 24 "	70.00	65.00
" 36 "	75.00	70.00
" 48 "	80.00	75.00

Employé général

- A. A temps partiel localisé à Tadoussac - \$100.00 par mois  
Le temps ou la période indiqué ci-dessus s'applique au  
temps actuellement fourni.
- B. Un crédit de six mois de service sera alloué aux employés  
travaillant durant la période saisonnière - par exemple,  
l'homme de ligne qui travaille durant l'été seulement.-
- C. Les opératrices de nuit recevront .20cents supplémentaire  
pour chaque nuit.

Signé pour la Compagnie,

par *André Tremblay*

Signé pour le Syndicat,

par *Auguste Lussier*  
*Philippe Watton*