

NOM

NO

08335-2

C.A.E. 5441 NO.CONV. 83352  
AFFIL. 10 NB.EMPL. 87  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 65260 63  
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M26918001  
DATE ENR.840514



La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

08235-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26918-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-01-20		84-02-06		84-01-20	86-01-31	87

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Assoc. Canadienne des Employés de Téléphone</b> <b>Att: Elizabeth A. Fenton</b> <b>Place du Canada Bureau 1465</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H3B 2N2</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Entreprises Bell Canada Inc.</b> <b>800 Place Victoria 44<sup>e</sup> étage</b> <b>Casé Postale 321</b> <b>Tour de la Bourse</b> <b>Montréal, Québec</b> <b>H4Z 1G8</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/>	<b>Etablissements visés: 800 Place Victoria 2<sup>e</sup> et 44<sup>e</sup> étage Mtl</b> Région <u>06-06</u> Activité <u>7316(10)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 
 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 
Voir au verso pour les codes

Remarques	

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
<b>Pierrette David/ms</b>	<b>84-03-09</b>

enseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

26918-01

'84 FEB -6 11:46

BCG  
MONTREAL  
MESSENGER

*mt*

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'ASSOCIATION CANADIENNE  
DES EMPLOYES DE TELEPHONE

ET

ENTREPRISES BELL CANADA INC.

PERSONNEL DE BUREAU ET  
GROUPE CONNEXE

EN VIGUEUR LE 20 janvier, 1984

Montréal

Copie conforme

Date: 3 février 1984

... Elizabeth Fenton ...  
Secrétaire de l'A.C.E.T.

INDEX ALPHABÉTIQUE

	Page
Absents pour cause de maladie ou de quarantaine	15, 31
Affectations temporaires	16
Aspirants	20, 21, 25
Attestation	13
Augmentations de salaire	15, 16
Calendrier des vacances	29
Centre de rattachement	4
Champs d'application	2
Annexe	Page
A Emplois de bureau	35
B Emplois connexes	36
C Localité	37
D Echelles salariales	38
Echelles salariales - emplois de bureau	38
Emplois connexes	36
Emplois de bureau	35
Employés	2
Employés à l'essai	1, 4
Employés à plein temps	3
Employés à temps partiel	3
Employés permanent	3
Employés permanent auxiliaire	3
Employés temporaires	3
Employés temporaires	2
Évaluation des emplois	15
Frais de déplacement	31
Grades	6, 9
Grades de principe	12
Grades individuels et de groupes	10
Heures de travail	2, 30
Heures supplémentaires	31
Incidents de vie civile	31
Information de personnel	5
Intervalle prévu	15
Jour	17
Jour chèque payé	17
Jour de cours	17
Jours de repos	17

INDEX ALPHABETIQUE

	Page
Absence pour cause de maladie ou de quarantaine	15, 31
Affectations temporaires	16
Ancienneté	20, 22, 29
Arbitrage	13
Attestation	34
Augmentations de salaire	15, 16
Calendrier des vacances	29
Centre de rattachement	4
Champ d'application	2
Changement de tour de service	19
Changements technologiques	14
Congé d'adoption	9
Congé de maternité	9
Cotisations syndicales	4
Définitions	2, 3, 9, 21, 29
Délais - griefs	12
Demi-tour de service	3
Dépenses	8, 14, 31, 32
Déplacements et dépenses	31
Discrimination	2
Droits de la direction	8
Durée de la convention	33
Echelles salariales - emplois connexes	44
Echelles salariales - emplois de bureau	38
Emplois connexes	36
Emplois de bureau	35
Employé	2
Employé à l'essai	3, 9
Employé à plein temps	3
Employé à temps partiel	3
Employé permanent	2
Employé permanent auxiliaire	3
Employé surnuméraire	3
Employé temporaire	3
Evaluation des emplois	15
Frais de déplacement	31
Griefs	6, 9
Griefs de principe	12
Griefs individuels et de groupes	10
Heures de travail	3, 20
Heures supplémentaires	23
Indemnité de vie chère	32
Information du personnel	5
Intervalles prévus aux échelles salariales	15
Jour	10
Jour chômé payé	27
Jour de congé prévu	21
Jours de paie	18

INDEX ALPHABETIQUE (suite)

	Page
Jours fériés	25
Licenciements	14
Liste des emplois connexes	36
Liste des emplois de bureau	35
Localité	37
Logement et repas	32
Majorations	17
Maladie ou accident	15, 22, 31, 32
Maladie ou quarantaine	15, 30
Mesures disciplinaires	9
Modalités salariales	15
Négociations	7
Nombre de représentants du personnel	5
Notification à l'Association	5, 7, 13, 14, 17, 23
Notification à la Société	5, 7, 13, 33
Notification aux représentants	6, 13
Options	17
Période d'attribution	21
Période de jour	3
Période de repas	22, 24
Période de vacances	27, 28, 29
Période irrégulière	3, 18
Préambule	1
Prime de changement de tour de service	19
Prime des samedis consécutifs	19
Prime du dimanche	19
Prime spéciale de veille de Noël	20
Prime spéciale de veille du Jour de l'An	20
Procédure de négociation	8
Procédure de règlement des griefs	9
Promotions	15
Rajustement de rémunération pour l'expérience	16
Réembauchage	15, 27
Régimes d'options	17
Remaniement du personnel	14
Rémunération des jours fériés	26
Rémunération différentielle "de démonstration"	18
Rémunération différentielle "de surveillance"	18
Rémunérations différentielles et primes	18
Rémunération différentielle, période irrégulière	18
Rémunération du travail supplémentaire	18, 23
Rémunération en espèces au lieu de vacances	30
Repas	22, 24, 32

INDEX ALPHABETIQUE (suite)

	Page
Repas et logement	32
Représentants	4,5
Réunions	8
Santé et sécurité	8
Sécurité	8
Taux de salaire	15
Temps alloué pour affaires syndicales	6
Tour de service	3,19,22
Tour de service de jour	3
Tour de service irrégulier	4,18
Travail à temps partiel	3,15,22,23,26,27
Travail supplémentaire	23
Vacances	27
Validité de la convention	33

(4) déterminer, au nom des employés de la Société, l'Association est l'agent négociateur agréé, les taux de salaire, les heures de travail et les autres conditions de travail du personnel employé par la Société à Montréal, Québec et partout où les employés exercent leurs fonctions.

(5) établir, au nom des employés de la Société, la procédure de règlement des différends, sans arrêt de travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties, de tous les griefs résultant de l'interprétation, de l'application ou de la violation des dispositions de la présente convention; et

ATTENDU QUE, conformément à la demande précitée, les négociations de bonne foi entre les parties ont conduit à la présente convention collective;

CONVENTION COLLECTIVE

LA PRESENTE CONVENTION, faite en duplicata ce 20<sup>e</sup> jour de janvier 1984, est conclue ENTRE

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYES DE TELEPHONE, agent négociateur dûment accrédité, ci-après désignée sous le nom de "l'Association",

D'UNE PART

et

ENTREPRISES BELL CANADA INC. ci-après désignées sous le nom de "la Société",

D'AUTRE PART

ATTENDU QUE, par une notification en date du 4 janvier 1984, l'Association a demandé à la Société d'entamer les négociations en vue de conclure une convention collective pour,

- (a) déterminer, au nom des employés de la Société dont l'Association est l'agent négociateur dûment accrédité, les taux de salaire, les heures de travail et les autres conditions de travail du personnel employé par la Société à Montréal, Province de Québec et occupant les emplois inscrits à pièce jointe A, et
- (b) établir, au nom des employés de la Société dont l'Association est l'agent négociateur dûment accrédité, la procédure en vue du règlement définitif, sans arrêt de travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties, de tous les griefs surgissant à propos de l'interprétation, du champ d'application, de l'application ou de la présumée violation des dispositions de la présente convention; et

ATTENDU QUE, conformément à la demande précitée, les négociations de bonne foi entre les parties ont conduit à la présente convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT:

ARTICLE 1  
CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les clauses de la présente convention s'appliquent aux employés visés par le terme "employé", défini à l'article 3.

1.02 Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

ARTICLE 2  
DISCRIMINATION

2.01 La Société s'engage à ne pas prendre de mesures discriminatoires contre un employé parce qu'il est membre de l'Association ou parce qu'il s'occupe, au nom de l'Association, d'activités autorisées aux présentes.

2.02 La Société et l'Association conviennent de ne pas se livrer à des actes de discrimination illégale à l'endroit d'un employé à cause de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de la couleur de sa peau, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son état civil, d'une condamnation pour laquelle il a été gracié ou d'un handicap physique.

ARTICLE 3  
DEFINITIONS

3.01 Aux fins de la présente convention:

- (a) Le terme "employé" désigne une personne qui occupe à Bell Canada un des emplois inscrits à l'annexe A ou à l'annexe B, et n'inclut pas:
- (1) une personne affectée à une tâche à caractère confidentiel concernant les relations syndicales;
  - (2) une personne embauchée à titre d'employé surnuméraire;
  - (3) une personne qui exerce des fonctions de cadre.
- (b) Le terme "employé permanent" désigne une personne dont il y a lieu de croire que la période d'emploi sera de plus d'une année, bien qu'elle puisse se terminer avant, de l'initiative de l'employé ou de la Société.

- (c) Le terme "employé permanent auxiliaire" désigne une personne embauchée en vue de l'exécution d'un travail particulier ou pour une période de temps déterminée, en vertu d'une entente formelle selon laquelle la période d'emploi peut se terminer à la fin du travail ou de la période en cause.
- (d) Le terme "employé temporaire" désigne une personne embauchée en vertu d'une entente selon laquelle la période d'emploi devrait être de plus de trois semaines mais non de plus d'une année.
- (e) Le terme "employé à plein temps" désigne une personne qui doit normalement effectuer les heures de travail de base.
- (f) Le terme "employé à temps partiel" désigne une personne qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base.
- (g) Le terme "employé surnuméraire" désigne une personne embauchée à la condition que la période d'emploi n'excède pas 180 jours dans une année civile, dont pas plus de trois mois peuvent être travaillés consécutivement.
- (h) Le terme "employé à l'essai" désigne une personne dont la durée de service reconnue est de moins de six mois.
- (i) Le terme "heures de travail de base" désigne le nombre d'heures de travail par jour et le nombre de jours de travail par semaine prévus à l'article 24 pour les employés à plein temps.
- (j) Le terme "semaine de travail prévue" désigne les tours de service prévus comportant les heures de travail de base par semaine.
- (k) Le terme "tour de service" désigne la période de temps qui n'excède pas le nombre d'heures de travail de base par jour qu'un employé doit effectuer, quel que soit le jour, et dont il a été avisé au préalable.
- (l) Le terme "demi-tour de service" désigne la moitié de la durée d'un tour de service.
- (m) Le terme "période de jour" désigne l'intervalle entre 7 h et 18 h, tous les jours de la semaine.
- (n) Le terme "période irrégulière" désigne l'intervalle entre 18 h et 7 h, tous les jours de la semaine.

- (o) Le terme "tour de service de jour" désigne un tour de service qui s'effectue en totalité durant la période de jour.
- (p) Le terme "tour de service irrégulier" désigne un tour de service qui s'effectue en totalité ou en partie durant la période irrégulière.
- (q) Le terme "représentant du personnel" désigne un employé élu pour représenter un groupe d'employés et dont le mandat a été confirmé par l'Association à la Société.
- (r) Le terme "centre de rattachement" désigne la localité inscrite à l'annexe C, dans laquelle un employé travaille ou d'où il part ordinairement pour se rendre au travail.

#### ARTICLE 4 COTISATIONS SYNDICALES

4.01 Sous réserve des dispositions du présent article, la Société retient une somme équivalente à la cotisation ordinaire de l'Association sur le salaire de tous les employés de l'unité de négociation.

4.02 Quand, dans une période de paie donnée, l'employé n'a pas un revenu suffisant pour que la cotisation soit retenue, la Société n'est pas tenue d'effectuer ces retenues sur les revenus subséquents.

4.03 La Société cesse d'effectuer les retenues lorsque l'employé est affecté à un poste qui n'est pas visé par une convention avec l'Association, sauf dans le cas des employés qui sont affectés à un poste temporaire ou intérimaire pour une période de trois mois ou moins.

4.04 La Société convient d'effectuer les retenues syndicales ordinaires régulièrement chaque période de paie.

4.05 Le montant des cotisations ordinaires de l'Association sera le montant qu'un permanent de l'Association attestera de temps à autre à la Société, d'une manière approuvée par la Société.

4.06 Le plus tôt possible après la fin de chaque mois, la Société doit remettre par chèque les sommes ainsi perçues, au trésorier de l'Association.

4.07 La cotisation ordinaire de l'Association est la somme fixée comme étant la cotisation à payer et ne doit pas comprendre de droit d'entrée, de prime d'assurance ou de cotisation spéciale.

4.08 L'Association convient de tenir la Société indemne et à couvert de toute réclamation ou de toute responsabilité découlant de l'application du présent article.

**ARTICLE 5**  
INFORMATION DU PERSONNEL

5.01 La Société convient de fournir un exemplaire de la présente convention à chaque employé.

**ARTICLE 6**  
NOTIFICATION A L'ASSOCIATION

6.01 La Société convient de transmettre, chaque année, aux permanents désignés de l'Association, une liste précisant le nom et la date de calcul de la durée reconnue du service de tous les employés permanents qui peuvent devenir membres de l'Association et qui sont inscrits à la feuille de paie le 31 décembre de chaque année.

6.02 La Société convient également de fournir, chaque mois, une liste précisant le nom et la date de calcul de la durée reconnue du service de tous les employés admissibles dont le nom a été ajouté, retiré, ou modifié, de la liste annuelle.

**ARTICLE 7**  
REPRESENTANTS DU PERSONNEL

7.01 (a) Jusqu'au 31 janvier 1985, le nombre de représentants ne doit pas excéder 2. L'Association convient de communiquer à la Société le nom de chaque représentant et de lui indiquer le groupe d'exploitation dans lequel il agit comme représentant. Le représentant ne doit pas agir comme tel durant les heures de travail avant que la Société n'ait été avisée de sa nomination.

(b) A compter du 1er février 1985, le nombre de représentants peut être porté à un maximum de 3. L'Association convient de communiquer à la Société le nom de chaque représentant et de lui indiquer le groupe d'exploitation dans lequel il agit comme représentant. Le représentant ne doit pas agir comme tel durant les heures de travail avant que la Société n'ait été avisée de sa nomination.

7.02 Avant que ne soit modifié le statut d'un représentant qui demeure au service de la Société, et si le changement en question est de nature à le rendre inadmissible à représenter son secteur de vote, un délai raisonnable doit être accordé au représentant pour lui permettre de transmettre sa charge à son successeur.

7.03 Lorsqu'un employé est embauché, muté, reclassé ou promu à un poste de cadre, la Société convient d'en aviser le représentant intéressé au moment où l'employé en est informé ou immédiatement après.

7.04 Sous réserve des dispositions de la section 7.05, la Société convient de donner un préavis, dans les meilleurs délais possibles, au représentant de l'employé dont on envisage le renvoi, la suspension ou la rétrogradation.

7.05 Quand la Société juge nécessaire de renvoyer, suspendre ou rétrograder un employé sur-le-champ, elle doit immédiatement après en aviser le représentant en cause et étudier le cas avec ce dernier.

#### ARTICLE 8 TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

8.01 La Société convient:

- (a) qu'un employé qui a ou qui croit avoir un grief peut conférer avec son représentant ou avec la direction durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Société et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que l'employé en cause s'entende au préalable avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences de l'exploitation, sur la durée de toute absence pour les fins précitées;
- (b) qu'un représentant peut discuter d'un grief avec un plaignant ou avec la direction, ou assister à des réunions avec des représentants de la Société au nom de l'Association, durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Société et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le représentant en cause s'entende au préalable avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences de l'exploitation, sur la durée de toute absence pour les fins précitées.

8.02 Un représentant de l'Association peut participer aux réunions tenues par l'Association pour se préparer en vue des négociations avec la Société, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Société et sans qu'il y ait une perte de salaire, jusqu'à un maximum de trois jours d'absence de ses tours de service normalement prévus, pourvu que le nom du représentant ait été donné à la Société au moins deux semaines avant la date du début du temps alloué.

8.03 Un représentant négociateur autorisé de l'Association peut se voir allouer du temps durant ses heures normales de travail pour participer à des négociations, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Société et sans qu'il ait perte de salaire pourvu que le temps en question soit consacré à la négociation collective avec la direction, mais seulement jusqu'à la date d'expiration de la présente convention collective.

8.04 (a) Les représentants peuvent exercer d'autres activités syndicales durant les heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Société, pourvu que chacun d'entre eux s'entende au préalable avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence pour les fins précitées, qui ne doit pas excéder 30 jours civils consécutifs, et à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention. Toute absence dans les circonstances précitées est accordée comme une absence non payée; toutefois

(b) la Société payera le représentant, au nom de l'Association, à son taux de salaire de base pour toute la durée de l'absence non payée qui lui aura été accordée pour s'occuper d'autres activités syndicales. Toute somme payée par la Société sera imputée à l'Association, qui devra rembourser la Société dans les 30 jours de la réception de la facture;

(c) Les demandes d'autorisation d'absence non payée, de plus de trois jours, pour participer à d'autres activités syndicales, doivent être soumises au supérieur immédiat du représentant au moins 21 jours avant la date du début de l'absence non payée.

#### ARTICLE 9 REUNIONS

9.01 Les réunions entre les représentants négociateurs autorisés de l'Association et les représentants négociateurs désignés de la Société sont tenues après préavis raisonnable communiqué par une des parties.

9.02 À ces réunions, les représentants négociateurs de la Société peuvent être accompagnés d'au plus deux personnes de leur choix, et les représentants négociateurs autorisés de l'Association peuvent être accompagnés d'au plus deux permanents de l'Association.

ARTICLE 10  
PROCEDURE DE NEGOCIATION

10.01 Toutes les négociations en vue de conclure une convention collective ou d'apporter des changements ou des modifications à la présente convention doivent être menées entre les représentants négociateurs autorisés de l'Association, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de la Société, d'autre part.

10.02 Aucune convention résultant de négociations collectives, comme il est prévu aux présentes, ne peut être considérée comme conclue à moins d'être consignée par écrit et signée par les représentants négociateurs autorisés de l'Association, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de la Société, d'autre part. Une convention ainsi conclue entre en vigueur à la date qui y est stipulée.

ARTICLE 11  
DEPENSES

11.01 Les parties doivent assumer les dépenses de leurs propres représentants occasionnées par les réunions ou travaux de délibération relatifs à la présente convention, et doivent assumer à parts égales les frais communs inhérents à ces réunions et à ces travaux.

ARTICLE 12  
DROITS DE LA DIRECTION

12.01 La Société a le droit et le pouvoir exclusifs d'administrer son entreprise, à tous points de vue, conformément à ses engagements et à ses responsabilités, de gérer ses affaires efficacement et de diriger les effectifs et, sans restreindre le caractère général de ce qui précède, elle a le droit et le pouvoir exclusifs d'engager, de promouvoir, de muter, de rétrograder ou de licencier des employés, et de suspendre, de congédier ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à leur endroit. La Société convient toutefois que l'exercice de ces droits et pouvoirs ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 13  
SANTE ET SECURITE

13.01 Les deux parties à la présente convention expriment leur volonté commune de maintenir un milieu de travail favorable à la santé et à la sécurité de tous les employés.

13.02 La Société accepte la responsabilité de prendre les mesures convenables et raisonnables en vue de protéger la santé des employés et d'assurer leur sécurité au travail. Les suggestions de l'Association en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés seront appréciées par la Société.

13.03 Il incombe à l'employé de prendre toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa sécurité, compte tenu des règlements et des pratiques de la Société. Aucun employé n'est tenu de travailler dans des conditions dangereuses ou d'utiliser de l'équipement dangereux.

#### ARTICLE 14 CONGE DE MATERNITE

14.01 L'employée qui compte 12 mois complets de service ininterrompu à la Société a droit à un congé non payé de maternité ou d'adoption aux conditions d'admissibilité contenues dans les pratiques de la Société actuellement en vigueur à cet égard, ou selon les modifications qui y sont apportées de temps à autre après consultation avec l'Association.

14.02 De plus, à compter du 1er janvier 1984, l'employée régulière qui compte 12 mois complets de service ininterrompu à la Société et qui rencontre les conditions d'admissibilité contenues dans les pratiques de la Société à cet égard, recevra une indemnité supplémentaire de maternité conformément à ces mêmes pratiques.

#### ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

15.01 Aucun employé ne doit être suspendu, renvoyé ou rétrogradé pour des raisons disciplinaires, à moins que ce ne soit pour un motif valable.

15.02 Nonobstant la section 15.01, la Société conserve le droit de renvoyer tout employé à l'essai qu'elle juge inapte.

#### ARTICLE 16 GRIEFS

16.01 (a) Les parties à la présente convention conviennent que tout différend opposant l'Association, ou les employés qu'elle représente, et la direction immédiate doit être réglé le plus rapidement possible. A cette fin, rien dans le présent article ne doit être interprété comme interdisant aux représentants élus de l'Association et à la direction immédiate de l'employé de

discuter entre eux à titre officieux en vue de régler le différend avant qu'un grief ne soit soumis conformément aux dispositions pertinentes du présent article.

(b) L'Association peut, à la demande de l'employé ou de groupes d'employés, prendre en main le grief d'un employé ou de groupes d'employés, grief qui doit être traité conformément aux sections 16.04 à 16.14 inclusivement. Chaque grief doit être présenté à la Société dans les 30 jours qui suivent la date du fait qui a donné lieu à ce grief.

16.02 Aux fins du présent article, le terme "jour" désigne n'importe quel jour de la semaine, à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés prévus à la section 26.01.

16.03 Tout grief doit se faire par écrit, au moyen d'une formule uniforme de rapport au sujet d'un grief, acceptée par les parties, qui doit contenir les éléments suivants:

- (i) nom et fonction du plaignant,
- (ii) date du fait qui a donné lieu au grief,
- (iii) nature du grief,
- (iv) mesure corrective attendue de la Société,
- (v) désignation de l'article (des articles) dont les dispositions sont présumées enfreintes, à moins que le grief n'ait trait à une question non prévue par la présente convention.

#### **Griefs individuels et de groupes**

##### **Etape 1**

16.04 Lorsque, à la demande de l'employé, l'Association prend en main un grief, le représentant de l'employé ou un représentant désigné par l'Association doit tenter de régler le grief avec le supérieur immédiat de l'employé. La direction dispose de cinq jours à compter de la présentation du grief pour rendre verbalement sa décision. Le supérieur doit signer le grief et y indiquer la date à laquelle il rend sa décision.

##### **Etape 2**

16.05 Quand le grief n'a pas été réglé à l'étape 1, le représentant désigné doit le soumettre au cadre de niveau II dans les cinq jours qui suivent l'issue de l'étape 1, et ce cadre dispose de cinq jours à compter de la présentation du grief pour rendre verbalement sa décision. Le cadre de niveau II doit signer le grief et y indiquer la date à laquelle il rend sa décision.

### Etape 3

16.06 Quand le grief n'a pas été réglé à l'étape 2, un permanent de l'Association ou un autre représentant désigné par l'Association doit le soumettre au cadre de niveau III dans les dix jours qui suivent l'issue de l'étape 2, et ce cadre dispose de dix jours à compter de la présentation du grief pour rendre verbalement sa décision. Le cadre de niveau III doit signer le grief et y indiquer la date à laquelle il rend sa décision.

### Etape 4

16.07 (a) Quand un grief portant sur l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de la présente convention n'a pas été réglé à l'étape 3, un permanent de l'Association ou un autre représentant désigné par l'Association doit le présenter au cadre de niveau IV ou, dans les cas où il n'existe pas de cadre de niveau IV, au chef de service, dans les 20 jours qui suivent l'issue de l'étape 3. Le cadre de niveau IV, ou le chef de service, selon le cas, dispose de 20 jours à compter de la présentation du grief pour rendre sa décision. Il doit présenter un exposé écrit de sa position à l'Association.

(b) Quand un grief autre que celui décrit à la sous-section 16.07 (a) n'a pas été réglé à l'étape 3, le permanent de l'Association ou un autre représentant désigné par l'Association doit le présenter au cadre de niveau IV dans les 20 jours qui suivent l'issue de l'étape 3, et le cadre de niveau IV dispose de 20 jours à compter de la présentation du grief pour rendre verbalement sa décision. Le cadre de niveau IV doit signer le grief et y indiquer la date à laquelle il rend sa décision. Quand il n'existe pas de cadre de niveau IV, le grief doit passer directement de l'étape 3 à l'étape 5(b).

### Etape 5

16.08 (a) (1) Quand un grief portant sur l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de la présente convention n'a pas été réglé à l'étape 4, les parties doivent conférer, si tel est le désir de l'Association, afin de tenter de régler le différent et convoquer à cette fin une réunion, conformément à l'article 9.

(2) La demande de convocation d'une telle réunion doit être faite par l'Association dans les 30 jours qui suivent l'issue de l'étape 4, et la Société dispose de 30 jours pour rendre sa décision.

16.08 (b) (1) Quand un grief autre que celui décrit à la sous-section 16.08 (a)(1) n'a pas été réglé à l'étape 4, un permanent de l'Association doit le présenter au chef de service dans les 30 jours qui suivent l'issue de l'étape 4, et le chef de service dispose de 30 jours à compter de la présentation du grief pour rendre sa décision.

(2) Le chef de service doit fournir un exposé écrit de sa position à l'Association. Cette position constitue le règlement final de tout grief ne portant pas sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation d'une disposition de la présente convention.

#### **Griefs de principe**

16.09 Si les intérêts de l'Association en qualité de partie à la présente convention sont touchés par l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de l'une ou l'autre disposition de la présente convention par la Société, l'Association peut présenter un grief aux termes de l'étape 3 et doit le faire signer au nom de l'Association par un permanent de l'Association ou un autre représentant désigné par l'Association, et le présenter comme un grief soulevant une question de principe. Si l'affaire en cause déborde le cadre d'application du district, l'Association peut produire un grief aux termes de l'étape 4. Le grief doit alors être signé par un permanent de l'Association et être présenté comme un grief soulevant une question de principe. Ces griefs doivent être traités conformément aux dispositions pertinentes des sections 16.04 à 16.08 inclusivement.

16.10 La Société peut soumettre un grief aux termes de l'étape 4. Le grief doit alors être présenté par le Chef divisionnaire du personnel et de l'administration. Pour les besoins des griefs de la Société, les dispositions de la section 16.07, seront lues et interprétées avec les modifications nécessaires.

#### **Délais**

16.11 Tout grief qui n'est pas présenté ou traité par l'Association dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne peut être poursuivi ou repris.

16.12 Si la Société omet de donner suite à un grief ou si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus, il peut passer immédiatement à l'étape suivante.

16.13 Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les deux parties.

## Généralités

16.14 Lorsqu'un représentant de l'Association prend un grief en main, la Société ne doit pas chercher à régler le différend avec l'employé en cause sans en aviser au préalable le représentant. Quand, à la suite d'un tel préavis, il doit y avoir rencontre entre la direction et l'employé, ce dernier a le droit de se faire accompagner d'un représentant. Aucun grief ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment du représentant de l'employé.

16.15 La présente convention ne restreint pas le droit d'un employé ou de groupes d'employés de régler un grief personnellement avec la direction de la Société, en suivant la voie hiérarchique normale, jusqu'au chef de service inclusivement, sauf s'il s'agit d'un grief qui est pris en main ou a déjà été pris en main par l'Association.

## ARTICLE 17 ARBITRAGE

17.01 Quand un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention survient entre l'Association et la Société, il ne doit pas y avoir arrêt de travail, mais l'une ou l'autre partie peut, après avoir suivi intégralement la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention, engager des procédures d'arbitrage dans un délai d'au plus 30 jours civils après le règlement de la question par la Société, conformément à la sous-section 16.08 (a) de la présente convention, de la manière indiquée ci-après, afin de résoudre le différend en question. Il est expressément convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention.

17.02 Si le recours à l'arbitrage se révèle nécessaire, les parties doivent s'efforcer dans chaque cas de s'entendre sur la nomination d'un seul arbitre dans les sept jours qui suivent l'avis écrit de demande d'arbitrage, communiqué par une partie à l'autre. S'il n'y a pas accord à cet égard, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail et de la Main d'oeuvre, et en donner avis par écrit à l'autre partie, de nommer comme arbitre, une personne experte dans l'interprétation des textes de conventions collectives.

17.03 L'arbitre n'est habilité à modifier aucune clause de la présente convention ni à substituer quelque clause nouvelle aux clauses existantes, et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de la présente convention.

17.04 Avant la séance d'arbitrage, l'arbitre demande aux représentants des parties de comparaître devant lui pour exposer le cas relatif à l'interprétation, au champ d'application, à l'application ou à la présumée violation et établir la procédure d'audition. Toutes les dispositions relatives à l'arbitrage doivent être prises dans les meilleurs délais possibles.

17.05 Les parties doivent assumer à parts égales la rémunération et les frais de l'arbitre et de tout commis ou commis ou sténographe dont il pourrait requérir les services. Toutefois, chaque partie doit payer toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et représentants, de même que les frais relatifs à ses pièces justificatives et les autres frais de même nature.

17.06 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les deux parties, mais n'a d'effet rétroactif que jusqu'à la date où s'est produit le fait qui a donné lieu au grief.

#### ARTICLE 18 REMANIEMENT DU PERSONNEL

18.01 Lorsque le volume de travail baisse au point où il est envisagé un programme général de licenciement ou une nouvelle répartition du travail, la Société s'engage à rechercher une entente avec l'Association pour l'établissement d'un régime de travail à temps partiel ou de licenciement, ou d'un régime comportant les deux mesures.

18.02 Si on ne peut en venir à une entente à cet égard dans les 30 jours suivant la date où l'Association a été saisie de la question, la Société peut adopter un régime de travail à temps partiel de l'ampleur qu'elle juge nécessaire.

18.03 Il est expressément convenu que, si la Société adopte un régime de travail à temps partiel à l'expiration de la période de 30 jours ou par la suite, conformément au présent article, les négociations en vue d'un accord sur les modalités de remaniement du personnel doivent reprendre sans délai à la demande de l'une ou l'autre partie. De même, une fois qu'un accord est intervenu sur un tel régime, chacune des parties peut en tout temps rouvrir les négociations en vue d'en venir à une entente sur des modifications à apporter au régime adopté.

#### ARTICLE 19 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

19.01 Les parties conviennent de commencer un processus de consultation en vue d'aider les employés touchés par un changement technologique à s'ajuster aux effets de ce changement.

ARTICLE 20  
TAUX DE SALAIRE

20.01 Les parties conviennent que la méthode d'évaluation des emplois de bureau est appropriée pour déterminer la valeur respective des tâches. La Société s'engage à s'y conformer pour effectuer le classement de ces emplois, et à informer l'Association de tout classement touchant les employés visés par la présente convention.

20.02 Les taux de salaire de base des grades auxquels correspondent les emplois de bureau inscrits à l'annexe A, classés d'après la méthode d'évaluation des emplois, sont établis dans l'annexe D. Les taux de salaire de base des emplois connexes inscrits à l'annexe B, sont établis dans l'annexe D. Les taux de salaire de base des emplois de bureau qui ne sont pas classés selon la méthode d'évaluation des emplois, et des emplois connexes qui ne sont pas inscrits à l'annexe B, sont déterminés par la Société.

20.03 Les taux de salaire des employés dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que le nombre d'heures de base, ne doivent pas être inférieurs au prorata des taux de salaire établis dans les présentes.

ARTICLE 21  
MODALITES SALARIALES

**Augmentations de salaire**

21.01 L'intervalle entre les divers échelons est de six mois.

21.02 L'intervalle, pour un employé qui est embauché ou réembauché:

- (a) entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, est calculé à partir du premier jour du mois;
- (b) entre le seizième et le dernier jour du mois inclusivement, est calculé à partir du premier jour du mois suivant.

21.03 Les augmentations de salaire sont accordées en fonction du rendement, selon les critères d'évaluation de la Société; elles peuvent être accordées aux intervalles prévus à l'annexe D, ou retardées durant une période déterminée par la Société. L'employé dont l'augmentation est différée doit être informé des raisons en cause. Aucune majoration ou diminution, du taux de salaire de base d'un employé ne peut prendre effet quand celui-ci est en congé, absent pour cause d'accident, de maladie, ou de quarantaine.

21.04 La date d'entrée en vigueur d'une augmentation est le premier jour de la période de paie de toutes les deux semaines la plus proche du premier du mois.

#### Promotions

21.05 Au moment où un employé est promu, son salaire est porté au taux de l'échelle du poste auquel il accède, au même échelon. Les mois de travail accumulés depuis la dernière augmentation avant la promotion s'appliquent à l'échelle du nouveau poste, mais les mois accumulés ne doivent pas dépasser six mois.

#### Affectations temporaires

21.06 Quand un employé est affecté temporairement à un poste d'un échelon supérieur, pour une semaine ou plus, la rémunération est déterminée suivant la section 21.05.

#### Rajustement de rémunération pour l'expérience

21.07 À compter de la date indiquée, un rajustement de rémunération hebdomadaire au titre de l'expérience, du montant indiqué ci-dessous, sera versé aux employés permanents travaillant à plein temps qui sont visés par les échelles salariales ci-dessous et qui se trouvent à l'échelon salarial maximal de leur grade ou de leur échelle salariale depuis 12 mois à compter de leur dernière date d'embauchage.

À compter du 17 décembre 1983

Echelle salariale 1 - emplois de bureau	
Grade 5	\$10 de rajustement hebdomadaire
Grades 6 et 7	\$20 de rajustement hebdomadaire
Grade 8	\$25 de rajustement hebdomadaire
Echelle salariale 2 - emplois connexes	\$10 de rajustement hebdomadaire
Echelle salariale 3 - emplois connexes	\$20 de rajustement hebdomadaire

A compter du 31 mai 1984, les rajustements hebdomadaires en vigueur le 17 décembre 1983 sont annulés et remplacés par les suivants:

Echelle salariale 1 - emplois de bureau	
Grades 3 et 4	\$ 5 de rajustement hebdomadaire
Grade 5	\$15 de rajustement hebdomadaire
Grades 6 et 7	\$25 de rajustement hebdomadaire
Grade 8	\$25 de rajustement hebdomadaire

Echelle salariale 2 - emplois connexes	\$15 de rajustement hebdomadaire
---	----------------------------------

Echelle salariale 3 - emplois connexes	\$25 de rajustement hebdomadaire
---	----------------------------------

Echelle salariale 4 - emplois connexes	\$ 5 de rajustement hebdomadaire
---	----------------------------------

A compter du 31 mai 1985, les rajustements hebdomadaires en vigueur le 31 mai 1984 sont annulés et remplacés par les suivants:

Echelle salariale 1 - emplois de bureau	
Grades 3 et 4	\$10 de rajustement hebdomadaire
Grade 5	\$20 de rajustement hebdomadaire
Grades 6 et 7	\$30 de rajustement hebdomadaire
Grade 8	\$30 de rajustement hebdomadaire

Echelle salariale 2 - emplois connexes	\$20 de rajustement hebdomadaire
---	----------------------------------

Echelle salariale 3 - emplois connexes	\$30 de rajustement hebdomadaire
---	----------------------------------

Echelle salariale 4 - emplois connexes	\$10 de rajustement hebdomadaire
---	----------------------------------

#### Majorations

21.08 Dans certaines circonstances particulières, dont l'Association doit être saisie, la Société peut accorder à certains employés des salaires supérieurs à ceux qui sont prévus aux échelles de la présente convention, quand elle le juge à propos.

#### Régimes d'options

21.09 La Société peut, à sa discrétion, autoriser l'exercice d'options, comme il est précisé à l'annexe D, dans la localité donnée. Elle convient d'en aviser l'Association le cas échéant.

## Jours de paie

21.10 Les salaires doivent être payés tous les deux vendredis, aux taux de base et pour la période de deux semaines qui se termine le samedi suivant le jour de paie. Ils doivent comprendre la rémunération des heures supplémentaires et tout autre supplément pour la période de deux semaines antérieure à la période rémunérée aux taux de base. Sont déduites du salaire les absences non payées survenues durant cette période antérieure de deux semaines.

## ARTICLE 22 REMUNERATIONS DIFFERENTIELLES ET PRIMES

### Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

22.01 Quand un employé doit effectuer un tour de service irrégulier, chaque heure, ou partie d'heure, de travail durant la période irrégulière donne lieu à une rémunération différentielle de 50 cents.

22.02 Il n'est pas accordé de rémunération différentielle pour:

- (a) les périodes pendant lesquelles l'employé est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires;
- (b) les absences payées.

### Rémunération différentielle "de surveillance"

22.03 L'employé à qui est confiée, à quelque moment que ce soit, la surveillance d'autres employés en l'absence de la direction, pendant moins d'une semaine, doit recevoir une rémunération différentielle "de surveillance" de \$2.50 lorsque l'employé doit exercer cette surveillance pendant un minimum de trois heures mais pas plus de cinq heures dans une journée, et de \$5.00 lorsque l'employé doit exercer cette surveillance pendant plus de cinq heures dans une journée.

### Rémunération différentielle de démonstration

22.04 Un employé qui occupera un autre emploi que celui de premier commis ou tout emploi connexe de premier commis figurant actuellement à l'annexe A ou à l'annexe B, ou qui pourrait être créé pendant la durée de la présente convention, et à qui sera confiée la tâche de montrer ou d'expliquer une méthode de travail ou une façon de travailler aura droit à une rémunération différentielle de démonstration de 50 cents pour chaque heure ou partie d'heure pendant laquelle il est assigné à cette fonction et la remplit. La durée minimum de chacune de ces affectations est d'une heure.

### Prime de changement de tour de service

22.05 (a) Si l'employé n'est pas avisé sept jours à l'avance du changement de son tour de service, il reçoit, sauf disposition contraire aux sections 22.06 et 22.07 une rémunération supplémentaire équivalent au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées en dehors du tour de service initialement prévu à son horaire pour la journée, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de sept jours.

(b) Si un employé à temps partiel n'est pas avisé sept jours à l'avance qu'il va devoir effectuer un tour de service en plus de son horaire hebdomadaire prévu, il reçoit une rémunération supplémentaire équivalent au demi-taux de son salaire pour ce tour de service, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de sept jours.

22.06 Si le changement est effectué à sa propre demandé, il est rémunéré au taux normal.

22.07 Si le changement est effectué conformément aux dispositions de la section 24.10, aucune prime ne s'applique au changement de tour de service.

### Prime des samedis consécutifs

22.08 L'employé dont l'horaire normal prévoit cinq jours de travail par semaine, ou dix jours de travail répartis sur deux semaines, et qui, à la demande de la Société, travaille au moins une demi-journée (3 3/4 heures) deux samedis consécutifs ou plus, reçoit, sauf disposition contraire à la section 22.09, une rémunération supplémentaire équivalent au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le deuxième samedi et les samedis suivants.

22.09 Cette prime n'est pas accordée dans les cas de congés payés ou d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle des tours de service, est supérieur à son taux de salaire de base.

### Prime du dimanche

22.10 L'employé dont l'horaire normal prévoit un tour de service qui tombe partiellement ou entièrement entre minuit le samedi et minuit le dimanche a droit à la prime du dimanche. Cette prime équivaut au demi-taux du salaire pour les heures effectuées le dimanche, sauf lorsque l'employé n'a pas été avisé 48 heures à l'avance, auquel cas il est rémunéré au taux double pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail de base pour cette journée.

22.11 Cette prime n'est pas accordée dans le cas de congés payés ou d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle prévue à la section 22.01, et de la prime spéciale prévue à la section 22.12, est supérieur à son taux de salaire de base.

#### Prime spéciale de veille de Noël et de veille du Jour de l'An

22.12 Lorsque l'employé doit travailler la veille de Noël ou du Jour de l'An, il reçoit une rémunération supplémentaire équivalant au taux normal pour les heures effectuées entre 18 h et minuit.

### ARTICLE 23 ANCIENNETÉ

23.01 La Société reconnaît sa responsabilité envers un employé qui compte de nombreuses années de service et convient de prendre en considération l'ancienneté acquise dans les questions qui le concernent, dans la mesure où elle juge que les circonstances le permettent, compte tenu des exigences de l'exploitation.

23.02 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est déterminée par la durée reconnue du service établie dans les dossiers de la Société.

### ARTICLE 24 HEURES DE TRAVAIL

#### Employés à plein temps

24.01 Le nombre d'heures de travail de base d'un employé à plein temps est de 7 1/2 heures par jour exception faite des dispositions de la sous-section 24.02(a).

24.02 Le nombre d'heures de travail de base par semaine d'un employé à plein temps est de 36 heures pour une semaine de cinq jours. Toutefois,

- (a) la Société se réserve le droit d'étendre la semaine de travail sur six jours quand et là où elle le juge nécessaire;
- (b) les heures de travail de base peuvent être réparties sur une période de deux semaines, sur la base de dix jours totalisant 72 heures.

24.03 Sous réserve des dispositions des sections 24.04 et 24.05, les heures additionnelles que représente l'excédent des heures de base quotidiennes effectuées au cours d'une période désignée de dix semaines sur les heures hebdomadaires de base de la même période, sont accumulées pour donner droit à un congé au cours de la période de dix semaines suivante, conformément aux dispositions ci-dessous:

- (a) aux fins de la détermination du droit au congé, chaque période désignée de dix semaines est divisée en deux demi-périodes de cinq semaines;
- (b) l'employé qui effectue les heures de travail de base au moins 13 jours durant une demi-période de cinq semaines a droit à un congé payé d'une journée complète au cours de la période de dix semaines suivante;
- (c) l'employé qui effectue les heures de travail de base moins de 13 jours durant une demi-période de cinq semaines a droit à un congé payé d'une demi-journée au cours de la période de dix semaines suivante;
- (d) la Société peut accorder séparément ou consécutivement le temps accumulé au cours des deux demi-périodes de cinq semaines servant à déterminer le droit au congé;
- (e) la(les) journée(s) ou la(les) demi-journée(s) accordée(s) conformément aux dispositions des sous-sections 24.03 (b), (c), ou (d) est(sont) considérée(s) comme une(des) journée(s) ou une(des) demi-journée(s) de travail aux fins de la détermination du droit de l'employé à un congé durant la période de dix semaines suivante.

24.04 (a) À compter du 1er janvier 1984, et nonobstant les dispositions de la section 24.03, la direction peut en tout temps, selon les besoins, décider d'accorder à chaque employé jusqu'à un maximum de quatre congés payés d'une journée complète à prendre en dehors de la période désignée de dix semaines, mais à l'intérieur des cinq périodes d'attribution qui suivent la fin de la période désignée de dix semaines en question, à un moment qui convient à la Société et à l'employé, compte tenu des exigences de l'exploitation.

(b) Aux fins de la présente section, on entend par "période d'attribution" une période désignée de dix semaines telle que précisée dans la pratique de la Société actuellement en vigueur à cet égard.

24.05 L'employé qui quitte la Société avant d'avoir accumulé 13 jours de service reconnu reçoit, pour le temps accumulé, la rémunération correspondant à son taux de base.

24.06 L'employé appelé à travailler le jour où il était prévu qu'il devait prendre un congé de compensation est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 25.

24.07 Lorsqu'un employé tombe malade ou subit un accident avant de quitter son travail la dernière journée qui précède celle(s) où il était prévu qu'il devait être en congé de compensation, la Société reporte cette(ces) journée(s) de congé à la période désignée de dix semaines au cours de laquelle l'employé revient au travail. La(les) journée(s) n'est (ne sont) pas reportée(s) dans le cas d'une indisposition qui survient après que l'employé ait quitté son travail la dernière journée qui précède celle(s) où il était prévu qu'il devait être en congé de compensation.

#### **Employés à temps partiel**

24.08 Les heures de travail des employés appelés à effectuer moins d'heures que le nombre de base sont déterminées par la Société.

#### **Répartition et attribution des tours de service**

24.09 Un tour de service peut être inscrit à l'horaire n'importe quel jour de la semaine, suivant les exigences du travail.

24.10 Lorsqu'un employé à plein temps doit travailler un dimanche et qu'il effectue ses heures de travail de base ce jour-là, que ces heures aient été ou non prévues à l'horaire, le tour de service en question est considéré comme faisant partie de la semaine de travail prévue.

24.11 Le début et la fin des tours de service sont déterminés par la Société.

24.12 Les tours de service d'un employé sont assignés par la Société selon les exigences du travail, compte tenu de l'ancienneté de l'employé dans le groupe en cause.

#### **Repas**

24.13 La période de repas ne doit pas excéder une heure.

24.14 Une période de repas de vingt minutes est considérée comme temps de travail effectif lorsque:

- (a) l'employé est appelé à effectuer l'intégralité ou une partie de son tour de service normal prévu durant une période irrégulière;

- (b) l'employé est appelé à travailler durant la période de jour le dimanche, si le dimanche fait partie de la semaine de travail prévue.

ARTICLE 25  
HEURES SUPPLEMENTAIRES

Rémunération des heures supplémentaires des employés à plein temps et à temps partiel

25.01 Pour l'employé à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail:

- (a) en sus de 7 1/2 heures de travail quel que soit le jour; ou
- (b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue de l'employé.

25.02 Pour l'employé à plein temps les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme il suit:

- (a) au taux horaire de l'employé, multiplié par une fois et demie les heures effectuées;
- (b) pour les heures supplémentaires qui excèdent quatre heures au cours d'une semaine, au taux horaire de l'employé multiplié par deux fois les heures excédentaires effectuées.

25.03 Sous réserve des dispositions de la section 25.04, l'employé à temps partiel qui doit effectuer plus que ses heures de travail prévues, quel que soit le jour, est rémunéré au taux normal jusqu'à concurrence de 7 1/2 heures, et au taux et demi pour les heures subséquentes.

25.04 Sauf dispositions contraires à la section 25.05, l'employé à temps partiel qui doit effectuer plus que ses tours de service prévus dans une semaine donnée est rémunéré au taux normal jusqu'à concurrence de 36 heures de travail, à raison de dix demi-tours de service, et au taux et demi pour les heures subséquentes.

25.05 Lorsqu'un employé à temps partiel a effectué au total 36 heures de travail, à raison de dix demi-tours de service dans une semaine donnée, les heures effectuées qui excèdent 40 heures au cours d'une semaine doivent être rémunérées au taux horaire de l'employé multiplié par deux.

25.06 Lorsque l'employé doit faire du travail supplémentaire (continu) immédiatement avant ou après son tour de service, il doit,

- (a) être rémunéré, sauf dispositions contraires aux sections 25.02 et 25.05, pour toutes les minutes supplémentaires de travail effectuées, suivant le tableau ci-après:

<u>Minutes de travail</u>	<u>Rémunération</u>
1- 9	0
10-20	1/2 hre
21-30	3/4 hre
31-40	1
41-50	1 1/4 hres
51-60	1 1/2 hres
61-70	1 3/4 hres
71-80	2 hres
81-90	2 1/4 hres
91-100	2 1/2 hres
etc.	

et

- (b) recevoir le salaire d'une heure additionnelle lorsqu'il doit effectuer une heure de travail supplémentaire ou plus, et qu'il n'a pas été avisé au moins une heure à l'avance, qu'il devait effectuer du surtemps.

25.07 La période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais elle n'en interrompt pas la période

25.08 Lorsqu'un employé doit effectuer deux heures ou plus de travail supplémentaire continu, il a droit, pendant ces heures, à une période de repos payée d'une durée de 15 minutes.

25.09 (a) Lorsque l'employé doit faire du travail supplémentaire qui ne suit pas ou ne précède pas immédiatement son tour de service (non-continu), le total des minutes supplémentaires effectuées doit être rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires.

(b) Si l'employé qui doit faire du travail supplémentaire non-continu ne reçoit pas un préavis de 48 heures une heure de salaire additionnelle doit lui être versée.

(c) Si le montant auquel l'employé aurait droit en vertu des sous-sections 25.09 (a) ou (b) est inférieur au salaire de 3 3/4 heures, une rémunération équivalent à 3 3/4 heures de salaire doit lui être versée.

ARTICLE 26  
JOURS FÉRIÉS

26.01 Les jours suivants sont considérés comme fériés:

le Jour de l'An	la fête du Canada
le Vendredi Saint	(le 1er juillet)
le lundi de Pâques	la fête du Travail
la fête de la reine Victoria	la fête de l'Action de grâces
la fête nationale (le 24 juin - au Québec seulement)	Noël le congé du lendemain de Noël (le 26 déc.)

26.02 La fête nationale (au Québec) remplace le jour du Souvenir.

26.03 Tout jour férié ci-dessus peut être remplacé par un autre jour de congé, selon la coutume dans la localité en cause ou dans une zone donnée de la Société.

26.04 Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il est reporté au lendemain.

26.05 Lorsqu'un jour férié tombe en semaine, du lundi au vendredi, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause.

26.06 Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, la Société doit l'inclure dans l'horaire hebdomadaire de l'employé ou accorder un congé payé, dont la rémunération est calculée suivant la section 26.12, en dehors de la période de vacances annuelles et à une date déterminée par la Société.

26.07 Nonobstant les dispositions des sections 26.05 et 26.06, le congé du lendemain de Noël est régi par les modalités suivantes:

- (a) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un lundi, il est reporté au lendemain;
- (b) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe en semaine, du mardi au vendredi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause;
- (c) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un samedi et que ce samedi n'est pas inclus dans l'horaire hebdomadaire de l'employé, ce dernier a droit à un congé payé le lundi suivant.

## Rémunération des heures de travail un jour férié

26.08 (a) Lorsque l'employé à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire,

- (i) il doit être rémunéré à son taux de salaire de base pour cette journée, ou,
- (ii) un congé payé peut lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à la Société, s'il effectue les heures de travail de base pour cette journée.

(b) De plus, l'employé doit être rémunéré au taux et demi de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

26.09 Lorsque l'employé à temps partiel doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire, la rémunération est établie comme il suit:

- (a) 10% du revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie précédant immédiatement le jour férié, et
- (b) taux et demi de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

26.10 Si l'employé n'a pas été avisé 48 heures à l'avance qu'il devait travailler un jour férié, il doit être rémunéré au taux double pour les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures de base pour cette journée, plus une heure de salaire additionnelle au taux normal.

26.11 Lorsque l'employé doit travailler un samedi férié qui ne tombe pas dans son horaire hebdomadaire, il est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires pour les heures effectuées, et a droit à un jour de congé payé, comme il est prévu à la section 26.06.

## Rémunération d'un jour férié chômé

26.12 Lorsqu'un employé n'a pas à se présenter au travail un jour férié inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le congé.

ARTICLE 27  
JOUR CHÔMÉ PAYÉ

27.01 En sus des congés prévus à la section 26.01, tout employé au service de la Société le 1er décembre a droit à un jour chômé payé, à une date déterminée par la Société, au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé.

27.02 Le jour chômé payé doit être accordé entre le 1er décembre et le 15 janvier de l'année suivante.

27.03 Lorsqu'il est impossible d'accorder un jour chômé à un employé durant cette période, le salaire d'une journée lui est versé, au taux de base, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le 15 janvier.

ARTICLE 28  
VACANCES

28.01 (a) L'employé a droit à des vacances payées pour l'année civile 1983 conformément aux dispositions de la convention collective entrée en vigueur le 17 décembre 1981 entre Bell Canada et l'Association.

(b) L'employé a droit à des vacances payées pour les années civiles 1984 et 1985 conformément aux dispositions suivantes du présent article.

28.02 Durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage, l'employé a droit à une journée de vacances payée par mois complet de service dans l'année civile en cause, jusqu'à concurrence de dix journées.

Aux fins de la présente section:

(a) quand un employé est embauché ou réembauché entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois;

(b) quand un employé est embauché ou réembauché entre le seizième et le dernier jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois suivant.

28.03 Dans les années qui suivent l'embauchage ou le réembauchage, l'employé a droit à des vacances payées, suivant le tableau ci-dessous, dans l'année pendant laquelle il atteindra le nombre d'années de service requis. Il a le même droit chaque année jusqu'au palier suivant prévu, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Vacances de l'année 1984 et de l'année 1985

<u>Durée reconnue du service</u>	<u>Semaines de vacances</u>
1	2
3	3*
10	4**
20	5***
25	5
30	6

\* Deux semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.

\*\* Trois semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.

\*\*\* Quatre semaines de vacances au maximum peuvent être accordées durant la période de juin à septembre inclusivement.

28.04 Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. Cette règle s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril, pour l'établissement du calendrier des vacances conformément à la section 28.05 ou pour la modification de ce calendrier conformément à la section 28.11.

28.05 Les vacances d'une année donnée peuvent être inscrites au calendrier entre le 1er janvier et la fin du mois d'avril de l'année suivante. Le droit aux vacances est déterminé en fonction de la durée reconnue du service dans l'année pour laquelle les vacances sont accordées.

28.06 Nonobstant les dispositions de la section 28.03, un employé qui accumule moins d'une année entière de service reconnu au cours d'une année civile a droit à des vacances payées pour cette année civile tel que prévu dans le tableau ci-dessous:

Droit à période entière de vacances calculée en fonction de la durée reconnue du service	deux semaines	trois semaines	quatre semaines	cing semaines	six semaines
Nombre de jours de vacances calculé pour chaque mois pendant lequel un employé a accumulé 15 jours de service reconnu ou plus	1 jour par mois	1.5 jours par mois	2 jours par mois	2.5 jours par mois	3 jours par mois
Nombre de jours de vacances maximum pour l'année	10 jours	15 jours	20 jours	25 jours	30 jours

28.07 Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances annuelles, l'employé a droit à un jour chômé payé, à une date qui lui convient et qui convient à la Société.

28.08 La Société s'engage à établir chaque année le calendrier des vacances en tenant compte de l'ancienneté, quand elle juge que ce calendrier entravre le moins possible la bonne marche de son exploitation. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile, pour autant que les exigences du travail le permettent.

28.09 Un employé n'a pas le droit de reporter ses vacances, en entier ou en partie, d'une période de vacances à une autre, ni de prendre successivement des vacances auxquelles il a droit, rattachées à deux années civiles.

28.10 Aux fins du présent article, on entend par "période de vacances" la période allant du 1er janvier d'une année à la fin d'avril de l'année suivante.

28.11 Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède ses vacances, et qu'il lui est impossible de prendre ses vacances, la Société peut reporter ses vacances à une date ultérieure au cours de l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, ou à une autre date avant la fin d'avril de l'année suivante.

28.12 Les vacances sont rémunérées au taux de salaire de base établi d'après les pratiques de la Société, mais le salaire de vacances d'un employé ne doit pas être inférieur, chaque année, à 2% de son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées, pour chaque semaine de vacances.

28.13 Avant de prendre des vacances d'une semaine ou plus, l'employé peut demander, conformément aux pratiques de la Société, qu'on lui verse une avance sur le salaire qu'il toucherait chaque jour de paie qui tombera durant ses vacances.

#### Rémunération en espèces au lieu de vacances

28.14 (a) L'employé a droit, au lieu de vacances applicables à l'année civile 1983, à une rémunération en espèces, conformément aux dispositions de la convention collective entrée en vigueur le 17 décembre 1981 entre Bell Canada et l'Association.

(b) L'employé a droit, au lieu de vacances applicables aux années 1984 et 1985, à une rémunération en espèces conformément aux sections suivantes.

28.15 Lorsqu'un employé démissionne, est licencié ou congédié, ou qu'il a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une rémunération en espèces lui est versée en remplacement des vacances prévues pour l'année civile en cours. La rémunération est calculée conformément aux sections 28.16 à 28.18 inclusivement.

28.16 L'employé dont la durée reconnue du service est inférieure à une année a droit à 4% de son revenu pour toute la période en cause, montant duquel est déduit le salaire correspondant aux jours de vacances pris durant cette période.

28.17 L'employé dont la durée reconnue du service est d'une année ou plus a droit à la rémunération en espèces au lieu de vacances selon les dispositions suivantes:

<u>Nb. de semaines de vacances auxquelles l'employé a droit compte tenu de sa durée reconnue du service</u>	<u>Rémunération en espèces au lieu de vacances fondée sur le salaire total gagné au cours de l'année visée par les vacances</u>
2 semaines	4%
3 semaines	6%
4 semaines	8%
5 semaines	10%
6 semaines	12%

28.18 Le montant de la rémunération accordée en remplacement de vacances conformément à la section 28.17 est diminué du salaire correspondant aux jours de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employé ait quitté la Société.

ARTICLE 29  
ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

Absence pour cause de maladie ou de quarantaine avant le huitième jour civil complet

29.01 L'employé dont la durée reconnue du service est de six mois ou plus et qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payé pour absence continue avant le huitième jour civil complet, comme il suit:

- (a) l'employé dont la durée reconnue du service est de six mois mais de moins de deux années doit être payé pour la période de l'absence qui excède quatre demi-tours de service consécutifs;
- (b) l'employé dont la durée reconnue du service est de deux années mais de moins de quatre années doit être payé pour la période de l'absence qui excède deux demi-tours de service consécutifs;
- (c) en ce qui concerne les sous-sections 29.01 (a) et (b) ci-dessus, un retour au travail d'une durée n'excédant pas deux demi-tours de service ne constitue pas une interruption de la période d'absence ni de la continuité des demi-tours de service. Toutefois, en ce qui concerne la détermination du huitième jour civil complet d'absence, tout retour au travail constitue une interruption de la période d'absence;
- (d) l'employé dont la durée reconnue du service est de quatre années ou plus doit être payé pour toute la période d'absence;
- (e) l'employé n'a droit à aucune rémunération ni à aucun autre avantage prévu dans le présent article pour toute journée qui, en vertu d'autres dispositions de la présente convention, lui a donné ou lui donne droit à une autre rémunération ou à d'autres avantages.

ARTICLE 30  
DEPLACEMENTS ET DÉPENSES

30.01 Lorsqu'un employé doit, à la demande de la Société, se rendre à l'extérieur de son centre de rattachement, le temps qu'il consacre aux déplacements en dehors de son tour de service doit être considéré comme temps de déplacement, sauf lorsqu'on pourvoit au coucher durant le trajet. Le cas échéant, le temps entre 22 h et 7 h n'est pas considéré comme temps de déplacement.

30.02 Le temps de déplacement comprend les périodes d'attente obligatoires des correspondances et est rémunéré au taux normal.

#### Déplacements

30.03 La Société doit payer les frais des déplacements que l'employé est appelé à effectuer dans l'exercice de ses fonctions.

30.04 Lorsque l'employé doit travailler à l'extérieur de son centre de rattachement, la Société doit payer les frais approuvés qu'il assume pour se déplacer entre son centre de rattachement et l'endroit où il doit travailler.

30.05 Lorsque l'employé doit travailler à l'extérieur de son centre de rattachement, la Société doit payer les frais approuvés qu'il assume pour se déplacer, une fois toutes les semaines si les exigences du travail le permettent, entre l'endroit où il doit travailler et son centre de rattachement.

#### Repas et logement

30.06 La Société doit payer les frais de repas et de logement de l'employé durant le temps pendant lequel il doit travailler à l'extérieur de son centre de rattachement.

30.07 L'employé qui tombe malade ou est victime d'un accident lorsque les repas et le logement sont défrayés par la Société peut être ramené à son centre de rattachement aux frais de la Société.

### ARTICLE 31 INDEMNITE DE VIE CHERE

31.01 Si l'indice des prix à la consommation (IPC) de décembre 1984 dépasse l'IPC de décembre 1983 de plus de 6%, un montant forfaitaire, déterminé en conformité avec les dispositions du présent article, sera versé aux employés admissibles en avril 1985.

31.02 On déterminera le montant forfaitaire en appliquant l'augmentation du pourcentage de l'IPC excédant 6% au salaire de base de l'employé, pour la période allant du 17 décembre 1984 au 31 mars 1985.

31.03 Les employés permanents inscrits sur les feuilles de paie de la Société en date du 31 mars 1985 ont droit au montant forfaitaire.

31.04 L'indice des prix à la consommation utilisé aux fins du présent article doit être l'indice général des prix à la consommation au Canada (1981 = 100) publié par Statistique Canada ou par tout autre ministère ou organisme qui pourrait lui succéder.

31.05 Si l'IPC devait être modifié ou supprimé d'ici janvier 1985, les parties conviennent de se consulter afin de déterminer un moyen permettant de mettre en vigueur l'esprit du présent article.

**ARTICLE 32**  
VALIDITE DE LA CONVENTION

32.01 Si une disposition de la présente convention ou quelque pratique établie par celle-ci s'avère contraire ou est jugée contraire aux dispositions de toute loi existante ou promulguée ultérieurement, la présente convention ne doit pas être invalidée ou considérée comme telle, mais modifiée pour être conforme à la loi en cause.

**ARTICLE 33**  
DUREE DE LA CONVENTION

33.01 Les échelles salariales (Annexe D) et l'article 21.07 (Rajustement de rémunération pour l'expérience) de la présente convention sont rétroactifs au 17 décembre 1983; les sommes payables conformément à la période de rétroactivité allant du 17 décembre 1983 au 19 janvier 1984 seront calculées sur la base d'une semaine de travail normale de 36 heures. Tous les autres articles entrent en vigueur le 20 janvier 1984, à moins d'indications contraires des dispositions de la présente convention, et demeureront en vigueur jusqu'au 31 janvier 1986.

33.02 La présente convention, à moins qu'elle ne soit résiliée à la fin de ladite période au moyen d'un avis écrit communiqué par une partie à l'autre partie au moins 60 jours avant l'expiration de ladite période, demeurera valide jusqu'à ce qu'elle soit résiliée au moyen d'un préavis écrit d'au moins 60 jours communiqué par une partie à l'autre partie.

33.03 L'Association considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire de l'Association canadienne des employés de

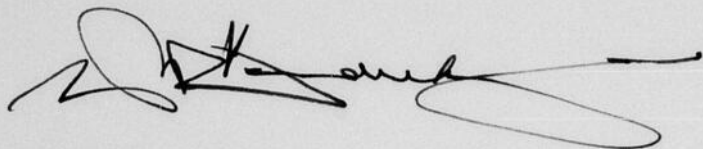
téléphone, bureau 1465, Place du Canada, Montréal, Québec, H3B 2N2. Pour sa part, la Société considère le préavis valable s'il est adressé au secrétaire de Entreprises Bell Canada Inc., C.P. 231, Tour de La Bourse, Montréal, Québec, H4Z 1G8. Dans les deux cas le préavis doit être reçu au moins 60 jours avant la date d'expiration mentionnée dans le préavis.

ATTESTATION

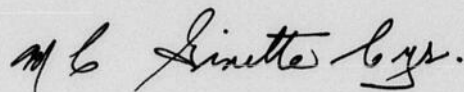
EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 20<sup>e</sup> jour de janvier 1984.

Pour Entreprises Bell Canada Inc.

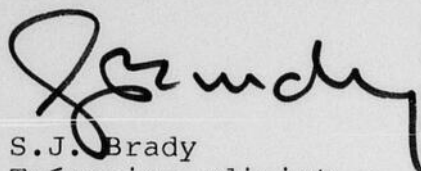
Pour l'Association  
canadienne des  
employés de téléphone



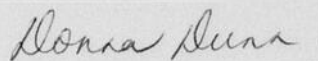
L.J. Vanderheyden  
Chef divisionnaire du  
personnel et administration



M.C. Ginette Cyr



S.J. Brady  
Trésorier adjoint -  
services aux actionnaires



Donna Dunn

représentantes dûment  
autorisées à négocier

## EMPLOIS DE BUREAU

Emploi	Nombre
Commis 3	1
Commis 4	1
Commis 5	1
Commis 6	1
Commis 7	1
Commis 8	1
Commis - dactylo 4	1
Commis - dactylo 5	1
Commis - dactylo 6	1
Commis aux tabulatrices	5
Premier Commis 6	1
Premier Commis 7	1
Premier Commis 8	1
Dactylo 4	1
Dactylo 5	1

## EMPLOIS CONNEXES

Emploi	Echelle Salariale
Préposé aux archives	4
Opérateur de machine à courrier	3
Préposé aux fournitures	2
Messenger - commis	2

ANNEXE D

ÉCHELLE SALARIALE I -- EMPLOIS DE BUREAU  
 TAUX HEBDOMADAIRES ET HORAIRES  
 GRADE 3

LOCALITE

Montréal

Éch.	EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1983					EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1984				
	Sal. Norm.	Max.	Opt. I	Hor.	Opt. II	Éch.	Sal. Norm.	Max.	Opt. I	Opt. II
1	1738.45	7.18	1257.30	7.45	1215.00	1	1778.00	7.22	1287.50	1257.50
2	2112.50	7.53	1603.35	7.79	1560.00	2	2162.00	7.80	1610.00	1560.00
3	2415.00	7.90	1857.50	8.15	1815.00	3	2465.00	8.20	1865.00	1815.00
4	2838.00	8.33	2187.75	8.49	2145.00	4	2895.00	8.50	2215.00	2145.00
5	3187.50	8.73	2487.75	8.99	2445.00	5	3235.00	9.00	2515.00	2445.00

Notes: L'horaire entre les divers échelons est de six mois.

ÉCHELLE SALARIALE 1 — EMPLOIS DE BUREAU  
 TAUX HEBDOMADAIRES ET HORAIRES

GRADE 3

EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1983							EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1984						
Éch.	Sal. Norm.	Hor.	Opt. I	Hor.	Opt. II	Hor.	Éch.	Sal. Norm.	Hor.	Opt. I	Hor.	Opt. II	Hor.
1	\$258.45	\$ 7.18	\$267.30	\$ 7.43	\$270.65	\$ 7.52	1	\$268.80	\$ 7.47	\$278.00	\$ 7.72	\$281.50	\$ 7.82
2	271.25	7.53	280.35	7.79	283.80	7.88	2	282.10	7.84	291.55	8.10	295.15	8.20
3	285.55	7.93	292.30	8.12	296.35	8.23	3	296.95	8.25	304.00	8.44	308.20	8.56
4	299.85	8.33	303.25	8.42	306.85	8.52	4	311.85	8.66	315.40	8.76	319.10	8.86
5	314.15	8.73					5	326.75	9.08				

Nota: L'intervalle entre les divers échelons est de six mois.

ANNEXE D

ÉCHELLE SALARIALE 1 — EMPLOIS DE BUREAU  
 TAUX HEBDOMADAIRES ET HORAIRES  
 GRADE 4

EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1983							EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1984						
Éch.	Sal. Norm.	Hor.	Opl. I	Hor.	Opl. II	Hor.	Éch.	Sal. Norm.	Hor.	Opl. I	Hor.	Opl. II	Hor.
1	\$260.75	\$ 7.24	\$269.55	\$ 7.49	\$272.95	\$ 7.58	1	\$271.20	\$ 7.53	\$280.35	\$ 7.79	\$283.85	\$ 7.88
2	274.80	7.63	283.85	7.88	287.30	7.98	2	285.80	7.94	295.20	8.20	298.80	8.30
3	289.05	8.03	295.85	8.22	299.85	8.33	3	300.60	8.35	307.70	8.55	311.85	8.66
4	303.60	8.43	306.90	8.53	310.60	8.63	4	315.75	8.77	319.20	8.87	323.00	8.97
5	318.15	8.84					5	330.90	9.19				

Nota: L'intervalle entre les divers échelons est de six mois.

ÉCHELLE SALARIALE 1 — EMPLOIS DE BUREAU  
TAUX HEBDOMADAIRES ET HORAIRES  
GRADE 5

EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1983							EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1984						
Éch.	Sal. Norm.	Hor.	Opt. I	Hor.	Opt. II	Hor.	Éch.	Sal. Norm.	Hor.	Opt. I	Hor.	Opt. II	Hor.
1	\$264.30	\$ 7.34	\$273.00	\$ 7.58	\$276.30	\$ 7.68	1	\$274.85	\$ 7.63	\$283.90	\$ 7.89	\$287.35	\$ 7.98
2	278.25	7.73	287.25	7.98	290.60	8.07	2	289.40	8.04	298.75	8.30	302.20	8.39
3	292.55	8.13	299.15	8.31	303.20	8.42	3	304.25	8.45	311.10	8.64	315.35	8.76
4	307.15	8.53	310.45	8.62	314.10	8.73	4	319.45	8.87	322.85	8.97	326.65	9.07
5	321.75	8.94					5	334.65	9.30				
6	336.85	9.36					6	350.30	9.73				
7	352.85	9.80					7	366.95	10.19				

Nota: L'intervalle entre les divers échelons est de six mois.

ANNEXE D

ÉCHELLE SALARIALE 1 — EMPLOIS DE BUREAU  
 TAUX HEBDOMADAIRES ET HORAIRES  
 GRADE 6

ANNEXE D

EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1983							EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1984						
Éch.	Sal. Norm.	Hor.	Opt. I	Hor.	Opt. II	Hor.	Éch.	Sal. Norm.	Hor.	Opt. I	Hor.	Opt. II	Hor.
1	\$272.15	\$ 7.56	\$280.65	\$ 7.80	\$283.90	\$ 7.89	1	\$283.05	\$ 7.86	\$291.90	\$ 8.11	\$295.25	\$ 8.20
2	286.55	7.96	295.35	8.20	298.60	8.29	2	298.00	8.28	307.15	8.53	310.55	8.63
3	301.25	8.37	307.80	8.55	311.70	8.66	3	313.30	8.70	320.10	8.89	324.15	9.00
4	316.20	8.78	319.45	8.87	323.10	8.98	4	328.85	9.13	332.25	9.23	336.00	9.33
5	331.15	9.20					5	344.40	9.57				
6	350.80	9.74					6	364.85	10.13				
7	371.00	10.31					7	385.85	10.72				
8	391.65	10.88					8	407.30	11.31				

Nota: L'intervalle entre les divers échelons est de six mois.







ÉCHELLE SALARIALE 3 – EMPLOIS CONNEXES  
TAUX HEBDOMADAIRES ET HORAIRES  
OPÉRATEUR DE MACHINE À COURRIER

EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1983							EN VIGUEUR LE 17 DÉCEMBRE 1984						
Éch.	Sal. Norm.	Hor.	Opt. I	Hor.	Opt. II	Hor.	Éch.	Sal. Norm.	Hor.	Opt. I	Hor.	Opt. II	Hor.
1	\$272.15	\$ 7.56	\$280.65	\$ 7.80	\$283.90	\$ 7.89	1	\$283.05	\$ 7.86	\$291.90	\$ 8.11	\$295.25	\$ 8.20
2	286.55	7.96	295.35	8.20	298.60	8.29	2	298.00	8.28	307.15	8.53	310.55	8.63
3	301.25	8.37	307.80	8.55	311.70	8.66	3	313.30	8.70	320.10	8.89	324.15	9.00
4	316.20	8.78	319.45	8.87	323.10	8.98	4	328.85	9.13	332.25	9.23	336.00	9.33
5	331.15	9.20					5	344.40	9.57				
6	350.80	9.74					6	364.85	10.13				
7	371.00	10.31					7	385.85	10.72				
8	391.65	10.88					8	407.30	11.31				

Nota: L'intervalle entre les divers échelons est de six mois.

ANNEXE D



ECHELLE SALARIALE 5 - EMPLOIS CONNEXES

TAUX HEBDOMADAIRES ET HORAIRES

En vigueur le 17 décembre 1983

Le salaire des employés visés par la présente convention qui n'est pas prévu dans les échelles ci-annexées est déterminé par la Société.