

03048-6

3350

C.A.E.	3350	NO. CONV.	30486
AFFIL.	12	NB. EMPL.	790
EMP. COUV.	0	ET. GEOD.	0 960
PERS. VIS.	3	NO. ACC.	M00271002
DATE ENR.	831012		

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-271-02
Date	Signature: 83-05-12	Reception: 85-10-01	Durée: Du 83-01-07 Au 85-01-06	Nombre de salariés régis par la convention collective: 780

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association des Employés Salariés de Marconi Att.: M. Richard Marcier 2442 Ave Trenton Montréal, Qué H3P 1Y9	<input type="checkbox"/> Déposant Compagnie Marconi Canada 2442 Ave Trenton Montréal, Qué H3P 1Y9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même; 74 Ave Trenton, V. Mt-Royal; 450 Papin, Ste-Foy Région: 06-06 Activité: 1650 (5) Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivants et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

Prenez note qu'au Ministère, une convention collective se terminait le 85-01-06 a déjà été déposée.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>ll</i>	85-10-17

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Je soussigné atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

03048-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-271-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-05-12	83-05-17		83-01-07	85-01-06	790

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des employés salariés de Marconi 2442 Avenue Trenton Montréal, Québec H3P 1Y9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Compagnie Marconi Canada (siège Social) Att: Frances Higgins 2442 Avenue Trento Montréal, Québec H3P 1Y9

Unité de négociation		
Etablissements visés: 2442 Ave Trenton Mtl- 74, Ave Trenton Ville Mont-Royal 450 rue Papin Sainte-Foy, Québec		
Les salariés payés à toutes les deux (2) semaines par opposition aux salariés payés à l'heure à l'exclusion des personnes visées par le 1^{er} alinéa de l'article 1-M du Code du Travail, des secrétaires, des salariés du service du personnel ou des salariés représentés par un autre agent négociateur accrédité		
Région	Activité	Affiliation
06-06	1650(5)	10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire au verso pour les codes

Remarques	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Andrée Lauzier	83-06-30

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 **M.S.**

RECHERCHE

'83 MAI 17 11 34

CONVENTION COLLECTIVE

entre

COMPAGNIE MARCONI CANADA

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS SALARIÉS DE MARCONI
(Section de Montréal)

7 janvier 1983 - 6 janvier 1985

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
16	ABSENCES PAYÉES	24
22	ALLOCATIONS POUR DÉPENSES D'AUTOMOBILE	29
10	ANCIENNETÉ	11
19	ASSURANCE-VIE ACCIDENT VOYAGE	27
21	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AIDE FINANCIÈRE POUR ÉTUDES	28
17	CONGÉ DE MATERNITÉ	24
15	CONGÉS PAYÉS DE MALADIE	22
2	DÉFINITIONS	2
3	DROITS DE LA DIRECTION	3
26	DURÉE ET RENÉGOCIATION	32
11	EMBAUCHAGES, PROMOTIONS, MISES À PIED, MUTATIONS, RECLASSIFICATIONS ET CESSATIONS D'EMPLOI	12
5	GRÈVES ET LOCK-OUTS	6
7	HEURES DE TRAVAIL	8
8	INDEMNITÉ DE CONVOCATION	8
25	INDEMNITÉ DE RELOGEMENT	32
24	INDEMNITÉ OPTIONNELLE DE CESSATION D'EMPLOI	31
14	JOURS FÉRIÉS	21
	PRÉAMBULE	1
18	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	25
12	PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE RAPPEL	17
1	RECONNAISSANCE	1
20	RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET DE RETRAITE	28

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
4	RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET L'ASSOCIATION	3
23	TEMPS DE GARDE (DCC)	30
9	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	8
6	TRAITEMENTS	6
13	VACANCES	19
 <u>ANNEXE</u>		
"A"	PLAN D'APPRÉCIATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ	34
"B"	PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES	35
"B-1"	RÉGIME DES SPÉCIALISTES EN TECHNIQUE	38
"C-1"	ÉCHELLE DES SALAIRES (PÉRIODE DE DEUX SEMAINES) du 1er janvier 1983 au 30 décembre 1983	42
"C-1A"	SPÉCIALISTES EN TECHNIQUE, PROGRAMMEURS, ANALYSTES ÉCHELLE DES SALAIRES (PÉRIODE DE DEUX SEMAINES) du 1er janvier 1983 au 30 décembre 1983	43
"C-2"	ÉCHELLE DES SALAIRES (PÉRIODE DE DEUX SEMAINES) en vigueur le 31 décembre 1983	44
"C-2A"	SPÉCIALISTES EN TECHNIQUE, PROGRAMMEURS, ANALYSTES ÉCHELLE DES SALAIRES (PÉRIODE DE DEUX SEMAINES) en vigueur le 31 décembre 1983	45

CONVENTION COLLECTIVE

Intervenue à Montréal, Province de Québec, entre Compagnie Marconi Canada, ayant son siège social et sa principale place d'affaires dans la Cité et le District de Montréal, au 2442 avenue Trenton, ci-après appelée "la Compagnie", d'une part, et l'Association des Employés Salariés de Marconi, ci-après appelée "l'Association", d'autre part.

PREAMBULE

Le but et l'intention de la présente convention collective sont de reconnaître l'intérêt commun qui existe entre la Compagnie et l'Association. Attendu que la Compagnie et l'Association désirent coopérer à l'obtention d'un rendement efficace, cette convention a pour objet de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Compagnie et ses employés, compte tenu des droits de chaque partie, et de prévoir une formule pour régler de façon amicale les griefs qui pourraient surgir de temps à autre.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE

- a) La Compagnie reconnaît l'Association comme seul agent négociateur pour les employés de l'unité de négociation telle que déterminée par la Commission des relations ouvrières de la Province de Québec dans sa décision du 30 avril 1947 et dans les amendements subséquents tels qu'approuvés mutuellement par les parties en cause.
- b) Les employés visés par la clause (a) du présent article travaillent aux endroits suivants, ci-après reconnus sous le nom de l'établissement."

2442 avenue Trenton,
Montréal, Québec

74 avenue Trenton,
Ville Mont-Royal, Québec

90 avenue Trenton,
Ville Mont-Royal, Québec

450 rue Papin,
Ste-Foy, Québec

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

- a) Sans restreindre ou limiter le caractère général des dispositions de cette convention, l'Association reconnaît que parmi les autres droits et responsabilités qui ne relèvent que de la Compagnie, il est du ressort exclusif de la Compagnie de diriger le personnel; de décrire les tâches; de distribuer le travail et voir à son ordonnancement; de décider du nombre de surveillants et du caractère de la supervision, du nombre et du type de machines et de pièces d'équipements techniques; de déterminer les méthodes, les procédés et les standards de production; de choisir, d'acquérir, de concevoir et de construire l'équipement; de déterminer l'agencement des fonctions, de la supervision et de l'équipement; de maintenir l'ordre et l'efficacité; d'imposer des mesures disciplinaires pour une cause juste et d'exiger des employés qu'ils observent les règlements courants de la Compagnie.
- b) C'est à la Compagnie qu'il appartient de décider si un employé accomplit son travail de façon satisfaisante, mais cette décision doit être prise en tenant compte des règles de l'art acceptées pour la description de la tâche dont il est question.
- c) Il est entendu et convenu que la Compagnie conserve tous et chacun des droits, pouvoirs ou autorité qu'elle possédait avant la signature de cette convention, à l'exception de ceux qui sont expressément diminués, transmis, accordés ou modifiés par cette convention et par toute autre entente subséquente. A moins que le contraire ne soit clairement indiqué, aucune clause de cette convention ne sera interprétée comme une restriction imposée à la Compagnie dans l'exercice des fonctions régulières et habituelles de la direction.

ARTICLE 4

RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET L'ASSOCIATION

- a) L'Association reconnaît qu'elle entend coopérer avec la Compagnie à l'observance des dispositions de cette convention et des règlements de la Compagnie concernant les employés, qu'elle aidera la Compagnie et son personnel de direction à obtenir un rendement élevé de la part des employés et qu'elle observera en tout temps, dans ses négociations avec la Compagnie et ses discussions avec chaque employé, le principe fondamental qui veut que tout employé serve la Compagnie dans toute la

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

- a) Employé: le terme "employé" désigne, à moins d'indications contraires, les personnes occupant des positions qui font partie de l'unité de négociation, mais n'inclut pas les employés temporaires.
- b) Employé régulier: un employé qui a complété sa période de probation.
- c) Employé en probation: tout employé qui n'a pas terminé sa période de probation. Il jouit de tous les droits accordés par cette convention à l'exception de ceux qui sont abrogés par la clause (i) de l'article 11.
- d) Employé temporaire: un étudiant embauché pour l'été ou toute autre personne embauchée pour une période déterminée, selon la clause (p) de l'article 11.
- e) Période de probation: la période durant laquelle le nouvel employé sera évalué sur son habilité à remplir une tâche déterminée et sur ses aptitudes générales en tant qu'employé de la Compagnie.

Cette période sera d'une durée de six (6) mois de service ininterrompu depuis la date d'embauche.
- f) Division des ressources humaines: la division de la Compagnie qui est responsable des relations entre employeur et employé.
- g) Représentant de l'Association: un employé désigné par l'Association pour agir en son nom.
- h) Période d'essai: une période de six (6) mois durant laquelle la Compagnie évalue l'habilité d'un employé régulier à remplir un poste différent.
- i) Période de paie: période d'une durée de quatorze (14) jours consécutifs commençant un samedi à 8h00 et se terminant un samedi à 7h59.

ARTICLE 4 - RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET L'ASSOCIATION (suite)

mesure de son pouvoir en échange de la rémunération et des autres privilèges prévus par la présente convention.

- b) La Compagnie autorise l'Association à afficher ses avis et autres annonces sur les tableaux prévus à cet effet, à condition que ces avis soient approuvés par la direction.

La division des ressources humaines fournira à l'Association des copies de tous les avis concernant les employés, avant de les afficher.

- c) L'Association reconnaît que la Compagnie doit remplir certaines obligations se rapportant à la sécurité nationale dans ses contrats avec le gouvernement et convient qu'aucune clause de cette convention ne vise à mettre la Compagnie en faute par rapport aux ententes signées avec le gouvernement. C'est pourquoi, advenant le cas où le Ministère des Approvisionnements et Services ou toute autre agence gouvernementale responsable des mesures de sécurité informe la Compagnie qu'un employé ne peut travailler sur du matériel secret, ni même avoir accès à certains documents confidentiels, l'Association ne contestera pas toute action que la Compagnie pourrait raisonnablement prendre pour se conformer à ses obligations de sécurité envers le gouvernement.
- d) Les représentants de l'Association peuvent, avec la permission de leurs superviseurs et pour une période de temps convenue, faire enquête à l'intérieur de l'établissement sur les griefs qui peuvent être soulevés et accomplir les autres devoirs normaux qui relèvent de leur charge et qui résultent de cette convention, ceci durant les heures de travail et sans perte de salaire. Les supérieurs ne refuseront pas cette permission, bien que les exigences du travail puissent les forcer à différer la permission temporairement. Dans les cas d'urgence, la direction fera tout en son pouvoir pour accorder cette autorisation immédiatement.
- e) Les représentants de l'Association peuvent demander la permission de s'absenter de l'établissement pour remplir certains devoirs particuliers de l'Association, aux frais de celle-ci. Une telle demande sera soumise par écrit à la division des ressources humaines, aussi longtemps en avance que possible. L'autorisation ne sera pas refusée lorsque la requête sera faite dans le but d'assister à des séances de conciliation ou d'arbitrage.

ARTICLE 4 - RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET L'ASSOCIATION (suite)

- f) Une liste complète de tous les employés, par ordre de classe et d'ancienneté, sera soumise à l'Association à chaque année.

A chaque année, au mois de septembre, la Compagnie informera l'Association du nombre d'employés dans chaque grade ainsi que le salaire moyen pour chaque grade.

Une liste complète de tout le personnel exclu et ceux occupant des postes cadres travaillant dans l'établissement, de même que le titre de leur fonction, sera fournie à l'Association chaque année.

- g) La classe et (ou) le salaire d'un individu ne seront pas affichés publiquement. Lorsque cela sera justifié, c'est-à-dire dans les cas de grief, de promotion, de rétrogradation, de mise à pied, de mutation ou de reclassification, la division des ressources humaines fournira confidentiellement à l'Association les renseignements appropriés demandés par celle-ci.
- h) Les parties aux présentes consentent mutuellement à ce que chaque employé de la Compagnie, visé par cette convention collective, garde le droit absolu quant au choix de devenir ou non un membre de l'Association.
- i) Le trésorier de l'Association informera la Compagnie, par écrit, de la cotisation à être déduite. Le mode de déduction des cotisations devra être adaptable au système de paie de la Compagnie et toute modification à ce mode devra être signifiée à la Compagnie un mois avant sa mise en vigueur. Les cotisations syndicales seront déduites pour tous les employés ainsi que pour les employés temporaires inscrits sur la liste de paie.
- j) Les montants ainsi déduits seront remis au trésorier de l'Association avant le quinzième (15e) jour du mois qui suit celui durant lequel les salaires ont été payés.
- k) La division des ressources humaines fournira à l'Association une liste hebdomadaire des changements concernant les employés indiquant le nom, le département et le code d'évaluation des tâches. Ces changements comprennent les classifications des évaluations de tâches, les mutations à ou hors de cette unité de négociation, les nouveaux employés et les employés terminant leur emploi.

Au début de chaque année, une liste des employés qui atteindront l'âge normal de la retraite durant l'année sera fournie à l'Association.

ARTICLE 4 - RELATIONS ENTRE LA COMPAGNIE ET L'ASSOCIATION (suite)

- l) La Compagnie pourvoira, au 2442 avenue Trenton à Montréal, l'espace nécessaire à l'aménagement d'un bureau privé où l'on pourra conserver les registres et où les représentants de l'Association et les employés pourront avoir des entretiens privés sur des problèmes personnels relevant de cette convention. Les règlements de la Compagnie doivent être observés à cet endroit.
- m) Advenant le cas où il surgirait un problème non prévu par cette convention et touchant les employés, la Compagnie s'engage à en discuter à fond avec l'Association avant de prendre action.
- n) La Compagnie convient que les représentants de l'Association seront libres d'accomplir les devoirs qui leur incombent comme tels, d'une façon autonome et sans craindre que leurs relations individuelles avec la Compagnie soient le moins affectées par toute action qu'ils auront prise de bonne foi en tant que représentants de l'Association.
- o) Il y aura normalement un représentant de l'Association pour chaque 125 employés dans l'unité de négociation. Le nombre total de représentants de l'Association ne devra pas dépasser 8.
- p) Les employés ne devront pas traiter d'affaires qui comportent des conflits d'intérêt entre eux et la Compagnie.

ARTICLE 5

GRÈVES ET LOCK-OUTS

L'Association s'engage à ne pas déclarer ni approuver de grève, ralentissement de travail ou arrêt de travail et la Compagnie s'engage à ne pas recourir au lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 6

TRAITEMENTS

- a) Le plan actuel d'évaluation des tâches, tel que préparé par la Compagnie et entériné par l'Association, sera utilisé. Toutefois, ce plan pourra être modifié de temps à autre pour le rendre conforme aux exigences du moment. Ce plan fait partie de la présente convention; il est classé dans la division des ressources humaines et une copie est déposée au bureau de l'Association.

ARTICLE 6 - TRAITEMENTS (suite)

Des copies de toutes descriptions et spécifications nouvelles ou révisées seront fournies à l'Association. Cette information sera restreinte à l'usage de l'exécutif de l'Association.

- b) Les traitements correspondant aux grades dans lesquels les tâches sont classifiées par le plan d'évaluation des tâches et dont il est fait mention à la clause (a) de cet article, seront tels qu'indiqués aux annexes "C-1 et C-1A" en vigueur du 1er janvier 1983 au 30 décembre 1983 et aux annexes "C-2 et C-2A" en vigueur à compter du 31 décembre 1983. Ces annexes sont reliées à la présente convention et en font partie.
- c) Le plan d'administration des salaires et le régime des spécialistes en technique tels que définis aux annexes "B" et "B-1" seront utilisés; ces annexes sont reliées à la présente convention et en font partie.
- d) Les salaires seront payés à toutes les deux semaines.
- e) Les salaires seront payés par chèques remboursables au pair à n'importe quelle succursale canadienne de la Banque Royale du Canada, au plus tard le jeudi qui suit la fin d'une période de paie. Les chèques des employés qui travaillent loin de l'établissement seront expédiés par la poste à la banque de leur choix, le même jour, s'ils le désirent.
- f) Une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure pour le quart de soirée et de quarante-cinq (\$0.45) l'heure pour le quart de nuit sera payée aux employés pour chaque heure travaillée sur ces quarts. A compter du 31 décembre 1983, la prime pour le quart de soirée est augmentée à quarante cents (\$0.40) et la prime du quart de nuit à cinquante cents (\$0.50).
- g) A moins que le paiement ne soit prévu de quelque façon par cette convention, toute absence du travail lors d'un jour ouvrable régulier peut être déduite du salaire de l'employé au taux horaire tel que défini à la clause (d) de l'article 9.
- h) Les salaires des employés en vigueur le 31 décembre 1982 sont augmentés de 6% avec rétroactivité au 1er janvier 1983 à la condition que ces employés soient encore sur la liste de paie à la date de la ratification de cette entente.

Les salaires des employés sur la liste de paie le 30 décembre 1983 seront augmentés de 5% à compter du 31 décembre 1983.

Les salaires qui résultent de ces augmentations ne doivent pas dépasser le maximum inscrit à la nouvelle échelle des salaires pour le grade correspondant.

ARTICLE 7

HEURES DE TRAVAIL

- a) La journée de travail se situera normalement entre 8h00 et 17h00 et consistera en sept heures et demie de travail par jour, soit un total de trente-sept heures et demie pour une semaine de cinq jours. La semaine normale de travail sera du lundi au vendredi inclusivement. Cependant, les exigences de certaines opérations peuvent forcer la Compagnie à établir d'autres heures de travail et (ou) une semaine de travail différente. La Compagnie discutera de tels changements avec l'Association avant de prendre action.

Les heures normales de travail sont de 8h30 à 16h30; toutefois, la Compagnie consent à appliquer les heures de travail de 8h00 à 16h00 quand l'employé en fera la demande et dans la mesure où la bonne marche des opérations ne sera pas affectée.

- b) Etant donné que certaines tâches requièrent une semaine de quarante heures, la Compagnie se réserve le droit d'affecter des employés à ces tâches, selon la demande, avec un taux de temps supplémentaire tel que défini à l'article 9 de cette convention.

ARTICLE 8

INDEMNITÉ DE CONVOCATION

- a) Les employés qui, en cas d'urgence, sont convoqués pour travailler durant une courte période de temps, seront payés un minimum de quatre heures selon les articles 9 et 14.
- b) Si une telle convocation se présente moins de quatre heures après une convocation précédente, le minimum de quatre heures ne s'appliquera pas; le temps ainsi travaillé sera payé selon les articles 9 et 14.

ARTICLE 9

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- a) Toute période de temps travaillée en sus de la journée de travail sera considérée comme temps supplémentaire. Les heures travaillées les samedis et dimanches seront également considérées comme temps supplémentaire, excepté lorsque ces jours sont inclus dans la semaine normale de travail. Dans un tel cas, les jours appropriés de congé seront considérés comme étant un samedi et un dimanche.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

- b) Un employé peut en tout temps être appelé à travailler au-delà de ses heures normales de travail. Le cas échéant, l'employé sera informé de la nécessité de travailler en surtemps le plus tôt possible ou au plus tard à 13h00 le jour en question. Toutefois, cette restriction ne s'appliquera pas en cas d'urgence, ni aux employés qui assurent des services essentiels tels les départements de service, les standardistes et préposés au téléx, etc.
- c) Le temps supplémentaire sera dédommagé pour tous les employés, sauf pour ceux dont la vente est le travail normal et ceux dont on fait mention à la clause (h) de l'annexe "B".
- d) Pour calculer la paie du temps supplémentaire, le salaire de l'employé sera ramené de façon proportionnelle à une base horaire. Le taux horaire des employés sera établi en divisant par soixante-quinze leur salaire pour une période de paie.
- e) Le paiement pour le temps supplémentaire sera calculé à 150% pour toutes les heures travaillées au-delà des heures normales de travail, sauf pour le dimanche alors qu'il sera payé à 200%; dimanche est la période commençant à 8h00 le dimanche et se terminant à 7h59 le lundi.

Autant que possible, le travail supplémentaire sera également distribué aux employés qualifiés qui accomplissent habituellement le travail en question.

- f) On attribuera à l'employé huit (8) heures de temps libre dans les dix heures et demie (10-1/2) précédant le début de son prochain quart régulier. S'il n'est pas alloué huit (8) heures de temps libre, il lui sera permis de s'absenter de son travail le temps équivalent, soit au commencement ou à la fin de son prochain quart régulier, sans que son salaire normal en soit amoindri. Si un employé touché par cette clause continue à travailler, à cause d'une urgence, durant les heures régulières de son prochain quart, il sera rémunéré selon la clause (e) de cet article plus sa paie régulière.
- g) Lorsque, du lundi au vendredi, plus de deux heures et demie de temps supplémentaire par jour sont travaillées dans l'établissement après le temps normal du départ, une période de trente minutes sera déduite du temps écoulé depuis l'heure normale du départ, pour le souper. Au moins une demi-heure doit être consacrée au repas pour chaque période ininterrompue de six heures de travail supplémentaire passée à travailler dans l'établissement.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

- h) Le temps supplémentaire sera dédommagé au taux horaire, tel que défini à la clause (d) de cet article, et sera payé avec les gains de la période de paie durant laquelle la réclamation a été soumise. Cependant, le temps supplémentaire peut être compensé en temps libre lorsque ceci est mutuellement acceptable.
- i) Le calcul du temps supplémentaire se fera au plus proche dixième d'heure. Aucune compensation ne sera accordée pour tout temps supplémentaire d'une durée de moins de deux-dixièmes d'heure par jour.
- j) Les réclamations pour le dédommagement du temps supplémentaire doivent être soumises au plus tard un mois après la période de paie durant laquelle le temps supplémentaire a été travaillé.
- k) Le temps supplémentaire ne sera dédommagé que s'il est autorisé par le chef du département ou de la division en cause.
- l) Toute période de temps durant laquelle l'employé voyage sera payée au taux régulier lorsque ce déplacement a lieu durant les heures normales de travail. Le mode de transport, c.-à-d. avion, train ou automobile, sera déterminé par la Compagnie. Le temps de voyage en dehors des heures normales de travail sera considéré comme temps supplémentaire et payé à un taux n'excédant pas 150%. Le temps de voyage sera soumis aux exceptions suivantes:
 - 1. Lorsqu'un employé ne fait que voyager au cours d'une journée normale de travail, seul le salaire régulier sera payé.
 - 2. Lorsque l'on pourvoit au coucher en cours de route, aucune rémunération pour temps de voyage ne sera accordée entre le moment où le voyage cesse effectivement ou à minuit (selon ce qui se produit en premier) et le moment où le travail normal reprend à l'établissement. Aux fins de la présente clause, une couchette privée ou un siège en première classe ou l'équivalent à bord d'un avion sera jugé une installation convenable pour la nuit.
 - 3. Le temps de voyage en dehors des heures normales de travail ne sera pas payé lorsque le voyage a pour but d'assister à un séminaire ou à une exposition à laquelle la Compagnie ne participe pas. De plus, ce temps ne sera pas payé à ceux dont le travail normal est la vente.
 - 4. La rémunération pour le temps de voyage en dehors des heures régulières de travail ne dépassera pas sept heures et demie par jour civil.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

- m) Lorsqu'un employé assiste à un séminaire et (ou) un cours de formation sur un nouvel équipement ou des procédures, en dehors de ses heures normales de travail, il ne sera pas payé pour ce temps, sauf si l'on demande à l'employé d'assister à un cours sur un nouvel équipement ou de nouvelles procédures après avoir terminé sa journée normale de travail.
- n) Les rapports du temps supplémentaire travaillé hors de l'établissement sont la responsabilité de l'employé et seront soumis au chef de département dès la fin de chaque assignation. L'employé qui est incapable d'expliquer le travail accompli et de justifier le temps consacré à ce travail, y compris le temps supplémentaire, ou l'employé qui présente un rapport insatisfaisant, peut se voir refuser toute compensation pour le temps supplémentaire.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

- a) L'ancienneté représente la durée de service d'un employé avec la Compagnie. Elle ne sera pas établie avant la fin de la période de probation mais sera rétroactive à la date d'embauchage.
- b) L'ancienneté sera rompue et cessera d'être en vigueur si:
 - 1. l'employé quitte volontairement son emploi;
 - 2. l'employé est congédié;
 - 3. l'employé s'absente de son travail pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, ou si durant cette période de trois jours, il n'a pas contacté son superviseur, à moins qu'il ne fournisse une raison acceptable à la Compagnie;
 - 4. l'employé est rappelé au travail après une mise à pied et néglige de se présenter dans les cinq (5) jours qui suivent l'envoi d'un avis par télégramme à l'adresse inscrite dans les dossiers de la division des ressources humaines, à moins qu'une raison acceptable ne soit fournie;
 - 5. l'employé s'absente au-delà de la durée d'un congé de maladie ou d'un congé sans solde autorisé à moins qu'il ne fournisse une raison acceptable pour avoir prolongé cette absence;

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ (suite)

6. l'employé a moins d'un an d'ancienneté au moment où il est mis à pied et n'est pas rappelé dans les trois mois qui suivent;
 7. l'employé a plus d'un an d'ancienneté au moment où il est mis à pied et n'est pas rappelé dans les dix-huit mois qui suivent ou l'employé est absent en congé sans solde pour une période excédant dix-huit mois.
- c) L'ancienneté cessera de s'accumuler durant un congé sans solde.
- d) La date d'ancienneté de tout employé sera rajustée par le nombre de jours civils durant lesquels il sera enlevé des dossiers actifs de la Compagnie suite à une mise à pied, un congé sans solde ou un congé de maladie prolongé.
- e) Lors d'une mise à pied, et seulement dans le but de maintenir une représentation au moment de la mise à pied, les représentants de l'Association seront, pour la durée de leur mandat, considérés comme ayant le plus d'ancienneté et ne seront pas mis à pied tant que tous les autres employés occupant un emploi du même grade ou d'un grade inférieur n'auront pas été mis à pied, pourvu qu'ils soient disponibles et puissent accomplir les fonctions selon les rendements requis.
- f) A son retour au travail après un congé de maladie ou congé sans solde autorisé, l'employé sera soumis à l'article 12 pourvu que son ancienneté n'ait pas été rompue.

ARTICLE 11

EMBAUCHAGES, PROMOTIONS, MISES À PIED, MUTATIONS,
RECLASSIFICATIONS ET CESSATIONS D'EMPLOI

- a) La division des ressources humaines informera l'Association lorsqu'un poste doit être comblé au sein de l'unité de négociation.

Le poste vacant doit être affiché en français et en anglais pendant trois (3) jours ouvrables complets (indiquant le nombre de positions disponibles) à moins qu'il ne fasse partie de l'une des catégories suivantes:

ARTICLE 11 - EMBAUCHAGES, PROMOTIONS, ETC. (suite)

Les positions de grades 31 à 34 inclusivement, du grade 35 -dactylographes, et du grade 36 -techniciens et dessinateurs. La reclassification d'un employé à un grade supérieur, selon les normes établies pour un domaine spécifique, devra se faire normalement à l'intérieur du même service opérationnel (par ex. dessinateur de et à junior -intermédiaire -senior; comptable de et à junior -intermédiaire -senior, etc.).

La Compagnie informera l'Association de ces promotions avant leur entrée en vigueur et informera les autres employés éligibles par écrit.

La Compagnie ne sera pas tenue d'afficher la même position dans la même division en dedans de trois mois de l'affichage antérieur. Il est cependant reconnu que les tâches et les exigences d'une classification peuvent différer dans leur application dans un service ou une division. Par conséquent, lorsqu'un tel poste vacant doit être comblé, il sera affiché nonobstant les trois mois susmentionnés.

L'Association reconnaît les droits et les besoins de la Compagnie en ce qui a trait à remplir les postes vacants par les personnes les plus qualifiées, c'est-à-dire qu'elles doivent répondre aux exigences de la tâche tant au point de vue spécifications que rendement.

Dans sa sélection, la Compagnie n'est pas limitée aux postulants à la position affichée. Tous les dossiers et registres disponibles seront consultés et les facteurs suivants seront considérés: le rendement passé et actuel, l'expérience et l'éducation. Lorsque la Compagnie juge que ces facteurs sont relativement égaux, l'ancienneté prévaudra.

La Compagnie devra fournir à l'Association la liste des postulants à une position affichée ainsi que le nom du candidat choisi.

Seuls les employés réguliers, qui ont postulé une position, peuvent soumettre un grief s'ils ont plus de qualifications que le candidat choisi et cela en dedans de dix (10) jours ouvrables de la date où ils ont été avisés par écrit qu'ils n'ont pas été choisis.

Les employés qui postuleront un emploi affiché recevront une lettre appropriée dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la sélection du candidat ou l'annulation de ladite position.

ARTICLE 11 - EMBAUCHAGES, PROMOTIONS, ETC. (suite)

Les requêtes des employés désirant être mutés à un poste de grade analogue ou inférieur pourront être considérées avant de combler un poste vacant par quelqu'un hors de l'unité de négociation.

Lorsqu'aucun employé de l'unité de négociation ne répond aux exigences de rendement et des spécifications du poste, la Compagnie peut combler le poste par quelqu'un de l'extérieur de l'unité de négociation ou encore peut choisir un employé qui, selon la Compagnie, possède les qualifications les plus aptes à remplir les spécifications du poste.

- b) Aucun employé ne sera reclassifié à un poste de grade inférieur à cause d'un manque de travail dans sa propre classe sans passer par la procédure de mise à pied prévue à l'article 12.
- c) Un employé qui a acquis de l'ancienneté à l'intérieur de cette unité de négociation et qui est muté hors de cette unité tout en demeurant au service de la Compagnie, et qui se voit mis à pied par la suite, conservera tous les droits mentionnés à la clause (b) du présent article et à l'article 12, selon l'ancienneté à son crédit au moment où il a quitté cette unité de négociation.
- d) Avant d'appliquer les décisions qui concernent les mutations, les renvois (sauf dans le cas de congédiements pour cause), mises à pied, rétrogradations, ou positions de surveillance suppléante, la division des ressources humaines communiquera confidentiellement à l'Association les faits pertinents qui se rattachent au cas dont il est question.
- e) Avant qu'un avis de congédiement ne soit donné à un employé régulier, cet employé devra recevoir de son superviseur immédiat un avertissement par écrit, au moins un mois d'avance, sauf dans le cas de congédiement pour cause ou de mise à pied. Si, durant ce mois, le rendement de l'employé se détériore progressivement, il pourra être congédié immédiatement.
- f) Les employés qui quittent volontairement le service de la Compagnie devront donner un avis de dix (10) jours ouvrables, par écrit.

Les employés en probation, comptant plus de trente (30) jours civils de service, devront donner un avis de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 11 - EMBAUCHAGES, PROMOTIONS, ETC. (suite)

- g) Sauf dans les cas de faute grave, de force majeure ou de démission, les employés licenciés ou ceux mis à pied pour une période d'au moins six (6) mois recevront un préavis écrit ou l'équivalent en salaire de 2 semaines pour ceux dont l'ancienneté est de 6 mois mais inférieure à 5 ans; de 4 semaines pour ceux dont l'ancienneté est de 5 ans mais inférieure à 10 ans, et de 8 semaines pour ceux ayant 10 ans d'ancienneté et plus.
- Cinq (5) jours ouvrables seront accordés aux employés en probation, comptant plus de trente (30) jours civils de service.
- h) Sur demande, la division des ressources humaines fournira à l'employé qui quitte la Compagnie une lettre indiquant la durée de son service avec la Compagnie, et la nature de son travail.
- i) Nonobstant toute autre clause de cette convention, la Compagnie peut, à son gré, mettre à pied ou congédier les employés en probation. Cependant, l'application de cette clause exige que la division des ressources humaines fasse auparavant une enquête sur les motifs. Toute mesure prise en vertu de cette clause ne pourra être l'objet d'un grief.
- j) Les employés qui ont été promus ou mutés à leur demande, mais qui n'ont ni servi le temps nécessaire pour devenir pleinement compétents dans leur nouvelle fonction selon les spécifications de la tâche, ni un minimum de six (6) mois (celle des deux périodes étant la plus longue), ne seront pas considérés pour une autre mutation à moins que la Compagnie ne juge et trouve utile de faire exception à la règle.
- k) Un employé muté, dont le rendement ne s'avère pas satisfaisant dans les six mois suivant sa mutation, sera traité selon les conditions de la procédure de mise à pied. S'il s'agit d'une mutation découlant d'une promotion, la procédure de mise à pied commencera au grade de la position dans laquelle l'employé était classifié avant sa promotion.
- Un employé muté parce que son rendement n'est pas satisfaisant ou qui a demandé une mutation, ne sera pas traité selon la procédure de mise à pied. Cependant, dans ce dernier cas, l'employé sera considéré pour les postes vacants.
- l) Un employé promu qui demande une nouvelle mutation sera traité selon la procédure de mise à pied, article 12, si sa demande de mutation est appuyée par des raisons acceptables par la Compagnie et soumise dans les deux (2) mois suivant sa promotion.

ARTICLE 11 - EMBAUCHAGES, PROMOTIONS, ETC. (suite)

- m) La Compagnie avertira l'employé par écrit de tout changement apporté à sa classification de tâche ou à son salaire.
- n) Un employé aura le choix d'accepter ou de refuser une position hors de cette unité de négociation.
- o) Tout le salaire auquel un employé a droit au moment de son départ lui sera remis selon les procédures normales du service de la paie, c'est-à-dire qu'il recevra son dernier chèque le jour de paie régulier pour la dernière période de paie durant laquelle il a travaillé. L'employé peut venir chercher cet argent à la Compagnie ce jour-là; sinon, l'argent sera posté à l'adresse indiquée par l'employé. Ce chèque comprendra également les contributions de l'employé à la Caisse de Retraite de Marconi, s'il en fait la demande, annulant par le fait même tous les droits d'ancienneté à son crédit.
- p) L'Association devra être avisée avant qu'un employé temporaire soit embauché. Le service des employés temporaires ne durera pas plus de trois (3) mois sauf dans les cas de congé de maternité alors qu'il durera pour la période de remplacement. Si, à la fin de cette période, l'employé reste au service de la Compagnie, il sera alors considéré comme étant en probation et cette période de probation sera rétroactive à la date d'embauchage. Cet employé sera considéré comme ayant terminé sa période de probation six (6) mois après la date d'embauchage. Les étudiants retenus sur une base permanente seront traités de la même façon. L'Association recevra les noms des employés embauchés à temps partiel. Les exceptions à la règle ci-dessus feront l'objet d'une entente mutuelle entre les parties à la présente convention.
- q) Les services de particuliers, entrepreneurs ou compagnies peuvent être retenus dans le but de faire exécuter un travail temporaire dans l'établissement. Dans tous ces cas, la Compagnie discutera avec l'Association de la durée des travaux, du nombre de personnes venant de l'extérieur et ne devra pas retenir les services de ces personnes passé la date approximative de la fin des travaux à moins d'entente mutuelle.
- r) Un employé peut être muté temporairement. La division des ressources humaines avisera l'Association avant d'effectuer une mutation devant excéder un mois. L'expérience acquise par un employé qui remplit temporairement une position ne comptera pas lorsque cette position sera affichée pour être comblée de façon permanente.

ARTICLE 11 - EMBAUCHAGES, PROMOTIONS, ETC. (suite)

- s) Un état complet de tous les gains, c.-à-d. salaires, remboursement des contributions au régime de retraite de la Compagnie, indemnité de cessation d'emploi, crédit de congés payés de maladie, la paie de vacances, etc., sera fourni avec le chèque final de l'employé.

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE RAPPEL

- a) Lorsqu'une réduction devient nécessaire dans une classification d'emploi dans un département donné, l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les employés occupant cette classification dans ledit département sera normalement considéré comme excédentaire.

Un employé dont la position devient excédentaire sera d'abord considéré pour les postes vacants au même grade ou à un grade inférieur en même temps que les employés sur la liste de rappel avec droits d'ancienneté et il ne pourra pas refuser un tel poste vacant pour lequel il est qualifié.

S'il n'y a pas de poste vacant au même grade que la position qu'il occupe alors qu'il est déclaré excédentaire, il sera considéré pour déplacer d'autres employés à ce même grade ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il possède les capacités pour accomplir d'une manière satisfaisante, en dedans d'une période d'adaptation, le travail de l'employé ayant moins d'ancienneté à être déplacé. Si la division des ressources humaines juge que l'employé répond à ces exigences, l'ancienneté prévaudra. Si l'employé refuse de déplacer de cette façon un autre employé ayant moins d'ancienneté et qu'il n'y a aucun poste vacant à un grade inférieur pour lequel il est qualifié, il sera alors mis à pied.

Si l'employé ne peut pas déplacer un employé au même grade et qu'il n'existe pas de poste vacant à un grade inférieur pour lequel il est qualifié, il sera considéré pour déplacer d'autres employés au prochain grade inférieur ayant moins d'ancienneté que lui aux mêmes conditions que décrites au 3e paragraphe ci-haut. Cette procédure sera répétée, si nécessaire, pour chaque grade successif inférieur.

- b) La Compagnie reconnaît le besoin de prolonger la période d'adaptation lorsqu'il s'agit d'un employé à son service depuis longtemps, pourvu qu'il possède presque toutes les qualifications requises pour la position pour laquelle il est considéré.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE RAPPEL (suite)

L'Association reconnaît qu'il ne faut pas que l'opération d'une section soit sérieusement affectée par un nombre excessif de déplacements, c'est-à-dire le déplacement de plus de la moitié des employés d'une section en dedans de six mois.

c) Un employé excédentaire qui a rempli un poste vacant dans le même grade ou à un grade inférieur et qui faillit à la tâche sera soumis à la procédure de mise à pied décrite au paragraphe a) ci-haut ou congédié si sa fiche de rendement antérieure était inférieure à la moyenne. La même procédure s'appliquera à l'employé qui faillit à la tâche qu'il a obtenue en déplaçant un autre employé.

d) Un employé ne peut pas refuser un rappel à un poste au même grade qu'il occupait lors de sa mise à pied.

Un employé en mise à pied qui est rappelé à un poste de grade inférieur à celui qu'il occupait lors de sa mise à pied peut refuser ce poste et conserver son ancienneté. Cependant, la Compagnie n'aura plus l'obligation de le rappeler encore à ce grade ou à un grade inférieur.

e) Si un employé faillit à une tâche qu'il a remplie à la suite d'un rappel, il sera soumis à la procédure de mise à pied décrite au paragraphe a) ci-haut ou congédié si sa fiche de rendement antérieure était inférieure à la moyenne.

f) Les postes vacants seront remplis conformément à l'article 11 (a), à moins qu'ils ne soient remplis par un employé dont le cas relève du paragraphe a) ci-haut. Cependant, si un employé se porte candidat à un poste affiché dans les dix-huit (18) mois qui suivent sa rétrogradation à cause de manque de travail, il aura le droit de remplir un poste vacant s'il possède les qualifications requises et le plus d'ancienneté pourvu que le grade de la position affichée ne soit pas supérieur à celui qu'il avait avant sa rétrogradation.

ARTICLE 13

VACANCES

- a) Compte tenu des modifications apportées par les clauses subséquentes de cet article, les employés auront droit à des vacances annuelles payées ou à une paie de départ équivalente, d'après le tableau suivant, à compter de l'année de référence mai 1982 à avril 1983:

ANCIENNETE AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNEE	DUREE DES VACANCES EN JOURS OUVRABLES	% DES GAINS BRUTS DEPUIS LE 1er MAI
Moins d'un (1) an (période de probation incluse)	1 jour par mois n'excédant pas 10 jours	4%
1 an mais moins de 3 ans	10 jours	4%
3 ans mais moins de 10 ans	15 jours	6%
10 ans mais moins de 20 ans	20 jours	8%
20 ans mais moins de 30 ans	25 jours	10%
30 ans et plus	30 jours	12%

- b) Année de référence signifie que la période pendant laquelle un employé acquiert progressivement le droit au congé annuel intégral sera du 1er mai d'une année jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

Les vacances auxquelles un employé a droit seront réduites au prorata pour chaque mois civil complet pendant lequel il n'aura pas été payé par la Compagnie, à moins que ceci ne soit modifié par la clause (k) de cet article.

ARTICLE 13 - VACANCES (suite)

- c) La paie de vacances sera déterminée en prenant le plus élevé des deux montants suivants:

le taux de salaire courant de l'employé, en vigueur au moment où les vacances sont prises ou au moment d'une paie de départ.

ou

basée sur les gains bruts accumulés par l'employé durant les 26 périodes complètes de paie qui précèdent la fin de l'année de référence, tels qu'indiqués sur la liste de paie de la Compagnie.

- d) Des vacances générales seront accordées durant les mois de juillet et (ou) août. La Compagnie affichera un avis annonçant aux employés quelle sera la période de vacances, au plus tard le 1er février de la même année.
- e) Deux semaines de vacances seront prises lors des vacances générales. Si, à cause des exigences du travail, ceci n'est pas possible, les vacances seront accordées à un moment qui conviendra le mieux aux deux parties.

Lorsque des employés sont obligés de travailler durant la période de vacances générales et que l'on ne peut se mettre d'accord quant aux employés qui devront travailler, le choix sera fait parmi les employés ayant le moins d'ancienneté pourvu que ceux-ci puissent faire le travail.

- f) Les semaines supplémentaires de vacances qui n'auront pas été prises durant la période qui précède ou qui suit immédiatement les vacances générales, seront accordées à un moment qui conviendra le mieux aux deux parties.
- g) Les vacances ne seront pas cumulatives et on n'effectuera aucun paiement pour les remplacer. Les vacances seront prises avant le 30 avril de l'année qui suit l'année de référence. Cependant, les dates de ces vacances devront être planifiées avant le 31 décembre.
- h) Un employé qui a droit à des vacances d'une durée moindre que celle des vacances générales peut être obligé de prendre le restant des vacances générales sans rémunération.
- i) Un employé temporaire a droit, au moment où il quitte la Compagnie, à une rémunération égale à 4% des gains bruts qu'il a accumulés pendant son service.

ARTICLE 13 - VACANCES (suite)

- j) La paie de vacances sera donnée d'avance. Cependant, il est impossible de garantir qu'un employé recevra son chèque de vacances avant de partir, si celui-ci néglige de donner à son superviseur la date de ses vacances au moins une semaine d'avance.
- k) Un employé qui a été absent pendant l'année de référence à cause d'un accident ou d'une maladie authentique, ou d'un congé de maternité, et qui a effectivement travaillé au moins une (1) journée pendant l'année de référence, ne recevra pas moins que son salaire normal pour les jours ou les semaines de vacances auxquels il a droit.
- l) Lorsque la majorité du personnel d'une division a droit à trois (3) semaines ou plus de vacances et que cette division décide de fermer pour trois semaines, les employés ainsi visés en seront informés au plus tard le 15 avril. Un avis à cet effet sera affiché par la division des ressources humaines, après en avoir informé l'Association. Cette troisième semaine suivra immédiatement les deux (2) semaines de vacances générales.
- m) Nonobstant les dispositions de la clause (a) de l'article 8, les employés qui sont convoqués au travail pendant leurs vacances annuelles, se verront remettre la semaine affectée, à leur discrétion, sous forme de congé. L'employé sera payé au taux régulier pour les heures travaillées durant cette semaine et de plus, ces heures seront à nouveau payées au moment où il prendra la semaine de congé.

ARTICLE 14

JOURS FÉRIÉS

- a) Un jour complet de congé payé sera accordé, au taux de base de l'employé, à chacun des six (6) jours suivants: le Vendredi Saint, la Fête de la Reine, la Fête Nationale (24 juin), le Jour du Canada, la Fête du Travail et le Jour de l'Action de Grâce.
- b) Si l'un ou l'autre des congés énumérés plus haut tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera considéré jour complet de congé.
- c) Pour la période des Fêtes 1983/84: Les employés auront congé à compter de midi le vendredi, 24 décembre 1983 jusqu'au lundi, 2 janvier 1984 inclusivement.
- d) Pour la période des Fêtes 1984/85: Les employés auront congé à compter du lundi, 24 décembre 1984 jusqu'au mercredi, 2 janvier 1985 inclusivement.

ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS - (suite)

- e) Les employés qui sont en congé sans solde ou en congé de maladie sans paie n'auront droit à aucune rémunération pour les jours fériés qui tombent pendant de telles absences.
- f) Toute période de temps travaillée lors de l'un des congés susmentionnés sera rémunérée au taux de 200% en plus de la paie du congé lui-même.
- g) Si l'un de ces congés est observé pendant la période de vacances d'un employé, une journée additionnelle de vacances payées lui sera accordée.
- h) Lorsque la Compagnie demande à un employé d'assister à une exposition commanditée par la Compagnie, à un séminaire ou à un cours de formation, pendant un jour férié ou un dimanche, ce(s) jour(s) sera (seront) remis, sans perte de salaire et au moment qui conviendra à la Compagnie.
- i) Les parties reconnaissent que la norme pour les jours fériés est de douze jours et demi (12-1/2) par année.

ARTICLE 15

CONGÉS PAYÉS DE MALADIE

- a) La Compagnie continuera de prendre des mesures raisonnables en vue d'assurer la sécurité et la santé des employés.
- b) Dans les cas d'absence due à un accident ou à une maladie, la Compagnie accordera un congé payé de maladie à raison d'une journée ouvrable pour chaque mois civil d'ancienneté acquise sur la liste de paie des employés salariés de la Compagnie, ces jours de congé pouvant s'accumuler jusqu'à un maximum de quarante (40) jours ouvrables. Toute absence dépassant la moitié des jours ouvrables dans un mois civil annulera le droit à une journée de congé pour ce mois.

En février de chaque année, on remettra à chaque employé un rapport indiquant le nombre de jours de congé de maladie qu'il avait à son crédit au 31 décembre de l'année précédente.

Si la Compagnie l'exige, un certificat du médecin devra être présenté lorsque la maladie dure plus de trois jours ouvrables; cependant, s'il y a absences répétées pour maladie, la Compagnie peut exiger ce certificat dès la première journée.

ARTICLE 15 - CONGÉS PAYÉS DE MALADIE (suite)

Le certificat du médecin spécifiera la nature de la maladie, donnera les dates des soins reçus et une justification de l'incapacité de l'employé de venir au travail. L'employé avertira son superviseur dès que possible lorsqu'il ne pourra pas venir au travail.

Un paiement équivalent au nombre de jours de maladie encore à son crédit sera versé à l'employé qui prend sa retraite.

- c) Si l'absence requiert l'utilisation de tous les jours accumulés, et si une autre période d'absence pour maladie survient, l'employé n'aura à sa disposition que le nombre de jours accumulés pour chaque mois civil d'ancienneté depuis son retour au travail.
- d) En cas d'incapacité totale, l'employé qui aura utilisé toutes les journées de maladie accumulées et les indemnités hebdomadaires, deviendra admissible à recevoir des prestations en vertu du Programme d'Assurance Invalidité Prolongée.
- e) Si un employé tombe malade pendant ses vacances, les bénéfices résultant du congé de maladie entreront en vigueur à la fin de la période de vacances. Si un employé tombe malade pendant une absence autorisée, le congé de maladie ne sera pas payé avant la fin de cette absence.
- f) Si la période de vacances prévue pour un employé arrive pendant qu'il est en congé de maladie pour une période prolongée, les jours de vacances auxquels il a droit ne seront pas déduits des jours de maladie qu'il avait accumulés. L'employé prendra la période de vacances prévue, à laquelle il a droit, immédiatement après le congé de maladie et avant de reprendre son travail.
- g) Un employé absent de son travail à cause d'un accident de travail recevra son plein salaire, en vertu de cet article, mais ceci ne doit, en aucun cas, dépasser quarante (40) jours pour le même accident. La Compagnie informera la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec que le salaire de l'employé est maintenu selon les jours auxquels il a droit, et verra à ce que les paiements d'indemnité soient versés à la Compagnie. Lorsque cela sera fait, le prorata des jours recouverts par la Compagnie seront versés au crédit des congés payés de maladie de l'employé.

ARTICLE 16

ABSENCES PAYÉES

- a) Lorsqu'un employé doit s'absenter de son travail à cause d'un décès dans sa famille immédiate, savoir: tuteur, conjoint, père, mère, frère, soeur, enfant, belle-mère ou beau-père, il recevra jusqu'à trois (3) jours de congé avec paie. Lorsqu'un employé doit s'absenter lors du décès de ses grands-parents, petits-enfants, beaux-frères et belles-soeurs, il aura droit à une journée de congé avec paie. Une journée de congé avec paie sera aussi accordée à un employé le jour de son mariage.
- b) La Compagnie étudiera les demandes particulières de congé pour des cas d'urgence, par ex. naissance d'un enfant, maladie grave dans la famille immédiate. Cependant, le paiement de tels congés sera laissé à l'entière discrétion de la Compagnie.
- c) Un employé qui est appelé à servir comme juré ou qui reçoit un subpoena pour comparaître en cour civile ou criminelle comme témoin sans être une partie en cause, recevra de la part de la Compagnie la différence entre le paiement reçu pour ce devoir de juré ou pour le temps passé comme témoin et la rémunération qu'il aurait reçue, calculée selon son taux horaire pour les heures régulières de travail qu'il a dû perdre de son horaire régulier de travail, sans toutefois excéder cinq (5) jours de sept heures et demie (7 1/2) par semaine. L'on paiera cette différence pour tout le temps où l'obligation d'agir comme juré ou témoin existe, mais seulement sur présentation d'une preuve documentaire établissant l'obligation d'agir comme juré ou comme témoin et d'un état du montant reçu à cet effet.
- d) Avant de payer une absence motivée, la Compagnie peut exiger de l'employé qu'il prouve la nécessité de cette absence.

ARTICLE 17

CONGÉ DE MATERNITÉ

- a) Une employée, ayant à son crédit vingt (20) semaines d'ancienneté a droit à un congé de maternité sans solde n'excédant pas dix-huit (18) semaines. Le congé ne commencera pas avant seize (16) semaines de la date prévue de la naissance. La demande pour ce congé devra être formulée par écrit au moins trois (3) semaines avant le début de ce congé et appuyée par un certificat du médecin attestant qu'elle est enceinte et indiquant la date prévue de la naissance.

ARTICLE 17 - CONGÉ DE MATERNITÉ (suite)

- b) Si l'employée revient au travail, son temps de service sera jugé comme ayant été continu durant ce congé.
- c) Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration de ce congé, elle sera traitée comme si elle avait démissionné.

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- a) Un grief est toute divergence d'opinion entre les parties à cette convention concernant son interprétation ou son application. Un grief peut être soumis de la manière énoncée ci-après.
- b) Un comité de griefs sera formé pour entendre et résoudre les griefs. Ce comité sera composé de six membres dont deux seront nommés par l'Association et choisis parmi son comité exécutif, deux autres nommés par la division des ressources humaines parmi son personnel et les deux autres pris d'une liste d'employés de la Compagnie sur laquelle les parties se sont mutuellement entendues. Les employés choisis ne doivent pas appartenir à la Division contre laquelle le grief est soumis. Le comité de griefs entendra et résoudra le grief soumis selon la procédure établie dans cet article.
- c)
 1. 1er palier: L'employé, seul ou accompagné d'un représentant de l'Association, soumettra le grief à son supérieur immédiat dans les quinze (15) jours ouvrables de l'incident donnant lieu au grief. Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision en dedans d'un (1) jour ouvrable, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, il devra en dedans d'un (1) jour ouvrable,
 2. 2e palier: présenter le grief à la division des ressources humaines, par l'entremise d'un représentant de l'Association. Si la division des ressources humaines ne rend pas sa décision en dedans des trois (3) jours ouvrables qui suivent, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue,
 3. 3e palier: l'Association soumettra le grief, par écrit, au comité de griefs, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent, spécifiant la (les) clause(s) qui a (ont) été enfreinte(s) ainsi que la rectification recherchée. Le comité de griefs se réunira dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent pour étudier le grief en question.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

4. 4e palier: Toute décision rendue par la majorité des membres du comité de griefs sera finale et liera les parties. A défaut d'une telle décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, l'une ou l'autre des parties peut, après en avoir avisé l'autre partie par lettre recommandée au cours des quatorze (14) jours qui suivent, soumettre le grief pour une sentence finale et décisive, à un arbitre ou conseil d'arbitrage, comme le prévoit le Code du Travail.
5. Le comité de griefs établira les règles et les procédures à suivre pour l'audition du grief qui lui est soumis, et toute décision qu'il rendra devra être celle de la majorité de ses membres, le quorum pour chacune de ses réunions exigeant la présence des six (6) personnes nommées à cet effet.
6. Le comité de griefs, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage à qui un grief peut être soumis en vertu de la disposition susmentionnée, n'aura juridiction et autorité pour interpréter et appliquer les clauses de cette convention que si cela s'avère nécessaire pour régler le grief soulevé. Il n'aura ni juridiction ni autorité pour changer ou modifier les termes de cette convention, ni pour y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

Le comité de griefs peut soit ratifier, modifier ou diminuer une sentence rendue dans la mesure qu'il juge juste et raisonnable de le faire.

Lorsqu'un grief se rapportant à un congédiement est soumis à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage et que celui-ci établit, après enquête, que la peine avait été exagérée outre mesure, il possédera alors l'autorité d'imposer une sentence plus équitable.
7. Dans le cas de mise à pied, l'employé doit entamer la première étape de la procédure de griefs dans les cinq (5) jours de la date de la réception de son avis de cessation d'emploi, à défaut de quoi, son acceptation de l'avis de mise à pied sera tenue pour acquise.
8. Nonobstant les dispositions des paragraphes b) et c) 3 et 4 ci-haut, la Compagnie ou l'Association peuvent soumettre le grief en litige directement à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage dans les mêmes délais.

ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- d) Un grief collectif sera soumis à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage pour une sentence arbitrale selon les dispositions du Code du Travail du Québec dans les mêmes délais qu'énoncés au paragraphe c) ci-haut.
1. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage ainsi nommé aura juridiction et autorité pour interpréter et appliquer les clauses de cette convention collective dans la mesure qu'il jugera nécessaire pour régler le grief en cause, mais n'aura ni juridiction ni autorité pour changer ou modifier les termes de cette convention, ni pour y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
 2. Un grief collectif ne signifie pas un grief mettant en cause le cas d'un employé en particulier, mais plutôt un grief de portée générale en vue d'éclaircir soit l'intention, l'interprétation ou l'application de la convention dans des situations générales.
- e) Si l'une ou l'autre des deux parties décide de ne pas porter un grief au palier suivant, selon les clauses (c) 1, 2, 3 et 4 de cet article, dans les deux semaines après que la dernière décision a été rendue, le grief sera considéré comme étant réglé.
- f) Le jugement rendu par un arbitre ou un conseil d'arbitrage concernant tout grief soumis selon les dispositions susmentionnées, ne sera jamais rétroactif à une date précédant la date à laquelle le grief a été soulevé pour la première fois par écrit.

ARTICLE 19

ASSURANCE-VIE ACCIDENT VOYAGE

Il est convenu que, pendant la durée de cette convention, la Compagnie maintiendra en vigueur une police d'assurance-vie accident voyage se rapportant aux accidents pouvant survenir lors de voyages pour le bénéfice de la Compagnie. Celle-ci sera en tous points semblable à la présente police No 6940614, y compris tous les avenants qui y sont rattachés, l'un de ces avenants voulant que les bénéficiaires qui résultent de ladite police soient payables aux employés assurés ou à leurs héritiers en cas de décès.

ARTICLE 20

RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET DE RETRAITE

- a) La Compagnie s'engage à appliquer les bénéfices de retraite actuellement en vigueur.
- b) La Compagnie remettra à chaque employé un état annuel indiquant le montant actuel de ses contributions ainsi que le montant total versé au Régime.
- c) Tous changements apportés aux régimes actuels d'assurance collective et de retraite devront être discutés avec l'Association avant leur mise en vigueur.
- d) La Compagnie fournira à l'Association un rapport financier annuel, et strictement confidentiel, sur le régime d'assurance collective.
- e) La période d'attente de sept (7) jours pour les prestations hebdomadaires sera dispensée en entier ou en partie lorsqu'un employé est hospitalisé ou lorsqu'une maladie récidive en dedans d'un an et s'il a moins de cinq (5) jours de congé payés de maladie à son crédit.
- f) Le comité tripartite continuera d'étudier les objectifs communs concernant le régime de retraite actuel.

ARTICLE 21

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AIDE FINANCIÈRE POUR ÉTUDES

- a) La Compagnie consent à fournir à l'Association un rapport annuel indiquant tout changement en perspective qui pourrait avoir un effet défavorable sur un employé suite à un changement technologique décrit ci-dessous.

Lorsque la Compagnie détermine que l'introduction d'un changement en perspective (automation, nouvelle machinerie ou nouvel équipement, nouvelle technologie, nouveau procédé ou système, etc.) aura un effet défavorable sur un employé (au sens qu'il deviendrait excédentaire ou serait rétrogradé), la Compagnie informera immédiatement l'Association afin d'entreprendre des discussions. Le but de ces discussions sera de minimiser par une action positive (recyclage, aide financière aux études, mutation latérale, facilité de retraite anticipée, etc.) les effets défavorables prévus pour l'employé.

ARTICLE 21 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET AIDE FINANCIÈRE
POUR ÉTUDES (suite)

- b) Sous le programme d'aide financière pour études, la Compagnie paiera 100% des frais de cours d'avancement technique relié au travail ainsi que les cours de langues française et anglaise. Avant de s'inscrire à un cours visé par ce programme, l'employé devra obtenir l'approbation de la division des ressources humaines. Advenant que l'employé désire suivre un cours dans une institution autre que celles reconnues par la Compagnie, l'employé paiera la différence des frais, s'il y a lieu, en autant que la qualité de l'institution choisie par l'employé soit reconnue par la Compagnie.
- c) De plus, tout employé désireux de poursuivre ses études pourra demander, par écrit, une bourse équivalente à trois mois de salaire et un permis d'absence. Ces études devront être reliées au travail, mener à l'obtention d'un DEC ou d'un diplôme ou degré plus élevé, être à plein temps et durer une année académique normale ou son équivalent.

Si sa demande est agréée, il recevra un mois de salaire au moment de l'inscription et le reste lorsqu'il aura obtenu son diplôme ou degré, pourvu qu'il soit réembauché par la Compagnie ou qu'il offre ses services mais qu'il n'y ait pas de possibilité d'emploi.

Lorsque l'employé sera réembauché, on s'attendra à ce qu'il rende des services proportionnels à l'octroi reçu.

Si, pendant qu'il poursuit ses études, l'employé est réembauché temporairement, c.-à-d. pour l'été ou toute autre période temporaire, il sera alors considéré et traité comme un employé temporaire.

ARTICLE 22

ALLOCATIONS POUR DÉPENSES D'AUTOMOBILE

L'usage du véhicule personnel d'un employé pour affaires de la Compagnie n'est pas obligatoire.

Lorsqu'une telle utilisation est faite, les conditions et les allocations seront déterminées par la Compagnie.

ARTICLE 23

TEMPS DE GARDE (DCC)

- a) Le temps de garde pour les jours de semaine sera de 16h30 à 8h30 du lundi au jeudi inclusivement.

Le temps de garde pour les fins de semaine sera de 16h30 le vendredi à 8h30 le lundi.

- b) Chaque technicien désigné accumulera des crédits aux taux suivants:

1. une (1) heure par nuit pour le temps de garde les jours de semaine.
2. quatre (4) heures pour le temps de garde les fins de semaine.

Normalement, le temps de garde pour les jours de semaine sera assigné sur une base quotidienne et ne dépassera pas deux (2) jours consécutifs.

Le temps de garde les fins de semaine ne sera pas supérieur à une fin de semaine par mois pourvu que la Compagnie ait suffisamment de personnel qualifié à l'endroit en question.

- c) Reconnaissant que les employés assignés de façon permanente aux fonctions de dispatching n'ont pas l'occasion de recevoir une indemnité de convocation, ceux-ci recevront un crédit de deux heures par nuit pour le temps de garde durant la semaine, et huit heures pour le temps de garde d'une fin de semaine.
- d) Une personne au moins sera assignée pour le temps de garde pour les appareils de communications terrestres. Le temps de garde sera assigné sur une base égale sous réserve des capacités de l'employé.

Les techniciens peuvent se faire remplacer par d'autres d'une compétence égale après en avoir avisé leur surveillant immédiat, par écrit, une journée à l'avance, et obtenu son approbation. Le temps de garde sera acquis seulement si le nom du technicien apparaît sur la liste réglementaire et que le temps de garde a effectivement été assuré par lui ou son remplaçant désigné.

- e) Le temps de garde sera compensé en argent ou le temps équivalent en congé avec paie entre le 1er décembre et le 1er mars. Le premier décembre de chaque année, une décision sera prise pour décider si le temps accumulé sera payé ou accordé en temps de congé avec paie, prenant en considération la préférence de l'employé et les exigences des affaires. Le temps de garde peut être payé à mesure qu'il est accompli s'il y a entente mutuelle.

ARTICLE 23 - TEMPS DE GARDE (DCC) (suite)

Si, à cause des affaires, un technicien travaille en dehors de la ville au moment où il doit être de garde, il ne lui sera pas demandé de remplacer ce temps de garde.

- f) Les employés qui quitteront le département de service au cours de l'année seront rémunérés, à leur départ, pour tout le temps de garde accumulé, et les nouveaux employés seront intégrés au système aussitôt que possible.
- g) Si après avoir complété un travail, un technicien est, par exemple, dans la région de Gaspé et que la Compagnie lui demande de rester sur place pour une fin de semaine ou un jour férié parce qu'elle prévoit un autre travail dans cette même région, plutôt que de revenir à Montréal et de retourner dans la région de Gaspé, ce technicien sera remboursé pour le ou les jours en question au taux spécifié à la clause (b) de cet article. Le mode de remboursement sera tel que prévu à la clause (e) de cet article.
- h) Un technicien, qui effectue des essais en mer, sera rémunéré au taux de base pour chaque heure entre 16h30 et minuit; ceci sera ajouté au temps de garde accumulé.
- i) Les frais en service éloigné tels que le logement, les repas ou autres doivent être les dépenses réellement encourues; des reçus doivent accompagner les rapports de dépenses.

ARTICLE 24

INDEMNITÉ OPTIONNELLE DE CESSATION D'EMPLOI

- a) L'indemnité de cessation d'emploi d'un employé visé par cet article sera déterminée selon le nombre d'années d'ancienneté suivant:
 - 5 années et inférieur à 10 - 2 1/2 journées par année
 - 10 années et inférieur à 20 - 3 journées par année
 - 20 années et plus - 3 1/2 journées par année
- b) Un employé dont les services ne sont plus requis à cause d'un manque de travail ou dont la position devient excédentaire, aura la faculté de recevoir l'indemnité de cessation d'emploi ci-dessus s'il choisit:
 - 1. de ne pas exercer ses droits de déplacer un autre employé dont la tâche est du même grade ou de grade inférieur à la sienne;

ARTICLE 24 - INDEMNITÉ OPTIONNELLE DE CESSATION D'EMPLOI (suite)

2. de ne pas combler un poste vacant de grade inférieur au sien;
 3. de résilier ses droits d'ancienneté et de rappel, après avoir été mis à pied.
- c) L'employé doit fixer son choix au moment de sa mise à pied, avec l'entente que s'il choisit de prendre l'indemnité de cessation d'emploi, son ancienneté cessera ainsi que tous les droits s'y rattachant.
- d) Un employé qui demeure au travail après avoir atteint l'âge normal de la retraite (i.e. retraité actif) n'est pas assujéti au présent article.

ARTICLE 25

INDEMNITÉ DE RELOGEMENT

La Compagnie étudiera la possibilité d'aider financièrement un employé muté à un lieu de travail l'obligeant à déménager. Cependant, chaque cas sera traité individuellement.

ARTICLE 26

DURÉE ET RENÉGOCIATION

- a) Cette convention collective liera les parties aux présentes pour une période de vingt-quatre (24) mois, commençant le 7 janvier 1983 et se terminant le 6 janvier 1985.
- b) S'il arrive qu'avant la date d'expiration de cette convention, l'une ou l'autre des parties désire négocier une nouvelle convention, elle devra envoyer un avis d'au moins huit (8) jours à l'autre partie, par poste recommandée, indiquant la journée, l'heure et l'endroit où la rencontre aura lieu. L'une ou l'autre des parties peut donner un tel avis dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette convention à moins qu'une autre date n'ait été convenue.
- c) Si les négociations se prolongent au-delà de la date d'expiration de cette convention ou de la renégociation de celle-ci, la présente convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

ARTICLE 26 - DURÉE ET RENÉGOCIATION (suite)

- d) Les deux parties comprennent et déclarent que si l'une des clauses de cette convention est ou devient à l'encontre des Statuts de la Province de Québec, d'un arrêté ministériel ou de nouveaux règlements s'y rapportant, ladite clause sera considérée nulle, ou elle sera appliquée de façon à se conformer aux nouvelles lois.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 12^e jour de mai 1983.

COMPAGNIE MARCONI CANADA

Jean-Louis Gervais

J. P. Poirier

René Leveillé

Frances Higgins

L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS SALARIÉS DE MARCONI

Amilcar S. Sampaio

Joseph Ricci

Betty Stockton

ANNEXE "A"

PLAN D'APPRÉCIATION DU RENDEMENT DE L'EMPLOYÉ

- a) Une Appréciation du Rendement de l'Employé (ARE) sera remplie à sa date anniversaire d'embauche et tous les six (6) mois par la suite, ou tous les six (6) mois après une promotion. De plus, une ARE sera toujours remplie six (6) mois après une augmentation recommandée et les ARE subséquentes seront remplies à partir de cette nouvelle date. Cependant, l'ARE ne sera remplie qu'une fois par année lorsque l'employé occupe le même emploi (même classification de tâches) dans le même département depuis deux ans.
- b) L'Association sera avisée par écrit de toute modification apportée à la formule ou à la procédure présentement utilisée pour évaluer le rendement des employés.
- c) Un employé devra être avisé, par écrit, soit sur la formule ARE ou par lettre, si son travail n'est pas satisfaisant.

La réponse de l'employé fera partie de son dossier. Dans le cas d'avis par lettre, une copie sera envoyée à l'Association; cette lettre sera détruite si le rendement de l'employé est jugé satisfaisant pour plus d'une année, saufs'il s'agit d'un avertissement de congédiement.

- d) Lorsqu'un employé est évalué insatisfaisant (case 3 ou inférieure) sur sa dernière ARE, une ARE spéciale sera préparée trois (3) mois plus tard et si son rendement ne s'est pas amélioré, un avertissement par écrit tel que défini à la clause 11 (e) s'appliquera.
- e) Si un employé est gardé au service de la Compagnie à la fin de sa période de probation, il en sera averti au moment de son dernier rapport de probation.
- f) Lorsque l'employé signera son Appréciation du Rendement de l'Employé, le contenu devra être écrit à l'encre.
- g) Si une formule d'Appréciation du Rendement de l'Employé arrive à échéance alors que la précédente n'a pas encore été remplie, la première ARE devient nulle et sans effet.

ANNEXE "B"

PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES

a) SALAIRES

Les salaires dont il est fait mention dans cette annexe sont rapportés aux Annexes "C-1, C-1A, C-2 et C-2A", lesquelles sont reliées à la présente convention et en font partie.

b) SALAIRES À L'EMBAUCHAGE

1. Le salaire des nouveaux employés ou de ceux réembauchés et mutés d'autres unités de négociation ne sera pas moindre que le minimum établi pour la classification dans laquelle ils sont placés.
2. L'employé réembauché avec ancienneté pour la tâche qu'il détenait lors de sa mise à pied, aura droit au même salaire qu'il recevait lorsqu'il a été mis à pied, rajusté selon tout changement effectué à l'échelle des salaires durant son absence.

L'employé réembauché avec ancienneté pour une tâche autre que celle qu'il occupait au moment de sa mise à pied, pourra recevoir un salaire situé à l'intérieur de l'écart des taux du grade de la tâche à laquelle il est affecté.

c) AUGMENTATIONS

1. La Compagnie peut augmenter le salaire d'un employé n'importe quand.
2. L'employé s'acheminera vers le point milieu du grade de la tâche dans laquelle il est classé au moyen d'augmentations standards accordées à tous les six (6) mois. Ces augmentations standards seront de l'ordre de 2-1/2% du point milieu. Ces augmentations peuvent être refusées par l'envoi d'un avis écrit de la part des supérieurs; l'employé et l'Association recevront une copie de cet avis. Les employés qui sont promus ou qui ont reçu une augmentation recommandée devront attendre un autre six (6) mois avant leur prochaine augmentation. Cependant, cette augmentation ne sera pas inférieure à l'augmentation standard qui leur est due.

Les absences qui dépassent trente (30) jours civils retarderont les augmentations standards par le nombre de jours perdus.

ANNEXE "B" - PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

3. Toute progression au-delà du point milieu aura lieu à la discrétion de la Compagnie.
4. Les mutations à une tâche différente dans le même grade, les classifications d'employés jusque-là non classés, les reclassifications résultant d'une réévaluation des tâches ne changeront pas le rythme établi de progression vers le point milieu tel que déterminé à la clause (c) 2. de cette annexe.
5. Lorsque, suite à une augmentation standard, un employé est à \$1.50 ou moins du point milieu, ce montant sera ajouté à son augmentation.

d) MUTATION ET (OU) RECLASSIFICATION

1. Si un employé est muté ou reclassifié à un poste dont le grade est plus élevé que le sien, la plus élevée des deux alternatives suivantes constituera son nouveau salaire:
 - i) le salaire minimum du grade dans lequel il est muté;
 - ii) son salaire de base actuel augmenté de 4% pour le premier grade accordé et de 3% pour chaque grade additionnel ne devant pas dépasser 12%.
2. Si un employé est muté ou reclassifié dans une tâche dont le grade est le même, son taux de salaire ne variera pas.
3. Si un employé est reclassifié dans une tâche de grade inférieur, son salaire sera diminué de 3% par grade inférieur jusqu'à concurrence de 12%. Le nouveau taux ne sera pas supérieur au maximum du grade de la tâche dans laquelle il a été reclassifié.
4. La Compagnie peut, à cause des exigences du travail, muter des employés sur une base temporaire pour une période n'excédant pas trois (3) mois, sans changer leur salaire. A la fin de cette période, le cas sera révisé avec l'Association et, si cela est justifié, le poste sera rempli de façon permanente conformément à l'article 11 de cette convention.

e) REORGANISATION DU TRAVAIL

1. Si un employé ou l'Association considère qu'une tâche n'est pas dans le bon grade, la division des ressources humaines sera avisée par écrit des raisons spécifiques qui ont modifié les fonctions principales de cette tâche.

ANNEXE "B" - PLAN D'ADMINISTRATION DES SALAIRES (suite)

Si les raisons invoquées sont valables, cette tâche sera réévaluée en dedans de trente (30) jours et tout rajustement de salaire qui en résulte sera rétroactif à la première période de paie suivant la réception de la demande. Si les raisons ne sont pas valables, on en avisera l'employé ou l'Association au cours des trente (30) jours suivant la réception de la demande.

2. Dans le cas où une description de tâche est requise pour une nouvelle tâche, celle-ci sera évaluée avant d'être remplie, et sera ensuite remplie selon la clause (a) de l'article 11 de cette convention.

f) **MODE DE PAIEMENT**

1. Toute augmentation standard de salaire sera rétroactive au commencement de la période de paie si elle tombe durant les sept premiers jours de cette période et elle entrera en vigueur au début de la période de paie suivante si elle tombe durant les sept derniers jours de cette période. Dans tous les autres cas, les rajustements de salaire entreront en vigueur au début de la période de paie qui suit celle durant laquelle le changement doit avoir lieu.
2. Tous les salaires et les rajustements seront multiples de 75, ces multiples étant ramenés à un cent près.
3. Les demandes justifiées des employés pour le paiement de rajustements qui résultent de l'administration de cette convention ne seront payables qu'à partir de la date où la demande a été soumise par écrit, sauf pour les demandes auxquelles réfère la clause (e) 1. de cette annexe.

g) **EMPLOYÉS NON CLASSIFIÉS**

Toutes les positions faisant partie de cette unité de négociation doivent être classifiées.

- h) En ce qui concerne les employés qui ne sont pas sous l'autorité directe de cadres, c.-à-d. sous un superviseur immédiat, la Compagnie se réserve le droit d'établir des salaires spéciaux fixes qui tiendront pleinement compte des heures de travail, temps supplémentaire, temps de garde, indemnité de convocation, etc. Ces cas particuliers feront l'objet d'une entente, par écrit, entre la Compagnie et l'Association.
- i) Les descriptions de tâches réactivées seront discutées avec l'Association avant d'être mises en usage.

ANNEXE "B-1"

RÉGIME DES SPÉCIALISTES EN TECHNIQUE

1. DÉFINITION DU RÉGIME

Ce régime a pour but de permettre à la Compagnie de rémunérer, d'une façon adéquate et uniforme, les employés dont le travail a une haute teneur technique et est lié à l'ingénierie. De par cette définition, les personnes visées par ce régime auront des connaissances académiques s'approchant de celles des ingénieurs diplômés. La Compagnie reconnaît que certains employés ont atteint ce niveau de connaissances, soit par expérience ou des études personnelles, et chaque cas qui peut être démontré sera évalué selon ses mérites. L'établissement et le maintien de normes rigides d'admission s'avèrent donc nécessaires si l'on veut que ce régime en garde tout son sens et sa valeur.

A) Genre de travail et Exigences

Les fonctions doivent être dans un domaine technique reconnu et associé aux disciplines suivantes: génie aéronautique, chimique, civil, électrique, électronique, mécanique et métallurgique

et

exiger l'application des principes généraux de base en génie tels que:

Mathématiques (algèbre, géométrie analytique, trigonométrie, calcul différentiel et intégral)

Physique (chaleur, lumière, son, matière)

Electricité et magnétisme

Chimie

Mécanique (statique, dynamique, fluides, résistance des matériaux)

L'application des procédés de l'informatique au service des activités techniques liées à l'ingénierie

plus

des connaissances approfondies en sciences et (ou) en théorie dans un domaine particulier de la technologie.

Ce régime s'applique également aux programmeurs et aux analystes de systèmes en informatique.

ANNEXE "B-1" - RÉGIME DES SPÉCIALISTES EN TECHNIQUE (suite)

B) Directives

Le travail doit nécessiter l'application du niveau de connaissances précité dans des fonctions comportant au moins l'une des tâches décrites ci-après:

- a) La conception de produits, systèmes, procédés, équipements et pièces connexes.
- b) La préparation des spécifications d'équipements et de procédés et (ou) l'interprétation des spécifications pour déterminer les exigences de l'équipement.
- c) Le diagnostic du mauvais fonctionnement d'équipements et de procédés ainsi que le développement et la mise en oeuvre des correctifs nécessaires pour prévenir toute répétition du problème.
- d) L'application des mathématiques statistiques dans l'analyse technique afin d'établir les tendances, prévisions et procédures en vue d'obtenir des données ou résultats pour un niveau d'exactitude choisi.

II. CLASSIFICATION DES TÂCHES ET ÉCHELLE DES SALAIRES

Ce régime utilisera le système actuel d'évaluation des tâches pour la classification des postes. L'on se servira également de l'échelle des salaires comportant les grades 59 à 69.

III. ADMINISTRATION DES SALAIRES

- a) Les augmentations seront régies par la clause (c) de l'annexe "B".
- b) Les mutations et (ou) les reclassifications à l'intérieur du groupe visé par ce régime seront régies par la clause (d) de l'annexe "B".
- c) Reclassifications de l'échelle régulière des salaires à celle de ce régime:
 1. Si l'employé, occupant un poste faisant partie de l'échelle régulière des salaires, est reclassifié à un poste de grade équivalent en points dans ce régime, il recevra une augmentation de salaire de 3%.

ANNEXE "B-1" - RÉGIME DES SPÉCIALISTES EN TECHNIQUE (suite)

2. Si l'employé est reclassifié à un poste de grade supérieur en points, son salaire sera rajusté conformément à la clause (d) 1. de l'annexe "B".
 3. Si l'employé est reclassifié à un poste de grade inférieur en points, son salaire sera rajusté conformément à la clause (d) 3. de l'annexe "B".
- d) Reclassifications de l'échelle de ce régime à l'échelle régulière des salaires:
1. Si l'employé, occupant un poste visé par ce régime, est reclassifié à un poste de grade équivalent en points dans l'échelle régulière des salaires, son salaire sera diminué de 2% ou limité au maximum du grade.
 2. Si l'employé est reclassifié à un poste de grade inférieur en points, son salaire sera rajusté conformément à la clause (d) 3. de l'annexe "B".
 3. Si l'employé est reclassifié à un poste de grade supérieur en points, son salaire sera haussé de 2% pour le premier grade promu et de 3% pour chaque grade supplémentaire jusqu'à concurrence de 12%.
- N.B. L'échelle régulière des salaires signifie l'échelle comportant les grades 31 à 50.

IV. ADMISSION ET CLASSIFICATION

L'examen d'un poste en vue de son intégration à ce régime nécessitera les démarches suivantes. Sur demande de son superviseur, l'employé fournira, par écrit, un rapport détaillé de son travail et de ses qualifications. Ceci sera évalué par la division des ressources humaines et, conjointement avec le superviseur, l'on décidera si la tâche est admissible et, dans l'affirmative, à quel niveau. Un représentant de l'Association participera avec la Compagnie à la reclassification de l'employé. La Compagnie pourra exiger que les renseignements ci-dessus lui soient fournis par les superviseurs lorsqu'on lui demandera d'examiner une reclassification de tâche d'un employé, ou de vérifier si le travail accompli répond toujours aux exigences de ce régime.

ANNEXE "B-1" - RÉGIME DES SPÉCIALISTES EN TECHNIQUE (suite)

V. PROCÉDURE CONCERNANT LES MÉSENTENTES

- a) Toute mécontente ayant trait à "l'admissibilité de la tâche" ou à la "classification de l'employé" sera tout d'abord transmise, par écrit, à la division des ressources humaines, donnant toutes les raisons, avec preuve à l'appui, qui motivent cette mécontente.
- b) Si la mécontente n'est pas résolue dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, elle sera soumise à un comité composé de trois (3) membres, dont l'un représentera la division des ressources humaines, d'un membre du comité exécutif de l'Association et le troisième choisi parmi les ingénieurs diplômés figurant sur une liste préétablie. Ce comité rendra sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Toute décision majoritaire rendue par les membres de ce comité sera finale et liera les parties.

ANNEXE "C-1"

ÉCHELLE DES SALAIRES
(PÉRIODE DE DEUX SEMAINES)

du 1er janvier 1983 au 30 décembre 1983

<u>GRADE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>POINT MILIEU</u>	<u>MAXIMUM</u>
31	354.75	417.75	480.75
32	384.00	451.50	519.00
33	409.50	481.50	553.50
34	438.00	515.25	592.50
35	465.75	547.50	630.00
36	506.25	595.50	684.75
37	549.00	645.75	742.50
38	599.25	705.00	810.75
39	656.25	771.75	887.25
40	714.75	840.75	966.75
41	774.00	910.50	1047.00
42	840.00	988.50	1137.00
43	911.25	1071.75	1232.25
44	982.50	1155.75	1329.00
45	1048.50	1233.75	1419.00
46	1110.00	1305.75	1501.50
47	1176.00	1383.75	1591.50
48	1256.25	1478.25	1700.25
49	1336.50	1572.75	1809.00
50	1407.75	1656.00	1904.25

ANNEXE "C-1A"

SPÉCIALISTES EN TECHNIQUE, PROGRAMMEURS, ANALYSTES

ÉCHELLE DES SALAIRES
(PÉRIODE DE DEUX SEMAINES)

du 1er janvier 1983 au 30 décembre 1983

<u>GRADE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>POINT MILIEU</u>	<u>MAXIMUM</u>
59	558.75	657.75	756.75
60	603.00	709.50	816.00
61	657.75	774.00	890.25
62	717.00	843.75	970.50
63	778.50	915.75	1053.00
64	840.00	988.50	1137.00
65	905.25	1065.00	1224.75
66	969.00	1140.00	1311.00
67	1045.50	1230.00	1414.50
68	1110.00	1305.75	1501.50
69	1175.25	1383.00	1590.75

ANNEXE "C-2"

ÉCHELLE DES SALAIRES
(PÉRIODE DE DEUX SEMAINES)

en vigueur le 31 décembre 1983

<u>GRADE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>POINT MILIEU</u>	<u>MAXIMUM</u>
31	372.75	438.75	504.75
32	402.75	474.00	545.25
33	429.75	505.50	581.25
34	459.75	540.75	621.75
35	489.00	575.25	661.50
36	531.75	625.50	719.25
37	576.00	678.00	780.00
38	629.25	740.25	851.25
39	688.50	810.00	931.50
40	750.00	882.75	1015.50
41	813.00	956.25	1099.50
42	882.00	1038.00	1194.00
43	956.25	1125.00	1293.75
44	1031.25	1213.50	1395.75
45	1101.00	1295.25	1489.50
46	1165.50	1371.00	1576.50
47	1234.50	1452.75	1671.00
48	1320.00	1552.50	1785.75
49	1404.00	1651.50	1899.00
50	1477.50	1738.50	1999.50

ANNEXE "C-2A"

SPÉCIALISTES EN TECHNIQUE, PROGRAMMEURS, ANALYSTES

ÉCHELLE DES SALAIRES
(PÉRIODE DE DEUX SEMAINES)

en vigueur le 31 décembre 1983

<u>GRADE</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>POINT MILIEU</u>	<u>MAXIMUM</u>
59	587.25	690.75	794.25
60	633.00	744.75	856.50
61	690.75	813.00	935.25
62	753.00	885.75	1018.50
63	817.50	961.50	1105.50
64	882.00	1038.00	1194.00
65	950.25	1118.25	1286.25
66	1017.75	1197.00	1376.25
67	1098.00	1291.50	1485.00
68	1165.50	1371.00	1576.50
69	1234.50	1452.00	1669.50