

NOM

NO

01147-8

C.A.E. 3350 NO.CONV. 11478
AFFIL. 12 NB.EMPL. 1300
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M00271001
DATE ENR.841112



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

11478

DÉPÔT

82-08-30

011-1-8

Dépôt N°:

8 4 0 9 0 9 7

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

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-271-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-29	84-09-05		83-08-31	85-08-30	1300

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés Marconi 2442 Ave Trenton Montréal, Qué H3P 1Y9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Compagnie Marconi Canada Att.: Mme France Higgins 2442 Ave Trenton Montréal, Qué H3P 1Y9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3320 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

011478

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /sg <i>OM</i>	84-09-20

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

'84 SEP -5 7a 10

1147-8

CONVENTION COLLECTIVE

entre

COMPAGNIE MARCONI CANADA

et

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MARCONI

31 août 1983 - 30 août 1985

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
10	AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES A PIED, RAPPELS ET RECLASSIFICATIONS	10
9	ANCIENNETE	9
17	AUTOMATION	32
15	COMITE POUR LES REGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET DE RETRAITE	27
1	DEFINITIONS	1
2	DROITS DE LA DIRECTION	2
21	DUREE	35
20	FERMETURE D'USINE	34
4	GREVES ET LOCK-OUTS	4
6	HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL	6
8	HEURES SUPPLEMENTAIRES	8
7	INDEMNITE DE CONVOCATION	7
12	JOURS FERIES	22
16	PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	28
3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	3
13	REGIME D'ABSENCE PAYEES, JOURS DE DEUIL ET DE FONCTION DE JURE	23
18	REPRESENTATION SYNDICALE	32
5	SALAIRES	5
14	STAGIAIRES	27
19	TRAVAIL EXECUTE PAR LES SURVEILLANTS	33
11	VACANCES	18
ANNEXE "A"	ECHELLE DES SALAIRES A compter du 27 août 1983	36
ANNEXE "B"	ECHELLE DES SALAIRES A compter du 25 août 1984	37
	REGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES	

UNE CONVENTION

Intervenue à Montréal, Province de Québec, entre Compagnie Marconi Canada, corps politique et constitué, dûment incorporé suivant la loi et ayant son siège administratif et sa principale place d'affaires dans la cité et district de Montréal dans la Province de Québec, ci-après appelée "la Compagnie" et le Syndicat des Employés Marconi, corps politique et constitué, dûment incorporé en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels, S.R.Q. 1941, ch. 162, et tel que défini par la Commission des Relations de Travail dans sa décision du 5 juillet 1945, ayant son siège social et sa principale place d'affaires dans la cité et district de Montréal, Province de Québec, en sa qualité d'agent négociateur exclusif concernant les salaires et les conditions de travail des employés payés à l'heure de Compagnie Marconi Canada, "à l'exception de ceux exclus par le code du travail", employés à l'établissement industriel de la Compagnie, 2442 avenue Trenton, Montréal, Québec, ci-après appelé "le Syndicat".

Considérant que la Compagnie exploite un établissement industriel et (ou) des services connexes situés à l'adresse indiquée ci-haut, auquel l'on réfère ci-après comme "l'établissement".

Considérant que la Compagnie et le Syndicat désirent coopérer afin d'augmenter et d'améliorer la production, de promouvoir et de maintenir des rapports harmonieux.

C'est pourquoi, en considération des conventions et ententes comprises aux présentes, les parties conviennent maintenant de ce qui suit :

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

- a) Les termes "employé" et "employés" tels qu'utilisés dans cette convention signifient un ou des employés régis par cette convention, sauf lorsque le contexte indique clairement le contraire, mais à l'exclusion des employés temporaires.
- b) Dans tous les cas, les mots "il", "lui" ou "son" sont utilisés dans cette convention pour désigner à la fois les employés de sexe masculin et de sexe féminin.
- c) Employé temporaire signifie soit un étudiant embauché pour l'été, ou une personne embauchée pour une période de temps spécifique conformément à l'article 10 q).

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS (suite)

- d) Représentant officiel : un membre du Comité Exécutif du Syndicat et/ou son Agent d'Affaires.
- e) Période de probation : période durant laquelle un nouvel employé est évalué afin d'acquiescer le statut d'employé permanent.
- f) Période d'essai : période durant laquelle un employé permanent est évalué à un poste différent.
- g) Promotion : accéder à un poste permanent (excédant trois (3) mois au cours d'une période de 12 mois) de grade supérieur.
- h) Poste vacant : état d'un poste permanent à combler par l'addition d'un employé à un département.
- i) Employé excédentaire : employé de surplus dans un poste donné.
- j) Rétrogradation (démotion) : signifie accéder à un poste de grade inférieur.
- k) Mutation : à moins que le contexte ne l'indique autrement, signifie une affectation à un poste de même grade.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

- a) Le Syndicat reconnaît que la direction, le contrôle et l'exploitation des affaires de la Compagnie de même que la direction, la promotion et les sanctions disciplinaires concernant le personnel ouvrier sont dévolus exclusivement à la gérance. La Compagnie convient que ces fonctions ne seront pas exercées de façon à entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention. Il est entendu que la Compagnie conserve tous et chacun des droits, pouvoirs et l'autorité qu'elle avait avant la signature de la convention à l'exception de ceux que cette convention restreint ou modifie.
- b) Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a certaines obligations relatives à la sécurité en vertu de ses contrats avec le gouvernement et convient qu'aucune chose contenue dans cette convention n'a pour objet de placer la Compagnie en violation de son entente avec le gouvernement concernant la sécurité.

C'est pourquoi, advenant le cas où le Ministère des Approvisionnements et Services ou tout autre agent du gouvernement

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

s'occupant des règlements de sécurité informerait la Compagnie qu'un employé est sujet à l'interdit pour travailler ou avoir accès à de l'information ou à des documents classifiés, le Syndicat ne contestera pas toute action que la Compagnie peut raisonnablement prendre pour se conformer à ses obligations envers le gouvernement concernant la sécurité.

- c) 1. La Compagnie peut faire exécuter du travail à l'extérieur. Cependant, cette disposition ne doit pas être utilisée par la Compagnie dans le but d'enlever du travail aux employés présents ou en mise à pied.
- 2. La Compagnie peut avoir recours aux services de particuliers, entrepreneurs ou compagnies dans le but de faire exécuter du travail dans son établissement. Dans tous ces cas, la Compagnie devra indiquer par écrit au Syndicat la durée des travaux, le nombre d'ouvriers venant de l'extérieur et ne devra pas retenir les services de ces ouvriers passé la date approximative de la fin des travaux à moins d'entente mutuelle.
- d) Afin de répondre aux exigences de l'entreprise ou à un manque de travail, les surveillants et les employés coopéreront dans les distributions des tâches à accomplir en dehors du travail normal. Autant que possible, l'ancienneté sera prise en considération. Toutes dérogations au principe énoncé dans cette clause ne se feront qu'après entente entre le Syndicat et la Compagnie.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- a) La Compagnie autorise le Syndicat à afficher ses avis et autres annonces sur les tableaux prévus à cet effet, à condition que ces avis soient approuvés par la Direction.
- b) Avant d'afficher un ou des avis concernant les employés payés à l'heure, on enverra une copie de ces avis au Syndicat.
- c) Une liste complète de tous les employés sera envoyée à toutes les deux (2) semaines au Syndicat; cette liste sera par ordre d'ancienneté et indiquera le sexe de l'employé, la classification de la tâche, la section de frais et le quart sur lequel les employés travaillent.
- d) La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat l'espace nécessaire à l'aménagement d'un bureau privé au 2442 avenue Trenton à Montréal. Les politiques et règlements de la Compagnie doivent être observés à cet endroit.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT (suite)

Sécurité syndicale

- e) 1. La Compagnie doit retenir sur le salaire de chaque employé visé par cette convention, les montants égaux à la cotisation syndicale et les cotisations spéciales établies par le Syndicat. Ces déductions seront faites à compter de la première paie. Une liste des gains bruts totaux desquels les déductions ont été faites, doit accompagner les remises mensuelles des cotisations. Toutefois le mode de déduction des cotisations devra être adaptable au système de paie de la Compagnie.
- 2. Les employés temporaires devront payer les cotisations syndicales.
- 3. La Compagnie effectuera tout changement de taux des cotisations après avoir reçu du Syndicat un avis officiel stipulant un délai raisonnable pour sa mise en vigueur.
- f) S'il survient un problème non prévu par cette convention et touchant les employés, la Compagnie s'engage à en discuter avec le Syndicat avant d'agir.
- g) La Compagnie et le Syndicat conviennent tous les deux de s'abstenir de toute discrimination contre quelque employé que ce soit, en conformité avec la Charte des Droits et Libertés de la Personne.
- h) Un employé ne sera pas pénalisé s'il a suivi les dernières instructions reçues d'une personne qu'il croyait être en mesure de les lui donner.
- i) La Compagnie reconnaît que les employés jouissaient et jouissent de certains bénéfices et privilèges non mentionnés dans cette convention. La Compagnie convient de ne pas modifier ni changer ces pratiques de manière à créer une discrimination envers les employés de cette unité de négociation.

ARTICLE 4

GREVES ET LOCK-OUTS

Le Syndicat ne déclarera ni n'approuvera une grève, le travail au ralenti ou un arrêt concerté de travail et la Compagnie ne s'engagera pas dans un lock-out pendant la durée de cette convention, en conformité avec le Code du Travail.

ARTICLE 5

SALAIRES

- a) Le Régime d'évaluation des tâches et le Régime d'évaluation du rendement présentement en usage par la Compagnie continueront d'être utilisés. Cependant, l'on peut modifier ces régimes de temps à autre pour les adapter aux conditions changeantes. Toute modification sera étudiée à fond par la Compagnie et le Syndicat avant sa mise en vigueur.
- b) Le grade de chaque tâche sera déterminé à l'aide du Régime d'évaluation des tâches présentement en usage.
- c) Les taux de paie de chaque grade seront conformes aux annexes "A" et "B". Ces annexes sont reliées à la présente convention et en font partie. Ces taux entreront en vigueur aux dates et pour les périodes indiquées à ces annexes.
- d) L'on paiera les employés selon la classification de leurs tâches à l'intérieur de l'échelle des salaires donnée dans les annexes et conformément au Régime d'administration des salaires.
- e) Les employés dont le nom apparaît sur la liste de paie des employés payés à l'heure à la date de ratification de l'entente recevront à compter du 27 août 1983 (ou de leur date d'embauche si elle est ultérieure au 27 août 1983) le taux dans la nouvelle échelle salariale apparaissant à l'annexe "A" correspondant à leur position au 26 août 1983 (ou, à leur date d'embauche si elle est ultérieure au 26 août 1983) dans l'échelle salariale apparaissant à l'annexe "C" de la convention collective expirant le 30 août 1983.

A compter du 25 août 1984, l'on attribuera aux employés qui sont sur la liste de paie des employés payés à l'heure les taux de la nouvelle échelle salariale apparaissant à l'annexe "B" correspondant à leur position dans l'échelle salariale apparaissant à l'annexe "A" prenant fin le 24 août 1984.
- f) Il est entendu que les employés dont le salaire excède le maximum de leur grade selon l'ancienne échelle ne recevront que la partie de l'augmentation qui rendra leur taux au maximum de la nouvelle échelle.

ARTICLE 5 - SALAIRES (suite)

- g) L'on paiera un supplément de 37 cents l'heure pour le quart de soirée et 43 cents l'heure pour le quart de nuit en plus du taux normal horaire à tous les employés qui travaillent sur les quarts d'une façon permanente. A compter du 25 août 1984, le supplément pour le quart de soirée sera augmenté à 39 cents et celui pour le quart de nuit sera augmenté à 45 cents. Les règlements qui régissent le paiement de cette prime sont énoncés à l'article 8 du Régime d'administration des salaires.
- h) Lorsqu'une opération de sept jours devient nécessaire, une prime de 30 cents l'heure sera payée afin de compenser pour les inconvénients relatifs au travail des samedis et dimanches. Cette prime sera payée à ce taux pour chaque heure travaillée incluant le temps supplémentaire. Elle sera aussi accordée pour les heures de base payées lors d'un congé payé mais non pour les heures en temps supplémentaire travaillées lors de ce congé payé. Elle ne sera payée pour aucune des heures d'absences payées et de congé de maladie ou de deuil.

ARTICLE 6

HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- a) L'horaire régulier des heures de travail sera de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine. Si les affaires de certaines opérations l'exigent, la Compagnie peut établir d'autres heures de travail ou une semaine de travail différente; cependant, de tels changements seront discutés à fond avec le Syndicat et la division des ressources humaines avant leur mise en vigueur.
- b) Les heures de travail excédant huit (8) heures par jour seront payées en conformité avec l'article 8.
- c) Un employé qui se présente au travail à l'heure régulière sans avoir été prévenu de ne pas le faire, travaillera pendant au moins quatre (4) heures ou, à défaut de travail, recevra une compensation égale au salaire qu'il aurait reçu pour les quatre (4) heures s'il avait travaillé. La Compagnie sera relevée de cette obligation si l'employé néglige d'avertir la division des ressources humaines de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.
- d) Rien dans cet article ne doit être interprété comme une garantie d'une journée complète ou d'une semaine complète de travail ou de salaire.

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL (suite)

- e) L'on accordera aux employés une période de repos de dix (10) minutes pour chaque quatre (4) heures de travail, à un temps quelconque de cette période de quatre (4) heures.
- f) Lorsqu'un employé doit voyager pour affaires de la Compagnie en dehors de ses heures normales de travail, il lui sera crédité jusqu'à concurrence de huit (8) heures pour le temps de parcours pour chaque période de 24 heures, à compter du début de ses heures régulières de travail. Ces heures de parcours lui seront remises en congé, payées au taux de base.
- g) La politique générale à suivre lors du déplacement d'employés à un quart différent est la suivante :

Reconnaissant le droit de la Compagnie de déplacer un employé à n'importe quel quart afin de répondre aux exigences de l'entreprise, celle-ci devra, néanmoins, s'efforcer de garder les employés qualifiés les plus seniors sur le quart de jour.

Un changement de quart, i.e. du quart de jour à tout autre quart, sera donc effectué, autant que possible, par ordre d'ancienneté. Par conséquent, lorsque requis, l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté sera normalement affecté à un quart autre que celui de jour, mais l'application de cette politique ne devra jamais placer la Compagnie dans l'obligation de donner une formation additionnelle à l'employé afin de remplir sa tâche.

Vu la nécessité de conserver et d'améliorer le standard de rendement de ses employés, la Compagnie pourra faire exception à cette politique et déplacer un employé d'un quart à un autre pour fins de formation, d'évaluation du rendement, etc.

La Compagnie informera le Syndicat avant d'introduire quelque modification que ce soit à cette politique.

ARTICLE 7

INDEMNITÉ DE CONVOCATION

Les employés qui, en cas d'urgence, sont convoqués pour travailler une courte période, seront payés pour un minimum de quatre (4) heures, à leur taux horaire régulier, mais conformément aux articles 8 et 12 (c).

ARTICLE 8

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- a) Le temps supplémentaire est considéré volontaire. Advenant que la Compagnie, selon les modalités mentionnées dans 8 (f), ne peut disposer du nombre d'employés qualifiés et nécessaires pour effectuer le travail requis en temps supplémentaire, le ou les employés ayant le moins d'ancienneté dans le département doit ou doivent l'effectuer, à moins qu'il(s) puisse(nt) démontrer la validité des raisons motivant son(leur) refus.
- b) Les heures de travail excédant huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, seront payées à temps et demi (1-1/2). Lorsqu'un employé aura travaillé quatre (4) heures à temps et demi (1-1/2), les heures subséquentes seront payées à temps double (2) jusqu'à l'expiration de la période de vingt-quatre (24) heures, à compter du début de son quart.
- c) L'on paiera le temps travaillé le samedi à temps et demi (1-1/2) le taux de base pour une durée de quatre (4) heures et à temps double (2) le taux de base pour tout le temps excédant cette durée, et l'on paiera à temps double le taux de base le temps travaillé le dimanche. Si le samedi et le dimanche sont inclus dans la semaine normale de travail, les jours de congé désignés seront considérés comme étant samedi et dimanche.
- d) Lorsque, du lundi au vendredi inclusivement, les heures supplémentaires sont travaillées au-delà de deux heures et demie (2-1/2) par jour, l'on déduira une période de trente (30) minutes pour le souper du temps total écoulé depuis l'heure normale de départ.

A moins que les exigences de la production ne l'empêchent, tel que déterminé par le surveillant, l'employé qui désire ne pas se prévaloir de cette période de repas en avisera son surveillant.
- e) A chaque six (6) heures supplémentaires travaillées, l'on doit prendre une période d'une demi-heure (1/2) pour le repas.
- f) Autant que possible, l'on distribuera également les heures supplémentaires parmi les employés compétents normalement affectés au travail à faire.

Sauf dans les cas d'urgence, l'on informera les employés de la nécessité de travailler des heures supplémentaires comme suit :

1. Au cours des journées régulières de travail : avant la période de repas de cette journée.
2. Les samedis, dimanches et congés : une journée régulière de travail à l'avance de la ou des journées à travailler.

ARTICLE 8 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES (suite)

- g) On attribuera à chaque employé huit (8) heures consécutives de temps libre pour chaque période de vingt-quatre (24) heures, à partir du début de son quart régulier. S'il n'est pas alloué huit (8) heures consécutives de temps libre à un employé, il lui sera permis de s'absenter de son travail, le temps équivalent, dans les prochaines vingt-quatre heures sans perte de salaire régulier.
- h) Si l'on demande à un employé de travailler en temps supplémentaire après la fin de son quart, il recevra un minimum d'une heure calculée selon la rémunération de temps supplémentaire applicable.
- i) La Compagnie s'engage à ne pas céder du temps supplémentaire les jours d'assemblée générale du Syndicat sauf en cas d'urgence.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

- a) L'ancienneté est le statut d'un employé en égard à la durée de son service à l'emploi de la Compagnie. L'ancienneté s'établit après une période de probation de trois (3) mois de service continu et ininterrompu et se compte de la date d'embauchage. La période de probation pourra être prolongée après entente entre le Syndicat et la Compagnie.
- b) L'ancienneté sera interrompue et cessera si :
 - 1. l'employé donne sa démission;
 - 2. l'employé est congédié;
 - 3. l'employé est absent du travail pour trois (3) jours ouvrables ou plus sans donner une explication acceptable à la Compagnie, ou si pendant cette période de trois (3) jours, il n'a pas communiqué avec son surveillant;
 - 4. l'employé est rappelé au travail à la suite d'une mise à pied et ne donne pas sa réponse au cours des trois (3) jours ouvrables après qu'un télégramme lui a été envoyé à l'adresse inscrite à son dossier à la division des ressources humaines, à moins qu'il ne fournisse des raisons acceptables justifiant son défaut de communiquer avec le signataire du télégramme. Si l'employé accepte le poste offert, il devra se présenter au travail au cours des cinq (5) jours ouvrables suivant son acceptation;

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ (suite)

5. l'employé s'absente au-delà de la durée d'un congé de maladie autorisé ou d'un permis d'absence à moins qu'il ne fournisse une raison acceptable pour avoir prolongé cette absence;
 6. l'employé a moins d'une année d'ancienneté au moment de sa mise à pied et n'est pas rappelé dans les prochains six (6) mois;
 7. l'employé a une année d'ancienneté mais moins de deux au moment de sa mise à pied et n'est pas rappelé au cours des prochains dix-huit (18) mois;
 8. l'employé a deux années ou plus d'ancienneté au moment de sa mise à pied et n'est pas rappelé au cours des prochains vingt-quatre (24) mois;
- c) L'ancienneté cesse de s'accumuler durant une mise à pied, un permis d'absence de plus de deux (2) semaines ou une absence prolongée de maladie et la date d'ancienneté est, par conséquent, rajustée par le nombre de jours civils ainsi perdus.
- d) Les congés de maternité seront régis selon l'ordonnance no 17; toutefois, les clauses 9 b)5 et 9 d) ne s'appliquent pas dans ces cas-là.
- e) Si un employé mis à pied avec droits de rappel, retire ses contributions à la caisse de retraite, il résilie par le fait même ses droits d'ancienneté et le Syndicat en sera informé.
- f) Permis d'absence : on accorde à un employé un congé sans paie s'il le demande par écrit et si le congé ne nuit pas à la bonne marche de l'entreprise.

ARTICLE 10

AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES À PIED, RAPPELS ET RECLASSIFICATIONS

SECTION I

a) Procédure d'affichage

1. La division des ressources humaines informera le Syndicat lorsqu'un poste vacant doit être comblé au sein de l'unité

ARTICLE 10 - AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES A PIED, ETC. (suite)

de négociation. Tout poste vacant doit être affiché (copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat) pendant trois (3) jours ouvrables, excepté pour les positions de grades 1 à 4 inclusivement. Cependant, la Compagnie prendra en considération les demandes écrites d'employés occupant les positions de grades 2 et 3 et ayant un minimum de six mois d'ancienneté avant d'embaucher de l'extérieur. Le nombre de postes disponibles sera indiqué sur l'avis. La Compagnie ne devra pas remplir plus de postes que le nombre indiqué sur l'avis d'affichage pour une section de frais sans quoi elle devra afficher de nouveau sauf si, en dedans de trois (3) mois de l'affichage, ce même poste redevient vacant parce que l'employé qui avait été choisi quitte, est muté ou reclassifié ou ne réussit pas la période d'essai; dans ce cas, l'article 10a)2. s'appliquera.

Lorsqu'un employé est déclaré excédentaire, il ne sera pas nécessaire d'afficher un poste vacant au même grade que le sien ou à un grade inférieur, s'il a les qualifications requises pour remplir le poste.

2. La Compagnie ne sera pas tenue d'afficher le même poste vacant en dedans de trois (3) mois de l'expiration de l'affichage antérieur sous réserve des dispositions à l'article 10a)1. ci-haut.

Les candidats acceptables non choisis seront reconsidérés si le même poste devient vacant durant cette période.

3. La Compagnie devra fournir au Syndicat la liste des postulants à une position affichée ainsi que le nom du candidat choisi.
4. Seuls les employés éligibles, de l'unité d'accréditation, candidats à une position, peuvent soumettre un grief s'ils croient avoir autant de qualifications et plus d'ancienneté que celui qui a été 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. Le Syndicat peut soumettre un grief au même titre qu'un employé impliqué.
- 5.1 Les employés qui postuleront un poste affiché recevront une lettre appropriée dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la sélection du candidat ou l'annulation dudit poste. Cette lettre sera normalement expédiée à tous les candidats le même jour.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES A PIED, ETC. (suite)

- 5.2 Lorsque des candidats acceptables ont posé leur candidature à un poste affiché, la sélection doit se faire dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration de la période d'affichage. A défaut de sélectionner un candidat dans ce délai, le poste vacant est automatiquement annulé. Si la direction décide de le combler à nouveau, il le sera selon la clause 10 a) 2.
6. Les employés qui désirent poser leur candidature pour un poste vacant de même grade ou de grade inférieur seront traités au même titre que les autres candidats s'ils ont une raison acceptable par la Compagnie de demander cette mutation. La raison devra être inscrite sur la demande du postulant.
7. Lorsqu'aucun employé, candidat à un poste affiché, ne répond aux exigences de ce poste, tel que requis par la clause 10 b), ces employés seront avisés de ce fait. Alors la Compagnie pourra combler le poste par quelqu'un de l'extérieur de l'unité de négociation ou encore par un employé qui, selon la Compagnie, possède les qualifications les plus près de celles requises pour remplir cet emploi. Cette personne choisie devra être plus qualifiée que les employés candidats qui ont été rejetés. Cependant, si le choix de la Compagnie se porte sur un employé candidat au poste affiché, celui-ci devra être, parmi tous les candidats, celui qui est le plus qualifié pour remplir l'emploi.
8. Un employé qui désire poser sa candidature à un poste affiché, doit le faire à l'intérieur de la période de trois (3) jours ouvrables d'affichage.

N.B. Pour la méthode de sélection, on se référera à 10 b).
9. La préférence sera accordée aux employés sur la liste de rappel qui possèdent les qualifications nécessaires pour remplir ce poste avant de prendre quelqu'un hors de l'unité de négociation.
10. On n'alléguera pas qu'un poste de grade supérieur existe sur un autre quart afin de priver de la promotion le candidat qui y aurait droit selon les clauses 10 b). Dans ce cas, si l'employé promu revient sur le quart de jour et que le poste au grade supérieur doit être maintenu, on procédera à une nouvelle sélection selon 10 b).

ARTICLE 10 - AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES A PIED, ETC. (suite)

SECTION II - PROMOTION

- b) Dans les cas de promotion, la Compagnie remplira les postes par les personnes les mieux qualifiées tant au niveau des exigences d'un poste qu'au niveau d'expérience spécifique pertinente selon les dispositions suivantes.

La Compagnie se basera dans sa sélection sur les facteurs suivants :

- i) promotions à des postes de grade 7 ou inférieur : capacités requises et un dossier acceptable dans son ensemble. Lorsque ces conditions sont remplies, l'ancienneté sera déterminante.
- ii) promotions à des postes de grade 8 ou supérieur : le rendement, l'instruction requise selon les spécifications des postes et l'expérience pertinente au poste. Si ces facteurs sont relativement égaux entre deux ou plusieurs employés, l'ancienneté prévaudra alors.

Cependant, la préférence sera accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté et qui aura subi une rétrogradation au cours des dix-huit (18) derniers mois, ou qui est rappelé avec droits d'ancienneté, possède un dossier acceptable, et qui a accompli la même tâche dans le passé ou est considéré pour une fonction qu'il peut remplir en dedans de la période d'adaptation.

La Compagnie considérera les cas apportés par le Syndicat où les employés auront excédé la période de dix-huit (18) mois mais auront quand même conservé de façon non équivoque toute l'habileté nécessaire à remplir le poste et possédant un dossier acceptable.

- c) L'employé qui est en période d'essai pendant trois (3) mois ne pourra pas postuler pour un poste vacant.
- d) Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa promotion, un employé peut demander une reclassification à un grade inférieur selon ses droits d'ancienneté, si sa demande est appuyée par des raisons jugées valables par les deux parties.
- e) Un employé de cette unité de négociation peut postuler une position hors de cette unité de négociation.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES A PIED, ETC. (suite)

SECTION III - MISES A PIED

- f) 1. L'ancienneté sera déterminante lorsqu'il s'agit de déclarer un employé excédentaire dans un poste donné et il sera traité selon l'une des trois méthodes suivantes :
- 1.1 il sera considéré pour les postes vacants de grade supérieur selon la clause 10 b) (postes affichés)
- ou
- pour les postes vacants de grade analogue ou inférieur (non affichés) s'il possède les qualifications requises par le poste;
- 1.2 il sera considéré pour déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté et occupant un poste de même grade ou de grade inférieur, pourvu qu'il possède les qualifications requises par le poste, et ses droits seront assujettis aux conditions suivantes :
- (i) Il devra être capable d'accomplir la tâche de manière satisfaisante dans une période d'adaptation de quinze (15) jours ouvrables; ceci n'est pas une période d'essai ou d'entraînement et le choix du poste ne sera pas celui de l'employé. Cependant, 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 le poste pour lequel il est considéré.
- (ii) A l'application de la clause 10 (g).
- 1.3 Il sera mis à pied si les clauses 1.1 et 1.2 ne s'appliquent pas.
2. Un employé excédentaire aura le privilège de refuser de déplacer un autre employé ou de remplir une vacance dans une fonction de grade égal ou inférieur; dans ce cas, il sera mis à pied.
3. Un employé excédentaire qui a rempli une vacance dans le même grade ou à un grade inférieur et a, subséquemment, failli à la tâche, sera traité selon 10 f)1. S'il faillit de nouveau, il sera mis à pied.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES À PIED, ETC. (suite)

4. Un employé qui faillit à la tâche qu'il a obtenue en déplaçant un autre employé sera traité selon 10 f)1. S'il faillit de nouveau, il sera mis à pied. Si un employé qui a exercé son droit de déplacement désire quitter pour quelque raison que ce soit, il devra résigner, qu'il ait déplacé quelqu'un dans le même grade ou dans un grade inférieur.
 5. Un employé excédentaire rétrogradé qui croit avoir un droit de déplacement, devra entamer la première étape de la procédure de griefs dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle il aura été avisé qu'il sera rétrogradé.
 6. Dans les cas de promotion, de déplacement et de rétrogradation, si l'employé le désire, on lui accordera normalement vingt-quatre (24) heures pour donner sa réponse.
- g) Le Syndicat reconnaît que la bonne marche d'une section ne doit pas être entravée par une mobilité excessive d'employés, par exemple, le déplacement de plus de la moitié du nombre d'employés d'une section en dedans de six mois.

Un employé dans les grades 1, 2, 3, 4 ou 5 (et dont le salaire est débité directement à un contrat) n'aura pas le droit de déplacer un employé d'un autre département, y compris les employés en probation qui auront été à l'emploi de la Compagnie depuis plus de six (6) semaines, à moins de satisfaire aux conditions suivantes :

1. s'il a au moins deux (2) ans de service avec la Compagnie;
 2. s'il a moins de deux (2) ans de service, il doit avoir au moins neuf (9) mois de plus d'ancienneté que l'employé d'un autre département.
- h) Les mises à pied de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins seront des mises à pied temporaires et ne seront pas nécessairement régies par l'ancienneté. Aucun employé ne subira des mises à pied temporaires au-delà de dix (10) jours ouvrables par année, à compter du début de sa première mise à pied temporaire.
- i) Sauf dans les cas de faute grave ou de force majeure, les employés licenciés ou ceux mis à pied pour une période d'au moins six mois recevront un avis ou l'équivalent en salaire selon l'échelle suivante :

ARTICLE 10 - AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES À PIED, ETC. (suite)

Ancienneté au moment du départ

3 mois mais moins d'un an :	1 semaine
1 an mais moins de 5 ans :	2 semaines
5 ans mais moins de 10 ans :	4 semaines
10 ans et plus:	8 semaines

Le Syndicat doit recevoir un avis d'un délai convenable au sujet des éventuelles mises à pied.

Dans les cas de licenciement collectif, le Syndicat sera avisé sur une base confidentielle, en même temps que le ministre du travail et de la main-d'oeuvre, conformément aux dispositions du Bill 49.

- j) Un employé qui a été promu et dont le rendement s'avère insatisfaisant durant sa période d'essai sera traité selon la clause 10 f)4. Dans ce cas, la procédure de déplacement commencera au grade du poste duquel il a été promu.

SECTION IV - RAPPELS

- k) 1. Les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté pourvu qu'ils répondent aux exigences requises par le poste. Cependant, la préférence telle que stipulée à la clause 10 b) prévaudra.
2. Si un employé est rappelé pour une fonction de même grade, il devra accepter ou résigner.
3. Si un employé est rappelé pour une fonction à un grade inférieur, il peut refuser et retenir son ancienneté. La Compagnie n'aura aucune obligation de le rappeler de nouveau dans le même grade ou à un grade inférieur à celui où il s'est fait rappeler.

Si un employé désire être reconsidéré, il devra spécifier par écrit à la Compagnie et au Syndicat le(les) grade(s) inférieur(s) pour lequel(lesquels) il désire être reconsidéré.

4. Si un employé faillit sur une tâche qu'il a remplie à la suite d'un rappel, dans le même grade ou à un grade inférieur, il sera mis à pied selon la procédure 10 f)1. L'employé aura jusqu'à un maximum de trois (3) mois pour prouver qu'il peut remplir cette fonction à la suite d'un rappel pour une nouvelle fonction.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES À PIED, ETC. (suite)

5. Un employé rétrogradé, qui est subséquemment mis à pied, aura dans les cinq (5) ans qui suivent sa première rétrogradation, le privilège de refuser un rappel à un grade inférieur à celui duquel il a été rétrogradé (première rétrogradation) et ceci sans perdre ses droits d'ancienneté. Toutefois, la limite de temps de rappel est de vingt-quatre (24) mois.
- 1) Si un employé a acquis de l'ancienneté dans cette unité de négociation et est subséquemment muté en dehors de cette unité de négociation, mais ailleurs dans un emploi de la Compagnie et est mis à pied, il gardera tous les droits de mise à pied et de rappel auxquels réfère cet article selon l'ancienneté totale à son crédit lorsqu'il a quitté cette unité de négociation. Une fois revenu à cette unité de négociation, son ancienneté complète avec la Compagnie comptera.

SECTION V - GÉNÉRALITÉS

- m) Durant la période de probation à laquelle réfère la clause (a) de l'article 9, la Compagnie peut, à sa discrétion, muter à un même grade ou à un grade inférieur, mettre à pied ou congédier les employés en probation; l'exercice de cette discrétion ne peut faire l'objet d'un grief.
- n) Dans les cas de mises à pied, rappels, mutations, reclassifications, promotions et rétrogradations, la division des ressources humaines informera le Syndicat avant que l'employé en cause soit mis au courant.
- o) La Compagnie devra informer, au préalable, le Syndicat de toutes mutations temporaires ou tous prêts d'employés à d'autres départements qui excéderont cinq (5) jours ouvrables. Les mutations temporaires ou prêts d'employés à d'autres départements n'excéderont pas un (1) mois. Dans les cas exceptionnels, ce délai peut être prolongé sur accord mutuel entre la Compagnie et le Syndicat. Lorsque la période d'un (1) mois est dépassée, l'employé doit, premièrement, demander à son supérieur de tirer son statut au clair. S'il n'obtient pas satisfaction, il peut soumettre son cas à la division des ressources humaines.
- L'expérience acquise par un employé qui remplit temporairement une fonction ne lui servira pas de crédit lorsque cette fonction sera remplie de façon permanente.
- p) Sur demande, la division des ressources humaines fournira à un employé qui quitte l'emploi de la Compagnie une lettre indiquant sa durée de service et les postes qu'il a occupés.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES À PIED, ETC. (suite)

- q) Le Syndicat sera informé de la fonction et du salaire dès qu'un employé temporaire sera embauché. L'employé temporaire sera embauché pour une période de moins de 3 mois à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, sauf dans le cas d'un étudiant et dans le cas de remplacement d'un employé (ex. congé de maternité, accident, maladie) alors que la période temporaire durera pour toute la durée de remplacement. Si l'employé est gardé au-delà de cette période, il sera alors considéré comme ayant travaillé sa période de probation à la fin des trois (3) mois suivant la date à laquelle il a été embauché.

Si un étudiant est retenu sur une base permanente, le temps qu'il aura travaillé vaudra sur sa période de probation. Il pourra y avoir une prolongation de la période de probation, selon la clause 9 a), si l'étudiant change de fonction.

Le Syndicat sera informé du nom des personnes embauchées à temps partiel. Cette clause ne devra pas être utilisée pour se soustraire aux droits de rappel des employés. Sauf en cas d'urgence, on n'utilisera pas un employé salarié pour combler un poste temporaire si un membre de cette unité de négociation peut remplir cette fonction.

- r) Lorsque la description d'une tâche est modifiée et (ou) réévaluée, les employés affectés occuperont, par ordre d'ancienneté, la nouvelle tâche s'ils peuvent en remplir les exigences normales.

ARTICLE 11

VACANCES

- a) On accordera les vacances générales pendant les mois de juillet et (ou) d'août. La Compagnie affichera, avant le 1er février de la même année, un avis informant les employés de la période de vacances.
- b) On peut exiger que les employés ayant droit à des vacances plus courtes que la période durant laquelle l'on accorde les vacances générales, prennent le reste de la période de vacances sans paie.
- c) Les vacances ne seront pas cumulatives et on ne fera pas de paiement pour remplacer les vacances périmées. Les vacances doivent se prendre avant le 30 avril de l'année suivante.
- d) Année de référence : la période durant laquelle un employé acquiert progressivement le droit à des vacances annuelles complètes sera du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE 11 - VACANCES (suite)

- e) On calculera la paie de vacances selon les gains bruts de l'employé tels qu'inscrits sur la liste de paie de la Compagnie, pour la période de cinquante-deux (52) semaines se terminant la dernière semaine de paie complète précédant la fin de l'année de vacances.
- f) Un employé qui aura acquis :

ANCIENNETE AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNEE	DUREE DES VACANCES EN JOURS OUVRABLES	% DES GAINS BRUTS DEPUIS LE 1er MAI
1. Moins d'un an (période de probation incluse)	1 jour par mois ne dépassant pas 10 jours	4%
2. 1 an à 3 ans inclusivement	10 jours	4%
3. Année de référence mai 83 - avril 84: 4 ans à 11 ans inclusivement Année de référence mai 84 - avril 85: 4 ans à 10 ans inclusivement	15 jours	6%
4. Année de référence mai 83 - avril 84: 12 ans à 21 ans inclusivement Année de référence mai 84 - avril 85: 11 ans à 20 ans inclusivement	20 jours	8%
5. Année de référence mai 83 - avril 84: 22 ans à 29 ans inclusivement Année de référence mai 84 - avril 85: 21 ans à 29 ans inclusivement	25 jours	10%

ARTICLE 11 - VACANCES (suite)

ANCIENNETE AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNEE	DUREE DES VACANCES EN JOURS OUVRABLES	% DES GAINS BRUTS DEPUIS LE 1er MAI
6. 30 ans et plus	30 jours	12%

Deux (2) semaines de vacances se prendront lors des vacances générales.

Il est entendu que certains employés devront travailler pendant la période de vacances générales. Ces derniers seront avisés au plus tard le 15 mai et seront choisis dans le même ordre que celui apparaissant au 2e paragraphe de la clause g) ci-après. Ces employés prendront leurs vacances avant le 30 avril de l'année suivante mais à une date de leur choix en autant qu'ils en auront avisé leur surveillant un mois au préalable. Cependant, les vacances qui seront prises après le 31 janvier devront être planifiées avant le 31 décembre.

- g) La Compagnie se réserve le droit de déclarer qu'une troisième semaine sera ajoutée aux vacances générales. Lorsque la majorité du personnel d'une division a droit à trois semaines ou plus de vacances et que cette division décide de fermer pour trois semaines, les employés ainsi visés seront informés au plus tard le 15 avril. La division des ressources humaines affichera un avis à cet effet après en avoir discuté avec le Syndicat.

Lorsqu'il a été décidé d'ajouter une troisième semaine aux vacances générales et que la Division requiert du personnel pour travailler pendant cette troisième semaine :

1. la préférence sera accordée, par ancienneté décroissante, aux employés n'ayant pas trois (3) semaines de vacances;
2. on choisira les plus anciens parmi les volontaires;
3. si le nombre de volontaires est insuffisant, les employés ayant le moins d'ancienneté seront désignés.

Lorsqu'une division a décidé de ne pas fermer pour trois (3) semaines, le contremaître aura jusqu'au quinze (15) mai inclusivement pour exiger, accorder ou refuser qu'une troisième semaine soit contiguë aux vacances générales.

Les troisième, quatrième, cinquième et sixième semaines de vacances n'ayant pu être prises dans la période précédant ou

ARTICLE 11 - VACANCES (suite)

suisant les vacances générales pourront être prises au moment qui convient le mieux aux deux parties, mais avant le 30 avril de l'année suivante. Cependant, les dates de ces vacances devront être planifiées avant le 31 décembre.

- h) En plus de la paie de vacances qui résulte de la clause (f) ci-dessus, les employés qui quittent la Compagnie auront droit à quatre (4), six (6), huit (8), dix (10) ou douze (12) pour cent, selon le cas, du montant brut qu'indique la liste de paie de la Compagnie et qui a été gagné après la dernière semaine de paie complète du mois d'avril avant la date du départ.
- i) Si un employé est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence (en autant qu'il ait travaillé) et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de vacances, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux, trois, quatre, cinq ou six fois son salaire hebdomadaire régulier. L'employé dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à une indemnité équivalente à deux fois son salaire régulier dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

Dans les cas de congé de maternité, l'indemnité de vacances sera déterminée selon la Loi des normes du travail proportionnellement au nombre de semaines accordé en vertu du paragraphe f) ci-haut.

- j) La période c dul e de vacances d'un employé ne sera pas chang e au cours des derniers trente (30) jours civils avant son départ, à moins que les deux parties n'y consentent, si elle a été planifiée et acceptée au moins deux (2) mois d'avance, à moins d' v nements fortuits ou urgences exceptionnelles exigeant la remise de la période de vacances. Dans un tel cas, si l'employé peut démontrer au moment du changement de sa période de vacances (dans les trente (30) jours civils avant son départ), à la satisfaction de la Compagnie que ce changement lui causera une perte non récupérable d'argent concernant des déboursés pour acompte normal, la Compagnie remboursera les argents perdus.
- k) Si la période c dul e des vacances d'un employé coïncide avec une période au cours de laquelle il est en congé de maladie, l'employé prendra la période de vacances à laquelle il a droit immédiatement après sa maladie et avant son retour au travail.
- l) La rémunération des vacances doit être remise à l'employé avant son départ pour les vacances.

ARTICLE 12

JOURS FÉRIÉS

- a) Lorsque chômeés, l'on paiera les jours fériés suivants au taux courant de l'employé pour les heures normales de base qu'il travaille habituellement : Vendredi Saint, Fête de la Reine (Fête de l'Empire), Saint-Jean-Baptiste, Jour du Canada, Fête du Travail, Jour d'Actions de Grâceés.

Si l'un des jours fériés cités plus haut tombe un samedi ou un dimanche, l'on déclarera congé le lundi suivant immédiatement le samedi ou le dimanche.

Pour la période des Fêtes 1983-1984, il y aura congé payé à compter de midi le vendredi, 23 décembre 1983 jusqu'au lundi, 2 janvier 1984 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 1984-1985, il y aura congé payé du lundi, 24 décembre 1984 jusqu'au mercredi, 2 janvier 1985 inclusivement.

Quoique la Compagnie ait accordé une journée et demie additionnelles de congé payé durant la période des Fêtes 1984-85, les parties conviennent que la norme est de douze jours et demi (12-1/2) fériés par année.

Pour bénéficier d'un jour férié mentionné ci-dessus, un employé devra avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit le jour férié.

Un employé qui s'absentera ces jours-là, sans en avoir reçu la permission, devra justifier son absence.

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.

- b) A cause d'une concentration possible d'absences les jours précédant ou suivant les jours fériés payés, et afin de garantir la bonne marche de l'entreprise comme il est indiqué à l'article 13, il sera nécessaire que l'employé demande, par écrit, la permission de s'absenter ces jours-là, au moins cinq (5) jours ouvrables d'avance, pour être assuré du paiement du jour férié. Le surveillant lui rendra une réponse au plus tard quatre (4) jours ouvrables avant le jour férié.
- c) En plus de la paie du congé, l'on paiera à temps double le temps travaillé au cours de chacun des congés énumérés à la clause (a) de cet article.

ARTICLE 12 - JOURS FÉRIÉS (suite)

- d) L'on accordera un jour additionnel de vacances payées si l'un des congés susmentionnés est observé pendant la période de vacances d'un employé.
- e) En ce qui a trait aux employés de quarts de soirée ou de nuit, le Syndicat et la Compagnie se réuniront afin de déterminer leur horaire du temps des Fêtes et cela à chaque année; les employés ainsi touchés seront avisés au plus tard le 30 novembre.

ARTICLE 13

RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES,
JOURS DE DEUIL ET DE FONCTION DE JURÉ

- a) L'année du Régime d'absences payées se définit comme étant la période débutant le 1er samedi de décembre d'une année et se terminant le vendredi précédant le 1er samedi de décembre de l'année suivante.
- b) Au début de chaque année du Régime, tous les employés au travail ce jour-là, excepté ceux en période de probation, se verront créditer six (6) jours d'absences payées, à l'avance, basé sur la supposition que l'employé travaillera pendant l'année complète visée par le Régime d'absences payées, sans quoi un rajustement sera effectué.

Ce crédit s'accumule au rythme de 1/2 journée par mois pendant lequel l'employé travaille au moins 50% des jours ouvrables. S'il est nécessaire de rajuster le nombre de jours crédités, ce rajustement sera fait au prorata pour chaque mois où l'employé ne rencontre pas ce critère.

Si l'employé quitte le service de la Compagnie au cours de ladite année, y compris une mise-à-pied, on rajuste alors au prorata le nombre de jours qui lui avait été crédité tel que décrit ci-haut et on récupère alors ce qui lui a été versé en trop ou on lui paie la balance à son taux horaire de base simple.

Si l'employé s'absente pendant l'année en permis d'absence sans solde pour 1 mois ou plus, on rajuste au prorata le nombre de jours qui lui avait été crédité tel que décrit ci-haut.

Les employés prenant leur retraite à l'âge normal ou anticipée, seront payés pour les jours qu'ils auront à leur crédit au moment de leur départ à leur taux horaire de base.

ARTICLE 13 - REGIME D'ABSENCES PAYEES, ETC. (suite)

- c) En ce qui concerne les employés qui sont absents du travail à la date à laquelle le crédit d'absences payées est effectué, ils reçoivent à leur retour au travail un crédit au prorata selon le critère énoncé au 2e paragraphe de l'article 13 b) ci-haut pour la période qui reste dans cette année du régime.
- d) Si un employé est en probation à la date à laquelle le crédit d'absences payées est effectué, on ne lui verse alors aucun crédit. Lorsqu'il termine sa période de probation de façon satisfaisante, on établit alors au prorata le crédit auquel il a droit à partir de sa date d'embauche jusqu'à la fin de l'année du régime. Les absences qui auraient pu survenir pendant sa période de probation lui sont alors payées à son taux horaire de base, à même son crédit d'absences payées.
- e) Ces six (6) jours d'absence payées sont disponibles pour être employés lors d'absences pour raisons personnelles ou de maladie. Toutefois, ce droit de l'employé ne doit pas gêner la bonne marche de l'entreprise et celui-ci doit planifier d'avance avec son surveillant l'utilisation de ces jours d'absences payées.

On reconnaît qu'il peut y avoir des cas d'absences imprévues. L'employé doit en avvertir son surveillant le plus tôt possible.

Tout manquement à l'une de ces conditions ou tout abus pourra entraîner une mesure disciplinaire.

- f) Toute absence est automatiquement débitée au crédit d'absences payées sauf s'il y a eu entente préalable entre la Compagnie et le Syndicat pour une circonstance impliquant la majorité des employés et est payée au taux horaire de base de l'employé.
- g) Les absences (y compris les retards et départs prématurés) totalisant moins de quatre (4) heures dans une semaine ne sont pas débitées automatiquement au crédit d'absences payées; l'employé peut, toutefois, demander d'être payé à même son crédit; le paiement se fait alors sur la base de quatre (4) heures. Si ces absences excèdent quatre (4) heures dans une semaine, on débite le crédit d'absences payées par tranche de quatre (4) heures (i.e. absences de 6 heures, 8 heures débitées au crédit d'absences payées).
- h) Lorsqu'un employé reçoit des prestations en vertu du régime d'indemnité hebdomadaire, on utilise son crédit d'absences payées pour compléter sa paie normale.

ARTICLE 13 - RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES, ETC. (suite)

- i) Toute portion du crédit d'absences payées non utilisée à la fin de chaque année du Régime, sera compensée en argent à 200% du salaire horaire de base de l'employé et remise avec la paie de la deuxième semaine du mois de décembre.
- j) Il est entendu qu'un employé n'aura pas à servir plus d'une période d'attente pour la même maladie, et cela dans une période de douze (12) mois de la date du début de la première invalidité.
- k) Les prestations en vertu du régime d'indemnité hebdomadaire sont payées dès la première journée d'hospitalisation d'un employé.
- l) Dans les cas d'incapacité complète, après l'épuisement des jours d'absences payées et des indemnités hebdomadaires, l'employé recevra les bénéfices auxquels il a droit en vertu du régime d'assurance invalidité prolongée.
- m) La banque de jours sous l'ancien régime sera celle qu'un employé avait au 31 mai 1974 moins toute réclamation qui aura été faite depuis cette date.

Un liste sera envoyée au Syndicat au courant du mois de janvier de chaque année, indiquant le numéro, le nom de l'employé et le nombre d'heures à son crédit sous l'ancien régime.

- n) L'employé qui avait des jours d'accumulés sous l'ancien régime, en recevra le bénéfice d'une des façons suivantes :
 - 1. Les jours à son crédit au moment de sa retraite, à l'âge normal ou anticipée, lui seront payés en espèces à son taux horaire de base.
 - 2. Lorsqu'il a utilisé toutes les journées allouées sous le nouveau régime et qu'il est admissible à recevoir les prestations hebdomadaires d'assurance, les jours à son crédit sous l'ancien régime seront combinés avec les bénéfices d'assurance pour donner son salaire régulier et cela dans la proportion de 2/3 de l'assurance et 1/3 provenant de l'ancien régime.
 - 3. Un employé qui s'absente par maladie pour cinq (5) jours ouvrables ou plus, pourra utiliser les jours qu'il aura à son crédit sous l'ancien régime pour combler la période d'attente de sept (7) jours civils s'il a moins de cinq (5) jours à son crédit sous le régime présent. Pour ce faire, il devra soumettre une réclamation acceptable à la Compagnie d'Assurance. De plus, lorsque le crédit d'absences payées (régime présent) est épuisé, la Compagnie prendra en considération le paiement, à même les crédits sous l'ancien régime, de toute absence pour maladie, sur présentation d'un certificat médical acceptable.

ARTICLE 13 - RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES, ETC. (suite)

4. Si au moment de son décès un employé a des jours à son crédit, ceux-ci seront payés à son conjoint ou aux enfants, à son taux horaire de base.

- o) Un employé qui se blesse au travail sera payé pour les heures perdues, le jour où il se blesse, à son salaire horaire régulier y compris toute prime de quart qui s'applique.

Un employé qui se blesse au cours des heures supplémentaires de travail, sera rémunéré à taux régulier pour les heures qu'il ne pourra travailler à cause de cet accident, jusqu'à concurrence du nombre d'heures supplémentaires qui lui avait été assigné.

La Compagnie fournira le transport le jour de l'accident et paiera le temps passé par les employés au cours de leurs heures régulières de travail à des traitements médicaux subséquents à l'accident ou à une maladie industrielle.

Les dispositions qui précèdent n'ont pas pour but de rendre la Compagnie responsable du temps et du transport défrayés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

- p) Lorsqu'un employé tombe malade pendant ses vacances et cette maladie requiert son hospitalisation, si l'employé peut établir que cette maladie ne découle ni ne résulte de ses activités de vacances, les jours de vacances gâchés seront de nouveau portés à son crédit. Ces jours lui seront payés à même ses crédits d'absences payées et (ou) à même les bénéfices découlant de l'assurance collective combinés avec les crédits qu'il aura conservés de l'ancien régime de congés de maladie. En aucun cas il ne peut y avoir duplication de paiement. Dans tous les autres cas, les indemnités susmentionnées commenceront à l'expiration de la période de vacances. Si un employé tombe malade au cours d'un permis d'absence, on ne paiera ces indemnités qu'à l'expiration de ce permis d'absence.

- q) Lorsqu'un employé doit s'absenter du travail à cause d'un décès dans sa famille immédiate, savoir : tuteur, mari, épouse, père, mère, frère, soeur, enfant, belle-mère ou beau-père, il peut soumettre une demande d'absence payée pour deuil pour le nombre de jours ouvrables requis jusqu'à concurrence de trois (3) jours.

Lorsqu'un employé doit s'absenter lors du décès de ses grands-parents, petits-enfants, beaux-frères et belles-soeurs, il aura droit jusqu'à une journée de congé avec paie.

ARTICLE 13 - REGIME D'ABSENCES PAYEES, ETC. (suite)

- r) Avant de payer un congé de deuil, la Compagnie peut exiger que l'employé fournisse la preuve du besoin de ce congé.
- s) 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 une compensation pour la différence entre le paiement reçu pour agir comme juré ou pour le temps passé comme témoin et le paiement qu'il aurait reçu et calculé selon son taux horaire pour les heures régulières de travail qu'il a dû perdre selon son horaire régulier de travail, sans toutefois excéder cinq (5) jours de huit (8) heures 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.
- t) Dans tous les cas d'absence, l'employé doit avertir son surveillant de son absence le plus tôt possible.

ARTICLE 14

STAGIAIRES

Au cours de la durée de cette convention, la Compagnie peut choisir un groupe de vingt (20) employés, tous les employés étant admissibles à ce choix, que l'on désignera comme "Stagiaires" et qui seront participants à un programme de formation comprenant à la fois des cours en classe et de la formation au travail. Le stagiaire sera protégé des mises à pied et recevra une certaine préférence concernant les mutations et les promotions. En aucun cas un stagiaire ne pourra déplacer un employé qui a une plus longue ancienneté et qui possède la compétence requise.

Le tout se fera après entente entre les deux parties.

ARTICLE 15

COMITE POUR LES REGIMES
D'ASSURANCE COLLECTIVE ET DE RETRAITE

- a) Pour la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage à appliquer les bénéfices de retraite actuellement en vigueur, et ceux de l'assurance collective.
- b) Sur demande du Syndicat, pour information en vue de l'assemblée générale annuelle, la Compagnie fournira un rapport global des bénéfices des assurances collectives versés aux employés.

ARTICLE 16

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- a) Grief : Tout employé ou tout groupe d'employés accompagnés du Syndicat, qui s'estime lésé ou qui se croit injustement traité par une décision de l'Employeur en matière de conditions de travail dont traite la convention collective, de même que par suite de l'application, de l'interprétation, de la violation alléguée des dispositions de la présente convention, peut formuler un grief et le soumettre pour étude et règlement conformément à la procédure établie au présent article. Le même recours est reconnu au Syndicat lui-même.
- b) Etapas de la Procédure :
1. 1er palier : L'employé, seul ou accompagné d'un représentant officiel du Syndicat, soumettra le grief à son contremaître. Si le contremaître 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
 2. 2e palier : présenter le grief à la division des ressources humaines, par l'entremise d'un représentant officiel du Syndicat. 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 : le Syndicat soumettra le grief, par écrit, au comité de griefs choisi, dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent, spécifiant autant que possible 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.

Le grief pourra être soumis à l'un des trois comités suivants selon le choix du Syndicat :

Comité "A" - Ce comité sera composé de six (6) membres dont trois (3) nommés par la Compagnie et trois (3) choisis par le Syndicat parmi les membres de son comité exécutif.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

Comité "B" - Ce comité sera composé de six (6) membres dont deux (2) seront nommés par le Syndicat et choisis parmi son comité exécutif, deux (2) autres nommés par la division des ressources humaines parmi son personnel et les deux (2) autres pris de deux listes de personnes à l'emploi de la Compagnie, l'une soumise par la Compagnie et l'autre par le Syndicat, ces listes étant acceptées mutuellement par les parties. Une personne sera choisie de chacune des listes et elles ne devront pas être impliquées de quelque façon que ce soit avec le grief en cause.

Les parties s'engagent à ne communiquer aucun renseignement sur le grief à ces deux personnes avant la première audition.

Le comité de griefs établira les règles et les procédures à suivre pour l'audition du grief qui lui est soumis, et toute décision, par vote secret, qu'il pourra rendre 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.

Comité "C" - Ce comité sera composé de huit (8) membres dont un (1) sera choisi parmi les représentants officiels du Syndicat, un (1) nommé par la division des ressources humaines parmi son personnel et les six (6) autres pris de deux listes de personnes à l'emploi de la Compagnie, l'une soumise par la Compagnie et l'autre par le Syndicat, ces listes étant acceptées mutuellement par les parties. Trois (3) personnes seront choisies de chacune des listes et ne devront pas être impliquées de quelque façon que ce soit avec le grief en cause.

Les parties s'engagent à ne communiquer aucun renseignement sur le grief à ces six (6) membres avant la première audition.

Le comité de griefs établira les règles et les procédures à suivre pour l'audition du grief qui lui est soumis, et toute décision par vote secret qu'il pourra rendre devra être celle de la majorité de ses membres, le quorum pour chacune de ses réunions exigeant la présence des huit (8) personnes nommées à cet effet. Toutefois, les représentants de la division des ressources humaines et du Syndicat n'auront pas le droit de vote.

ARTICLE 16 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- 3.1 Le comité de griefs à qui un grief peut être soumis en vertu de la clause susmentionnée aura juridiction et autorité pour décider des griefs soumis suivant les dispositions de cette convention. 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.
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, soumettre le grief dans les trente (30) jours qui suivent, à un arbitre pour une sentence finale et décisive.

c) Juridiction de l'Arbitre

La juridiction de l'arbitre est limitée à décider de l'arbitrabilité des griefs et de décider des griefs soumis suivant les dispositions de cette convention. L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

Le grief soumis par écrit au 3e palier ne limitera pas l'arbitre aux clauses invoquées ni à la rectification recherchée.

Lorsqu'un grief se rapportant à un congédiement est soumis à un arbitre et que celui-ci établit, après enquête, que la peine avait été exagérée, il possédera alors l'autorité d'imposer une sentence plus équitable.

- d) A l'exception du délai prévu à la clause 10 a)4, tout grief doit être soumis dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'événement qui donne lieu au grief.
- e) Si le Syndicat néglige de poursuivre un grief à l'intérieur des délais convenus ou prévus par cet article, on considère que le grief a été abandonné. Si la Compagnie néglige de répondre à un grief à l'intérieur des délais convenus ou prévus par cet article, le grief sera référé à la prochaine étape.
- f) Toute entente, conclue à n'importe quelle étape de la procédure de griefs, sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et les employés concernés.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE (suite)

- g) Dans le cas d'une réclamation alléguant qu'un employé a été congédié ou s'est vu imposer une sanction injuste, le Syndicat peut hâter ou brûler des étapes dans la procédure de griefs, soit la soumettre directement à un des comités de griefs ou directement à l'arbitrage.
- h) Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief.
- i) La Compagnie pourra soumettre un grief d'après la procédure établie dans cet article.
- j) Discipline
 - 1. Les employés ne seront pas congédiés et ne subiront pas de sanctions disciplinaires sans cause juste et suffisante.
 - 2. Avant de faire part à un employé d'une décision concernant un avertissement écrit, une suspension ou un congédiement, la division des ressources humaines avisera le Syndicat par écrit à moins que les circonstances ne justifient une sanction ou un congédiement immédiat.

Dans les cas de congédiement immédiat, la Compagnie doit permettre à l'employé impliqué d'avoir recours aux services du Syndicat avant de quitter l'usine.
 - 3.1 Les manquements mentionnés dans une Evaluation du Rendement ne seront pas évoqués contre un employé si les deux (2) évaluations subséquentes reflètent l'amélioration requise.
 - 3.2 Si L'Evaluation du Rendement arrive à échéance alors que la précédente n'a pas encore été remplie, la première devient nulle et sans effet.
 - 4. Tout avertissement écrit (autre que l'Evaluation du Rendement) et/ou avis de suspension ne sera pas évoqué contre l'employé concerné après une période de douze (12) mois. Alors, cet avertissement ou avis ne fera pas partie intégrante du dossier de l'employé.
 - 5. Les employés sont obligés de porter les uniformes, les vêtements spéciaux et équipement/appareils de protection fournis par la Compagnie et de s'abstenir de fumer dans les endroits désignés par la Compagnie.

ARTICLE 17

AUTOMATION

- a) La Compagnie fournira au Syndicat, entre le 1er janvier et le 1er avril, 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 le Syndicat 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 prématurée, etc.) les effets défavorables prévus pour l'employé.

- b) Avant de s'inscrire à un cours visé par le programme d'aide financière pour études, l'employé devra obtenir l'approbation de la division des ressources humaines. Sous ce programme, la Compagnie paiera 100% des frais de cours d'avancement technique relié au travail ainsi que les cours de langues française et anglaise. 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) Un employé touché par cet article sera traité selon l'article 10 de cette convention.

ARTICLE 18

REPRÉSENTATION SYNDICALE

- a) Il est entendu et convenu que les membres du comité exécutif du Syndicat ont des devoirs à remplir. Ces membres, avec la permission de leur contremaître, pourront, durant les heures de travail et sans perte de paie, quitter leur travail pour une période de temps convenu pour enquêter ou régler les griefs à l'intérieur de l'établissement. On ne refusera pas de donner cette permission sauf dans une situation d'urgence.

ARTICLE 18 - REPRÉSENTATION SYNDICALE (suite)

- b) Les membres du comité exécutif du Syndicat pourront demander la permission de s'absenter de l'établissement à leurs frais, pour les fonctions spéciales du Syndicat. Cette demande devra être soumise par écrit à la division des ressources humaines, deux jours d'avance si possible, afin de permettre de faire les arrangements qui conviennent.
- c) En cas de mise à pied, et pour le seul besoin de représentativité, les membres du comité exécutif du Syndicat ayant un minimum de deux ans d'ancienneté seront, durant leur mandat, considérés comme ayant le plus d'ancienneté et ne seront mis à pied que lorsque tous les employés dans leur classification (ou dans une classification inférieure) auront été mis à pied à condition qu'ils soient disponibles et puissent remplir la tâche au niveau de performance requis.
- d) La Compagnie s'engage à recevoir l'Agent d'affaires du Syndicat comme représentant officiel du Syndicat.
- e) La Compagnie s'engage à permettre l'accès de son établissement au représentant extérieur du Syndicat. Lors de ses déplacements dans la Compagnie, il devra être accompagné d'un représentant officiel du Syndicat.
- f) La Compagnie s'engage à recevoir le représentant extérieur du Syndicat comme représentant officiel du Syndicat pour fins de négociation de la convention collective et pour représenter le Syndicat dans les cas de conflit en ce qui a trait aux relations patronales-syndicales.

ARTICLE 19

TRAVAIL EXECUTE PAR LES SURVEILLANTS

- a) Les contremaîtres, les assistants contremaîtres, les représentants de la Compagnie ou tout autre employé hors de cette unité de négociation, dont le travail n'est pas inclus dans l'unité de négociation, ne travailleront pas sur aucune tâche incluse dans l'unité de négociation sauf pour fins de formation, en cas d'urgence ou sur un travail expérimental, lesquels travaux n'auront pas pour effet de déplacer, baisser de salaire horaire ou mettre à pied un employé inclus dans l'unité de négociation.
- b) Pour les fins de cette clause, les définitions suivantes s'appliqueront :
 - 1. Travail pour fins de formation : travail accompli en vue d'acquérir ou faire acquérir à d'autres des connaissances et de l'habileté.

ARTICLE 19 - TRAVAIL EXECUTE PAR LES SURVEILLANTS (suite)

2. Travail d'urgence : travail causé par une situation qui ne peut être différée. Ce travail est permmissible uniquement pour la période de temps minimum nécessaire au remplacement à la tâche par l'employé régulier ou par un employé qualifié de l'unité de négociation, si l'employé régulier n'est pas disponible.
3. Travail expérimental : tout travail qui a pour but uniquement de déterminer, d'éprouver, de développer de nouvelles machines, méthodes ou de nouveaux produits.

ARTICLE 20

FERMETURE D'USINE

En cas de fermeture d'usine, les employés recevront en plus de bénéficiers des dispositions de l'Article 10 j), une indemnité de cessation d'emploi selon le barème suivant :

5 ans de service mais moins de 10 ans	=	2 semaines
10 ans de service mais moins de 15 ans	=	4 semaines
15 ans de service mais moins de 20 ans	=	6 semaines
20 ans de service mais moins de 25 ans	=	8 semaines
25 ans de service mais moins de 30 ans	=	10 semaines
30 ans et plus	=	12 semaines

ARTICLE 21

DURÉE

- a) Cette convention liera les parties aux présentes pour une période de vingt-quatre (24) mois, commençant le 31 août 1983 et se terminant le 30 août 1985.

ARTICLE 21 - DURÉE (suite)

- b) Les conditions de travail de cette convention lieront les parties aux présentes jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Cependant, il est entendu entre les deux parties que durant un arrêt de travail dû à une grève ou un lock-out, la convention collective ne s'applique pas.

EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 29^e jour de août 1984.

COMPAGNIE MARCONI CANADA

Frances Higgins
[Signature]

[Signature]
[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MARCONI

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR
DU 27 AOUT 1983 AU 24 AOUT 1984

TAUX HORAIRES

<u>GRADE</u>	<u>TAUX D'EM- BAUCHAGE</u>	<u>TAUX A</u>	<u>TAUX B</u>	<u>TAUX C</u>	<u>TAUX D</u>	<u>TAUX E</u>	<u>TAUX F</u>	<u>TAUX G</u>
01	6.41	6.49	6.69	6.88	7.07	7.26	7.45	7.64
02	6.66	6.74	6.94	7.14	7.34	7.54	7.74	7.93
03	6.91	7.00	7.21	7.42	7.63	7.84	8.04	8.24
04	7.18	7.27	7.49	7.71	7.92	8.13	8.34	8.55
05	7.44	7.53	7.76	7.98	8.20	8.42	8.64	8.86
06	7.70	7.80	8.03	8.26	8.49	8.72	8.95	9.18
07	7.98	8.08	8.32	8.56	8.80	9.04	9.28	9.51
08	8.28	8.38	8.63	8.88	9.13	9.38	9.62	9.86
09	8.58	8.69	8.95	9.21	9.47	9.72	9.97	10.22
10	8.88	8.99	9.26	9.53	9.80	10.06	10.32	10.58
11	9.15	9.27	9.55	9.82	10.09	10.36	10.63	10.90
12	9.43	9.55	9.84	10.12	10.40	10.68	10.96	11.24
13	9.70	9.82	10.11	10.40	10.69	10.98	11.27	11.55
14	9.98	10.11	10.41	10.71	11.01	11.31	11.60	11.89
15	10.27	10.40	10.71	11.02	11.33	11.64	11.94	12.24
16	10.57	10.70	11.02	11.34	11.66	11.97	12.28	12.59
17	10.85	10.99	11.32	11.65	11.97	12.29	12.61	12.93
18	11.15	11.29	11.63	11.96	12.29	12.62	12.95	13.28
19	11.45	11.59	11.93	12.27	12.61	12.95	13.29	13.63
20	11.73	11.88	12.23	12.58	12.93	13.28	13.63	13.98
21	12.02	12.17	12.53	12.89	13.25	13.61	13.97	14.32

L'on passera du taux d'embauchage au taux A trois mois après la date d'embauchage.

Le passage de A à B, de B à C, de C à D, de D à E, de E à F, de F à G se fera à des intervalles de six mois.

ANNEXE "B"

ECHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR
DU 25 AOUT 1984 AU 30 AOUT 1985

TAUX HORAIRES

<u>GRADE</u>	<u>TAUX D'EM- BAUCHAGE</u>	<u>TAUX A</u>	<u>TAUX B</u>	<u>TAUX C</u>	<u>TAUX D</u>	<u>TAUX E</u>	<u>TAUX F</u>	<u>TAUX G</u>
01	6.73	6.82	7.02	7.22	7.42	7.62	7.82	8.02
02	6.99	7.08	7.29	7.50	7.71	7.92	8.13	8.33
03	7.26	7.35	7.57	7.79	8.01	8.23	8.44	8.65
04	7.53	7.63	7.86	8.09	8.32	8.54	8.76	8.98
05	7.81	7.91	8.15	8.38	8.61	8.84	9.07	9.30
06	8.09	8.19	8.44	8.68	8.92	9.16	9.40	9.64
07	8.38	8.49	8.74	8.99	9.24	9.49	9.74	9.99
08	8.69	8.80	9.06	9.32	9.58	9.84	10.10	10.35
09	9.01	9.12	9.39	9.66	9.93	10.20	10.47	10.73
10	9.32	9.44	9.72	10.00	10.28	10.56	10.84	11.11
11	9.61	9.73	10.02	10.31	10.60	10.89	11.17	11.45
12	9.90	10.03	10.33	10.63	10.93	11.22	11.51	11.80
13	10.18	10.31	10.62	10.93	11.23	11.53	11.83	12.13
14	10.48	10.61	10.93	11.24	11.55	11.86	12.17	12.48
15	10.78	10.92	11.25	11.57	11.89	12.21	12.53	12.85
16	11.10	11.24	11.57	11.90	12.23	12.56	12.89	13.22
17	11.40	11.54	11.88	12.22	12.56	12.90	13.24	13.58
18	11.70	11.85	12.20	12.55	12.90	13.25	13.60	13.94
19	12.01	12.16	12.52	12.88	13.24	13.60	13.96	14.31
20	12.32	12.48	12.85	13.22	13.59	13.96	14.32	14.68
21	12.62	12.78	13.16	13.54	13.92	14.30	14.67	15.04

L'on passera du taux d'embauchage au taux A trois mois après la date d'embauchage.

Le passage de A à B, de B à C, de C à D, de D à E, de E à F, de F à G se fera à des intervalles de six mois.

RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES

Voici les règles et règlements déterminant l'établissement des taux de salaires de tous les employés pour lesquels le Syndicat des Employés Marconi est reconnu comme agent négociateur.

ARTICLE 1 - RÈGLES GÉNÉRALES

- a) Les taux auxquels on réfère ci-après apparaissent aux échelles des salaires ci-jointes et faisant partie de la convention collective qui est alors en vigueur.
- b) Tous les rajustements dans les taux, incluant les primes de quart, prendront effet au début de la semaine de paie qui suit celle au cours de laquelle on a changé le taux.
- c) La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il peut y avoir, de temps à autre, des cas où il faudra faire exception aux articles suivants. Ces cas feront l'objet de discussion et d'entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.
- d) Une révision du Régime d'Administration des Salaires sera sans effet rétroactif pour les reclassifications faites avant la date de la révision prévue à la clause (c) de cet article.
- e) Le salaire des employés régis par la présente convention collective est payé par chèque le mercredi soir pour les employés de l'équipe du soir, et le jeudi avant-midi pour tous les autres employés, à moins d'empêchement indépendant de la volonté de la Compagnie. Cependant, si le jour normal de la paie est une fête chômée et payée, elle est distribuée le jour précédent.

ARTICLE 2 - NOUVEAUX EMPLOYÉS

- a) Normalement l'on embauchera les nouveaux employés au taux d'embauchage et ces employés recevront le taux A après trois mois de service ininterrompu, à moins que les parties ne conviennent de prolonger la période de probation.
- b) Cependant, la Compagnie peut embaucher ou réembaucher un employé qui a la compétence désirée à un taux qui est à l'intérieur de l'écart des taux établis pour une tâche particulière. Les employés embauchés au taux A ou à un taux supérieur suivront la progression décrite à 3 (a) de ce régime.

ARTICLE 3 - PROGRESSION NORMALE

- a) Les employés, après avoir reçu le taux A, recevront des augmentations à des intervalles semi-annuels, telles qu'énoncées aux annexes de la convention donnant les taux des salaires.
- b) L'on peut retarder ces augmentations lorsque le surveillant a donné à l'employé, avant la date où l'augmentation est due, un avertissement écrit énonçant ses manquements. On enverra au Syndicat une copie de cet avertissement. On discutera avec le Syndicat de la durée du délai de même que des raisons invoquées.
- c) Pour se voir accorder une augmentation en vertu des articles 3 à 6 inclusivement, un employé devra avoir travaillé au moins soixante (60) jours ouvrables, au cours de toute période d'augmentation, à défaut de quoi cette période sera prolongée selon le total accumulé de temps perdu.

ARTICLE 4 - MUTATIONS

- a) Lorsqu'un employé est muté d'une tâche non visée par ce régime, à une tâche visée par ce régime, il recevra normalement le taux A du grade attribué à sa nouvelle tâche ou tout autre taux à l'intérieur de l'écart, selon sa compétence.
- b) Lorsqu'il est évident que la mutation temporaire d'un employé durera plus de cinq (5) jours ouvrables ou lorsqu'une mutation temporaire est plus longue que cinq (5) jours, l'employé recevra alors le plus élevé des deux taux suivants (du début de cette mutation): 1) le taux de l'occupation ou 2) son taux horaire régulier.
- c) S'il y a mutation d'un employé d'un poste visé par ce régime à un autre poste également visé par ce régime et dans le même grade, sa position à l'intérieur de l'écart des taux demeurera inchangé. Ces mutations ne nuiront en aucune manière à la progression normale d'un employé.

ARTICLE 5 - PROMOTIONS

- a) Un employé promu à une tâche dont la classification est supérieure d'un ou de deux grades, par rapport à sa tâche actuelle, recevra le taux correspondant dans l'écart établi pour la tâche à laquelle il est promu. Ces promotions ne nuiront en aucune manière à la progression normale d'un employé.

ARTICLE 5 - PROMOTIONS (suite)

- b) Les employés promus à une tâche supérieure de trois grades par rapport à leur tâche actuelle, recevront le taux immédiatement inférieur au taux correspondant du nouveau grade. Les employés promus de quatre grades recevront le taux de deux échelons inférieurs par rapport au taux correspondant du nouveau grade et ainsi de suite. Ces promotions ne nuiront en aucune façon à la progression normale d'un employé. Jamais, cependant, un employé ne recevra moins que le taux A du grade auquel il est promu.
- c) Un employé qui est promu de nouveau à une tâche dans le même domaine que celui dans lequel il a déjà travaillé et qui peut répondre aux normes requises dans une période de trente (30) jours ouvrables ou moins, gardera sa position relative dans l'échelle des salaires.
- d) L'on considérera l'employé comme étant à l'essai au cours des trois premiers mois suivant une promotion.
- e) Dans les cas de promotions, il faut se référer à l'article 10 de la convention.

ARTICLE 6 - RÉEMBAUCHAGES

- a) Les employés réembauchés avec ancienneté, le seront au taux déterminé par les clauses 5 (a), (b) et (c) s'il s'agit d'une promotion; selon la clause 4 (c) si l'employé est réembauché au même grade, et selon la clause 7 (d) s'il est réembauché à un grade inférieur à celui qu'il détenait à son départ. Ce taux sera rajusté selon tout changement effectué à l'échelle des salaires durant leur absence.
- b) Les employés réembauchés alors qu'ils n'ont pas d'ancienneté, seront payés conformément à l'article 2 (b). Les clauses dont il est fait mention dans cet article sont en effet les clauses de ce régime.
- c) Dans les cas de réembauchage, il faut se référer à l'article 10 de la convention.

ARTICLE 7 - RÉTROGRADATIONS ET PROTECTION SALARIALE

- a) Un employé qui, à cause d'un manque de travail ou de réévaluation de sa tâche, est reclassifié à un grade inférieur, verra son salaire protégé complètement. Il ne recevra aucune augmentation

ARTICLE 7 - RETROGRADATIONS ET PROTECTION SALARIALE (suite)

générale, globale ou partielle, jusqu'à ce que le taux maximum de la fonction dans laquelle il est classifié excède son taux protégé.

Pour bénéficier de la protection salariale dans la division où il travaille, un employé doit avoir deux (2) ans ou plus d'ancienneté. L'employé qui a dix (10) ans ou plus d'ancienneté bénéficiera de la protection salariale quelle que soit la division où il est reclassifié à un grade inférieur.

Dans les limites salariales dans lesquelles il est payé, la Compagnie se réserve le droit d'utiliser les services de cet employé dans n'importe quelle fonction. La Compagnie se réserve aussi le droit de reclassifier cet employé en tout temps, dans la Compagnie, dans une fonction correspondant à son grade antérieur ou à un grade supérieur à celui dans lequel il est présentement classifié.

Cet employé retiendra ses droits de déplacer un autre employé dans la Compagnie selon les dispositions de la convention collective, en commençant par le grade original duquel il a été muté à un grade inférieur, s'il subit une réduction subséquente de grade dans sa division. Dans ce cas, son salaire sera déterminé selon la clause (d) de cet article.

- b) Les employés rétrogradés à cause d'un manque de travail et réinstallés dans la tâche qu'ils occupaient lors de leur rétrogradation le seront au taux qu'ils recevaient lors de leur rétrogradation, rajusté selon tout changement effectué à l'échelle des salaires durant cette période.
- c) La Compagnie peut, lorsque cela lui convient, muter un employé à une tâche de grade inférieur. Dans ce cas, l'employé continuera de recevoir le même salaire qu'avant, pourvu que la tâche de laquelle il a été muté subsiste. Cependant, ces mutations ne nuiront en aucune manière à l'avancement normal d'un employé et l'on révisera mensuellement les conditions de mutation à une tâche de grade inférieur.
- d) Un employé reclassifié à une tâche de grade inférieur dans une autre division gardera sa position relative dans l'écart salarial du grade pour la fonction à laquelle il est affecté. Un employé muté à une fonction de grade inférieur n'importe où dans la Compagnie, à cause d'un rendement non satisfaisant, sera traité de façon identique.
- e) L'employé qui devient excédentaire conserve ses droits de déplacer un employé dans d'autres divisions de la Compagnie. Ce déplacement s'effectuera sans protection salariale si l'employé a moins de dix (10) ans d'ancienneté.

ARTICLE 8 - PRIME DE QUART

Lorsqu'elle s'applique, la prime de quart sera payée pour chaque heure travaillée, y compris les heures supplémentaires mais à temps simple, c'est-à-dire, cette prime n'excédera pas trente-sept (37) cents l'heure pour le quart de soirée et quarante-trois (43) cents l'heure pour le quart de nuit. A compter du 25 août 1984, le supplément pour le quart de soirée sera augmenté à 39 cents et celui pour le quart de nuit sera augmenté à 45 cents. Cette prime sera aussi accordée pour les heures de base payées lors d'un jour férié ainsi que pour les jours d'absences payées, et au même taux pour les heures travaillées au-delà de huit (8) heures lors d'un jour férié.

ARTICLE 9 - DESCRIPTION ET ÉVALUATION DES TÂCHES

- a) L'évaluation du rendement comporte une revue des fonctions assignées à l'employé et les descriptions de tâches devront être montrées et expliquées aux employés qui le demandent. Le contre-maître devra en expliquer le contenu à l'employé afin que ce dernier la comprenne.
- b) Un employé qui n'est pas d'accord avec le contenu de sa tâche peut faire une demande de révision pour sa description et (ou) une réévaluation par l'entremise du Syndicat.
- c) Si un employé ou le Syndicat considère qu'une tâche n'est pas dans le bon grade ou que la description est inexacte, le Syndicat en informera la Compagnie, par écrit, en énonçant les modifications à la fonction première de la tâche justifiant sa demande. Si la demande de réévaluation (ou) de changement de description est refusée, on en avisera le Syndicat, par écrit, au cours des trente (30) jours suivant la réception de la demande du Syndicat. Le Syndicat aura alors trente (30) jours, à compter de la réception de la réponse de la Compagnie, pour formuler un grief. Si la Compagnie acquiesce à la demande du Syndicat, la description ou la réévaluation se fera en dedans d'un mois.

Dès que la réévaluation de ces tâches est terminée, toute augmentation de salaire qui en résulte sera rétroactive à la période de paie suivant la réception de la demande. Toute diminution de salaire qui en résulte prendra effet à la première période de paie suivant l'évaluation (en conformité avec l'article 7).

7-10
100-87-5-74-10

A G R E E M E N T

between

CANADIAN MARCONI COMPANY

and

MARCONI EMPLOYEES' UNION

August 31, 1983 - August 30, 1985

I N D E X

<u>ARTICLE</u>	<u>TITLE</u>	<u>PAGE</u>
17	AUTOMATION	32
7	CALL-IN PAY	7
1	DEFINITIONS	1
21	DURATION	35
16	GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES	28
15	GROUP INSURANCE AND RETIREMENT PLANS COMMITTEE	27
12	HOLIDAYS	21
6	HOURS OF WORK AND WORKING CONDITIONS	6
2	MANAGEMENT RIGHTS	2
8	OVERTIME	8
13	PAID ABSENCES PLAN, COMPASSIONATE LEAVE AND JURY DUTY	23
20	PLANT CLOSING	34
10	POSTING, PROMOTIONS, LAY-OFFS, RECALLS AND RECLASSIFICATIONS	10
9	SENIORITY	9
4	STRIKES AND LOCK-OUTS	4
14	TRAINEES	27
3	UNION RECOGNITION	3
18	UNION REPRESENTATION	32
11	VACATIONS	18
5	WAGES	5
19	WORK PERFORMED BY SUPERVISORS	33
APPENDIX "A"	WAGE SCALE - From August 24, 1983	35
APPENDIX "B"	WAGE SCALE - From August 25, 1984	36
	WAGE ADMINISTRATION PLAN	37

A N A G R E E M E N T

Made at Montreal, Province of Quebec, between Canadian Marconi Company, a body politic and corporate, duly incorporated according to law, and having its Executive Office and principal place of business in the City and District of Montreal, in the Province of Quebec, hereinafter called "the Company" and Marconi Employees' Union, a body politic and corporate, duly incorporated under the Professional Syndicates Act, R.S.Q. 1941, Ch. 162, and as defined by the Labour Relations Board in its decision of July 5, 1945, having its Head Office and principal place of business in the City and District of Montreal, in the Province of Quebec, as the sole bargaining agent, with respect to wages and working conditions, for the employees of Canadian Marconi Company, with the exception of those excluded by the Labour Code, who are employed at the Company's industrial establishment, 2442 Trenton Avenue, Montreal, Quebec, who are on the hourly payroll of the Company, hereinafter called "the Union".

Whereas the Company is operating an industrial establishment and/or associated services located at the address mentioned above, hereinafter referred to as "the establishment".

Whereas the Company and the Union wish to cooperate in order to increase and improve production and to promote and maintain a harmonious relationship.

Now, therefore, in consideration of the mutual covenants and agreements contained herein, the parties hereto have agreed as follows :

ARTICLE 1

DEFINITIONS

- a) The terms "employee" and "employees" as used in this Agreement, except where the context clearly indicates otherwise, shall mean an employee or employees covered by this Agreement, but shall not include temporary employees.
- b) In all cases, the words "he", "him" or "his" in this Agreement are used to designate both male and female employees.
- c) Temporary employee : A student employed for the Summer or a person engaged for a specified period of time in accordance with Article 10 clause (q).

ARTICLE 1 - DEFINITIONS (cont'd)

- d) Official representative : a member of the Executive Committee of the Union and/or its Business Agent.
- e) Probationary period : the period during which a newly-hired person is assessed in order to acquire the status of a permanent employee.
- f) Trial period : the period during which the Company assesses the ability of a permanent employee to perform on a different job.
- g) Promotion : to accede to a permanent job (exceeding three (3) months within a period of twelve (12) months) of a higher grade.
- h) Job vacancy : a permanent job to be filled by the addition of an employee to a department.
- i) Redundant employee : surplus employee in a given job.
- j) Demotion : to accede to a job of a lower grade.
- k) Transfer : to accede to a job of the same grade, except where the context clearly indicates otherwise.

ARTICLE 2

MANAGEMENT RIGHTS

- a) The Union acknowledges that the management, control and operations of the Company's business and the direction, promotion and discipline of the working forces are vested exclusively in the Management. The Company agrees that these rights shall not be exercised in such a manner as to come into conflict with the provisions of this Agreement. It is understood that any and all rights, powers or authority the Company had prior to the signing of this Agreement are retained by the Company, except those abridged or modified by this Agreement.
- b) The Union recognizes that the Company has certain obligations pertaining to Security in its contracts with the Government and agrees that nothing contained in this Agreement is intended to place the Company in violation of its Security Agreement with the Government.

ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS (cont'd)

Therefore, in the event that the Department of Supply and Services, or any other Government agency concerned with Security regulations, advises the Company that an employee is restricted from work on or access to classified information or material, the Union will not contest any action the Company may reasonably take to comply with its Security obligations to the Government.

- c) 1. The Company may arrange to have work done by an outside firm. However, this action shall not be taken by the Company with the view to taking away work from present employees or from those on lay-off.
- 2. The Company may utilize the services of individuals, contractors or companies to execute work on its premises. In all cases, the Company will advise the Union, in writing, of the duration of the work and of the number of workers involved. The Company will not retain the services of these workers after the estimated date of the end of the work unless an extension is mutually agreed to.
- d) In order to meet business exigencies or in case of lack of work, both supervisors and employees shall cooperate in the distribution of other than normal tasks to be performed. Whenever possible, seniority will be taken into consideration. Any departure from this principle can only take place by mutual agreement between the Union and the Company.

ARTICLE 3

UNION RECOGNITION

- a) The Company authorizes the posting of Union notices and other advertisements on boards provided for that purpose, subject to prior approval by Management.
- b) Prior to posting a notice(s), affecting hourly-paid employees, a copy of such notice(s) will be forwarded to the Union.
- c) A complete list of all employees shall be submitted to the Union every two (2) weeks; this list will be in order of seniority and will show the sex of the employee, the job code, the cost center, and on which shift the employees are working.

ARTICLE 3 - UNION RECOGNITION (cont'd)

- d) The Company will provide to the Union, space for a private office at 2442 Trenton Avenue, Montreal. Company rules and regulations must be observed in such space.

Union Security

- e) 1. The Company must deduct from the earnings of employees in the Bargaining Unit an amount equal to the regular dues or special dues determined by the Union. Such deductions shall be made from the first pay. The sums so deducted will be paid monthly to the Union's designated representative. A list of the total gross earnings from which deductions were made must accompany the monthly remittance of dues. However, the dues deduction structure must be adaptable to the Company's payroll system.
2. Temporary employees will have to pay union dues.
3. The Company shall institute changes in dues deductions upon receipt of an official notice from the Union. The Union shall allow a reasonable lapse of time for its implementation.
- f) In the event that a situation which affects employees, and which is not covered by the Agreement, arises, the Company agrees to discuss the matter with the Union before taking action.
- g) The Company and the Union both agree that they shall not discriminate against any employee, whoever he may be, according to the Charter of Human Rights and Freedoms.
- h) No employee shall be penalized for following the last instructions received from a person he believed to be in a position to give them to him.
- i) The Company recognizes that employees enjoyed and still enjoy some benefits and privileges not mentioned in this Agreement. The Company agrees that it shall not modify nor change these practices in such a manner as to discriminate against employees in this Bargaining Unit.

ARTICLE 4

STRIKES AND LOCK-OUTS

The Union will not call nor sanction any strike, slowdown or concerted stoppage of work and the Company will not institute a lock-out during the term of this Agreement in accordance with the Labour Code.

ARTICLE 5

WAGES

- a) The Job Evaluation Plan and the Performance Appraisal Plan presently in use in the Company will continue to be used. However, these plans may be modified from time to time to conform to changing conditions. The Company will discuss any modification fully with the Union before implementation.
- b) The grade of each job shall be determined in accordance with the Job Evaluation Plan presently in use.
- c) The rates of pay for each grade shall be in accordance with Appendices "A" and "B" attached hereto and forming part hereof. These rates will become effective on the dates and for the periods shown on these Appendices.
- d) Employees will be paid according to the classification of their jobs within the wage scale shown in the Appendices and in accordance with the Wage Administration Plan.
- e) Employees whose name appears on the hourly payroll on the date of ratification of this Agreement will be paid effective August 27, 1983 (or hiring date if it is subsequent to August 27, 1983) the rate in the new salary scale shown in Appendix A corresponding to their position on August 26, 1983 (or hiring date if it is subsequent to August 26, 1983) in the salary scale shown in Appendix C of the collective agreement which expired August 30, 1983.

Effective August 25, 1984, employees on the hourly payroll will be paid the rate in the new salary scale shown in Appendix B corresponding to their position in the salary scale shown in Appendix A expiring August 24, 1984.

ARTICLE 5 - WAGES (cont'd)

- f) It is understood that employees whose rates are above the maximum of the old scale will only receive the portion of the increase that will bring their rates to the maximum of the new scale.
- g) A premium of thirty-seven cents (\$0.37) per hour for evening shift and forty-three cents (\$0.43) per hour for night shift over and above the normal hourly rate will be paid to all employees working on these shifts on a permanent basis. Effective August 25, 1984, the premium for the evening shift will increase to thirty-nine cents (\$0.39) and the premium for night shift will increase to forty-five cents (\$0.45). Rules governing the payment of this premium are as stated in Article 8 of the Wage Administration Plan.
- h) When a seven-day operation becomes necessary, a premium of thirty cents (\$0.30) per hour will be paid to compensate for the inconvenience caused by working Saturdays and Sundays. This premium will be paid at this rate for each hour worked including overtime. It will also be granted on the basic hours paid for a holiday but not on the overtime hours worked on such a holiday. It will not be paid on any paid absences, sick or compassionate leave hours.

ARTICLE 6

HOURS OF WORK AND WORKING CONDITIONS

- a) The regular schedule of hours of work shall be eight (8) hours per day and forty (40) hours per week. The Company may, because of business exigencies in certain operations, establish other working hours and/or work week but the matter will be fully discussed with the Union and the Human Resources Division before implementation.
- b) Work in excess of eight (8) hours in any one day will be paid for in accordance with Article 8.
- c) An employee who reports for work on his regular shift without having been previously notified not to report shall be given at least four (4) hours work, or pay in lieu thereof, at the hourly rate which he would have received had he worked the shift. Failure on the part of an employee to keep the Human Resources Division informed of his correct address and telephone number relieves the Company of any responsibility arising out of this clause c).

ARTICLE 6 - HOURS OF WORK AND WORKING CONDITIONS (cont'd)

- d) Nothing in this Article is to be construed as a guarantee of a full day or a full week's work or wages.
- e) Employees will be granted a 10-minute rest period for every four (4) hours of work, to be given sometime within the four-hour period.
- f) An employee travelling on Company business outside of his regular working hours, will be credited with a maximum of up to eight (8) hours of travelling time for each 24-hour period, counted from the beginning of his shift. He will be given time off with pay at basic rate in lieu of these travelled hours.
- g) The general policy to be used in the movement of employees to different shifts shall be as follows:

Recognizing the right of the Company to move an employee on any shift to meet business exigencies, the Company shall, nevertheless, endeavour to retain on day shift the most senior qualified employees.

Change in shifts, i.e. from day shift to any other shift, shall therefore be carried out whenever possible on the basis of seniority. Therefore, when required, the most junior qualified employee will normally work on a shift other than the day shift, but the compliance with this policy shall never result in the Company having to give additional training to perform the job.

Because of the necessity to retain and improve the standard of performance of its employees, the Company may make exceptions and change an employee from one shift to another for the purpose of training, performance evaluation, etc.

The Company shall inform the Union before implementation of any changes in this policy.

ARTICLE 7

CALL-IN PAY

Employees who are called in to work for a short period because of an emergency shall be paid for a minimum of four (4) hours at the employee's prevailing hourly rate, but in accordance with Articles 8 and 12 c).

ARTICLE 8

OVERTIME

- a) Overtime work is considered voluntary. In the event that the Company, in accordance with the terms of 8 (f), does not have available the number of qualified employees necessary to perform the required task in overtime, the employee(s) with the least seniority in the department must work the overtime unless he(they) can prove the validity of his(their) reasons for declining.
- b) All time worked in excess of eight (8) hours in any one day, Monday to Friday inclusive, shall be paid for at the rate of time and one-half (1 1/2). After an employee has worked four (4) hours at time and one half (1 1/2), the employee shall be paid double time (2) for all work done immediately following until the end of the twenty-four (24) hour period, counted from the beginning of his shift.
- c) Time worked on Saturdays shall be paid for at the rate of time and one-half (1 1/2) the basic rate up to four (4) hours, and all time in excess thereof at the rate of double time the basic rate and time worked on Sundays shall be paid for at double time (2) the basic rate. When Saturdays and Sundays are included in the normal work week, the designated days off shall be considered as Saturday and Sunday.
- d) When overtime is worked in excess of two and one-half (2 1/2) hours per day, Monday to Friday inclusive, a thirty (30) minute deduction for supper period will be made from the total time elapsed after the normal quitting time.

Unless production requirements do not permit it, as determined by the supervisor, an employee who does not wish to take this supper period will so advise his supervisor.

- e) A meal period of one-half (1/2) hour must be taken for every six (6) hours of overtime worked.
- f) Overtime work shall be equalized among qualified employees normally engaged on the work involved insofar as practicable.

Except in emergencies, employees shall be informed of the necessity to work overtime as follows:

1. On regular working days: before the lunch period of the same day.
2. On Saturdays, Sundays and Holidays: one regular working day in advance of the day(s) to be worked.

ARTICLE 8 - OVERTIME (cont'd)

- g) An employee shall be entitled to eight (8) consecutive hours of free time within each twenty-four (24) hour period from the start of his regular shift. Should he not get eight (8) consecutive hours, he shall be allowed the equivalent time off within the next twenty-four hour period without loss of regular pay.
- h) Should an employee be requested to work overtime after the end of his shift, he shall be paid a minimum of one hour calculated at the applicable rate for overtime work.
- i) The Company shall not schedule overtime work on the days when a general meeting of the Union is to take place, except in cases of emergency.

ARTICLE 9

SENIORITY

- a) Seniority is the status of an employee with respect to length of service in the Company's employ. It shall be established after a probationary period of three (3) months' continuous and uninterrupted service and shall count from date of employment. The probationary period may be extended by mutual agreement between the Union and the Company.
- b) Seniority shall be broken and cease to exist if:
 - 1. the employee resigns;
 - 2. the employee is discharged;
 - 3. the employee is absent from work for three (3) working days or more without submitting an explanation acceptable to the Company or if, during this three-day period, he has not contacted his supervisor;
 - 4. the employee who is recalled to work after lay-off does not reply within three (3) working days after a telegram was sent to the address on record in the Human Resources Division, unless acceptable reasons for failure to contact the sender of the telegram be furnished. If the employee accepts the job offered to him, he must report to work within five (5) working days following the date of his acceptance.

ARTICLE 9 - SENIORITY (cont'd)

5. the employee is absent beyond the time limit of an authorized sick leave or leave of absence unless acceptable reason for such extended absence be furnished;
 6. the employee has less than one year's seniority at the time he is laid off and he is not recalled within a period of six (6) months;
 7. the employee has one year's seniority but less than two, at the time he is laid off, and he is not recalled within a period of eighteen (18) months;
 8. the employee has more than two years' seniority at the time he is laid off and he is not recalled within a period of twenty-four (24) months.
- c) Seniority will cease to accumulate during a lay-off, a leave of absence of more than two (2) weeks or a long term disability and the seniority date will, as a result, be adjusted by the number of calendar days so lost.
- d) Maternity leave of absence will be governed by Ordinance No. 17; however, clauses 9b)5 and 9d) do not apply in such cases.
- e) A laid-off employee with recall rights, who withdraws his pension contributions, forfeits his seniority rights and the Union shall be advised.
- f) Leave of absence: a leave of absence will be granted to an employee if his request is submitted in writing and the leave will not interfere with the normal operation of the Company.

ARTICLE 10

POSTING, PROMOTIONS, LAY-OFFS,
RECALLS AND RECLASSIFICATIONS

SECTION I

a) Posting Procedure

1. The Human Resources Division shall inform the Union when a job vacancy is to be filled in the bargaining unit. Such vacancy shall be posted (copy of the poster to be sent to

ARTICLE 10 - POSTING, PROMOTIONS, LAY-OFFS, ETC. (cont'd)

the Union) for three (3) working days, except for jobs in grades 1 to 4 inclusive. However, the Company will take into consideration written requests from employees in grades 2 and 3 with a minimum of six (6) months' seniority before hiring from outside. The job poster will show the number of jobs available. The Company shall not fill more jobs than the number shown on the job poster for one cost centre, otherwise it will have to post again except if, within three (3) months of the posting, the same job becomes vacant again because the employee who had been chosen leaves, is transferred or reclassified or fails the trial period; in this case, Article 10a)2. will apply.

When an employee is declared redundant, it shall not be necessary to post a vacant job of the same or lower grade as his if he possesses the qualifications required to fill the vacancy.

2. The Company will not be required to post the same job vacancy within three (3) months from the date of expiration of the previous posting, subject to the provisions of Article 10a)1. above.

The candidates that were acceptable but were not selected will be reconsidered should the same job become vacant during this period.

3. The Company shall supply the Union with the names of applicants to a posted job, and the name of the selected candidate.
4. Only eligible employees, in the bargaining unit, applicants to a job, may file a grievance if they feel they have equal qualifications and more seniority than the employee selected, and such grievance must be submitted within ten (10) working days from the date that they have been notified in writing that they have not been selected. The Union may file a grievance in the same capacity as the employee involved.
- 5.1 Applicants to a posted job shall receive an appropriate letter not later than five (5) working days after an applicant has been selected or the job cancelled. This letter will normally be sent to all applicants on the same day.

ARTICLE 10 - POSTING, PROMOTIONS, LAY-OFFS, ETC. (cont'd)

- 5.2 When acceptable candidates have applied for a posted job, the selection must be made not later than twenty (20) days after the expiration of the posting period. If no selection is made within this delay, the vacant job is automatically cancelled. Should Management decide to fill this job again, it will be filled in accordance with 10 a) 2.
6. Employees who wish to apply for a posted job in the same or lower grade, shall be treated in the same manner as other applicants, if they can submit a reason acceptable to the Company for requesting such transfer. That reason must be stated on the applicant's request.
7. When no employee, applicant to a posted job, meets the requirements and specifications of that job, as stated in clause 10 (b), these applicants will be so informed. Then, the Company may fill the vacancy by someone from outside who, in its opinion, possesses qualifications, closest to those required to fill the job. The selected person shall be better qualified than the rejected candidates. However, if the Company selects an employee, applicant to the posted job, such employee must be the best qualified, among all applicants, to fill the job.
8. An employee who wishes to apply to a posted job, must do so during the three (3) working day posting period.

N.B. The selection method will be governed by clause 10 b).
9. Before selecting someone from outside the bargaining unit, preference shall be given to employees on recall lists and who possess the necessary qualifications to fill the job vacancy.
10. The fact that a job of a higher grade exists on another shift shall not be invoked in order to deprive an employee of a promotion to which he is entitled in accordance with clauses 10 (b). In such a case, if the promoted employee returns to the day shift and the job in the higher grade must be maintained, then a new selection will have to be made in accordance with clauses 10 b).

ARTICLE 10 - POSTING, PROMOTIONS, LAY-OFFS, ETC. (cont'd)

SECTION II - PROMOTIONS

- b) For promotions, the Company will fill jobs with the best qualified persons both with respect to job requirements as well as relevant specific experience in accordance with the following provisions :

The Company will make its selection based on the following factors:

- i) promotion to jobs in grade 7 or lower: requisite ability and overall acceptable record. When these factors are met, seniority shall govern;
- ii) promotion to jobs in grade 8 or higher: performance, education required in the job specifications and experience relevant to the job. When these factors are relatively equal between two or more employees, seniority shall then govern.

However, preference shall be given to the employee with the most seniority who has been demoted within the last eighteen (18) months, or is recalled with seniority rights, has an acceptable record and has already performed the same job or is considered for a job he can perform within the familiarization period.

The Company shall consider cases brought to its attention by the Union, wherein employees who have exceeded the 18-month demotion period, have nevertheless unequivocally retained the necessary ability to perform the job, and an acceptable record.

- c) An employee serving his trial period of three (3) months may not apply for a job vacancy.
- d) When submitting reasons acceptable to both parties, an employee may, within twenty (20) working days following a promotion, request to revert to a lower job classification in accordance with his seniority rights.
- e) An employee in this bargaining unit may apply for a position outside of this unit.

SECTION III - LAY-OFFS

- f) 1. Seniority shall govern when an employee is declared redundant in a given job and he shall be treated in accordance with either one of the following three ways:

ARTICLE 10 - POSTING, PROMOTIONS, LAY-OFFS, ETC. (cont'd)

- 1.1 he shall be considered for job vacancies in a higher grade in accordance with clauses 10 (b) (posted jobs)

or

for job vacancies in the same or lower grade (not posted) if he possesses the requisite qualifications to fill the job;

- 1.2 he shall be considered to displace another employee with less seniority and occupying a job in the same or lower grade, provided he possesses the requisite qualifications to fill the job, and his bumping rights will be subject to the following conditions:

(i) He must be able to perform the job satisfactorily within a fifteen (15) working day familiarization period; this is not a trial period nor training period and the choice of the job will not be left to the employee. However, the Company recognizes the need to extend the familiarization period for a long service employee provided he has most of the qualifications required to do the job for which he is considered.

(ii) The application of clause 10 g).

- 1.3 He shall be laid off if clauses 1.1 and 1.2 do not apply.
2. A redundant employee shall have the privilege of refusing to bump another employee or to fill a vacancy in the same or lower grade; in this case, he will be laid off.
3. A redundant employee who filled a vacancy in the same or lower grade, but subsequently failed to meet the requirements of that job, will be treated in accordance with clause 10f)1. If he fails again, he shall be laid off.
4. An employee who has failed to meet the requirements of the job he obtained by bumping another employee, will be treated in accordance with clause 10f)1. If he fails again, he shall be laid off. Should an employee, who has exercised his bumping rights, then wish to leave the Company for any reason whatsoever, will have to resign regardless of the fact that he displaced someone in the same or lower grade.

ARTICLE 10 - POSTING, PROMOTIONS, LAY-OFFS, ETC. (cont'd)

5. A redundant employee who has been demoted and feels that he has displacement rights, must initiate Step 1 of the Grievance Procedure within fifteen (15) working days following the date on which he was advised of his demotion.
 6. In cases of promotion, displacement and demotion, the employee shall normally be granted twenty-four (24) hours to give his answer, if he requests it.
- g) The Union recognizes that the operation of a section should not be jeopardized because of excessive bumpings, e.g. displacing more than 50% of the employees in a section within a period of six (6) months.

An employee in Grade 1, 2, 3, 4 or 5 (and whose time is charged directly to a job) will not have the right to displace an employee in another department, including probationers who have been employed more than six (6) weeks, unless the following conditions are met:

1. if he has at least two (2) years, service with the Company;
 2. if he has less than two (2) years, service, he must have at least nine (9) months more seniority than an employee in another department.
- h) Lay-offs of five (5) consecutive working days or less shall be temporary lay-offs and need not be governed by seniority. No employee shall be subjected to temporary lay-offs in excess of ten (10) working days per year, counted from the beginning of his first temporary lay-off.
- i) Except in the case of grave fault or of a fortuitous event, employees dismissed or laid off for a period of at least six (6) months shall be given notice or pay in lieu thereof, in accordance with the following:

SENIORITY ON DATE OF TERMINATION

3 months but less than 1 year:	1 week
1 year but less than 5 years:	2 weeks
5 years but less than 10 years:	4 weeks
10 years and over:	8 weeks

The Union shall receive reasonable advance notice of possible lay-offs.

ARTICLE 10 - POSTING, PROMOTIONS, LAY-OFFS, ETC. (cont'd)

In cases of a collective dismissal, the Union shall be so informed, on a confidential basis, at the same time as the Minister of Labour and Manpower, as provided for in Bill 49.

- j) An employee who has been promoted and whose performance proves unsatisfactory within the trial period, shall be treated in accordance with clause 10f)4. In such a case, the displacement procedure will start at the grade of the job he was occupying before his promotion.

SECTION IV - RECALLS

- k) 1. Laid off employees shall be recalled by order of seniority provided they can meet the job requirements. However, preference as referred to in clause 10 b) shall prevail.
2. If an employee is recalled for a job in the same grade, he will either have to accept it or resign.
3. If an employee is recalled for a job in a lower grade, he may refuse same and retain his seniority. The Company shall be under no obligation to recall him again for a job in the same or lower grade as previously offered him.

If an employee wishes to be reconsidered, he shall have to inform both the Company and the Union, in writing, stating the lower grade(s) for which he wishes to be reconsidered.

4. If an employee fails to meet the requirements of the job which he filled as a result of a recall, in the same or lower grade, he shall be laid off in accordance with clause 10(f)1. In the case of a recall for a new job, the employee will be given up to a maximum of three (3) months to prove that he can fill this job.
5. An employee who has been demoted and subsequently laid off, shall have, within five (5) years following the date of his first demotion, the privilege to refuse to be recalled for a job at a grade lower than the one from which he was demoted (first demotion) and still retain his seniority rights. However, the recall time limit is twenty-four (24) months.

ARTICLE 10 - POSTING, PROMOTIONS, LAY-OFFS, ETC. (cont'd)

- 1) If an employee has earned seniority in this bargaining unit and is subsequently transferred out of the bargaining unit, but elsewhere in the Company's employ and is laid off, he will retain all lay-off and recall rights mentioned in this Article in accordance with the total seniority he had when he left this bargaining unit. Once transferred back to the Unit, his full Company seniority shall count.

SECTION V - GENERAL PROVISIONS

- m) During the probationary period referred to in Article 9 (a), the Company may, at its discretion, transfer to a job in the same or lower grade, lay off or discharge probationary employees; these shall not be subject to a grievance.
- n) In the case of lay-offs, recalls, transfers, reclassifications, promotions and demotions, the Human Resources Division will advise the Union in advance of the employee being made aware of such action.
- o) The Company shall inform the Union, in advance, of any temporary transfers or loan of employees to other departments which will exceed five (5) working days. Temporary transfers, or the loan of employees from one department to another, shall be limited to one (1) month. In exceptional cases, an extension of this time may be arranged by mutual agreement between the Company and the Union. When the period of one (1) month is exceeded, the employee must first request his supervisor to clarify his status. If he does not obtain satisfaction, he may then submit his case to the Human Resources Division.

Experience gained by an employee who fills a job temporarily shall not count when the job is to be filled permanently.
- p) Upon request, the Human Resources Division will furnish an employee, who is leaving the employ of the Company, with a letter stating length of service and the capacity in which employed.
- q) Upon employment of a temporary employee, the Union will be advised of his function and his salary. Employment of a temporary employee will be for less than three (3) months within a twelve (12) month period except in the case of a student and in the case of replacement of an employee (ex. maternity leave, accident, sickness) when the temporary period will extend for the whole period of replacement. If the employee is retained beyond this period, he shall be considered as having served his probationary period at the end of the three (3) months following his date of hire.

ARTICLE 10 - POSTING, PROMOTIONS, LAY-OFFS, ETC. (cont'd)

If a student is retained on a permanent basis, time worked will be counted towards his probationary period. His probationary period may be extended in accordance with clause 9 (a) if he is transferred to a new job.

The Union shall be informed of the names of those hired on a part-time basis. This clause shall not be used to circumvent the employees' recall rights. Except in cases of emergency, a salaried employee shall not be used to fill a temporary job if a member of this bargaining unit can fill the job.

- r) When a job description is modified and/or reevaluated, the employees affected shall be assigned the new position, by order of seniority, if they can meet the normal requirements.

ARTICLE 11

VACATIONS

- a) General vacations will be granted during the months of July and/or August. The Company will post a notice, advising employees of the vacation period, not later than February 1 of the same year.
- b) Employees entitled to a vacation which is shorter than the period during which general vacations are granted may be required to take the balance of the vacation period without pay.
- c) Vacations shall not be cumulative and payment in lieu of lapsed vacation will not be made. Vacations must be taken prior to April 30 of the following year.
- d) The Reference Year: the period during which an employee progressively acquires the right to the entire annual vacation shall be from May 1 of one year through April 30 of the following year.
- e) Vacation pay will be based on the employee's gross earnings for the fifty-two (52) week period ending with the last complete pay week preceding the end of the reference year, as shown on the Company's payroll.
- f) Employees who have acquired:

ARTICLE 11 - VACATIONS (cont'd)

SENIORITY AT APR. 30 OF EACH YEAR	DURATION OF VACATION IN WORKING DAYS	% OF GROSS EARNINGS SINCE MAY 1
1. Less than one year (probationary period included)	1 day per month not to exceed 10 days	4%
2. 1 year to 3 years inclusive	10 days	4%
3. Reference Year May 83 - April 84: 4 years to 11 years inclusive Reference Year May 84 - April 85: 4 years to 10 years inclusive	15 days	6%
4. Reference Year May 83 - April 84: 12 years to 21 years inclusive Reference Year May 84 - April 85: 11 years to 20 years inclusive	20 days	8%
5. Reference Year May 83 - April 84: 22 years to 29 years inclusive Reference Year May 84 - April 85: 21 years to 29 years inclusive	25 days	10%
6. 30 years and over	30 days	12%

ARTICLE 11 - VACATIONS (cont'd)

Two weeks' vacation shall be taken during the general vacation period.

It is understood that certain employees will have to work during the general vacation period. These employees shall be so informed not later than May 15 and will be chosen in the same order as that appearing in the 2nd paragraph of clause g) below. Those concerned will take their vacation before April 30 of the following year, at the time of their choice providing they have informed their supervisor one (1) month in advance. However, any vacation taken after January 31 must be planned before December 31.

- g) The Company reserves the right to declare a third week as a general vacation. When the majority of personnel in a Division are entitled to 3 weeks or more, and such Division decides to close for 3 weeks, employees concerned shall be informed not later than April 15. Such notice shall be posted by the Human Resources Division after having discussed the matter with the Union.

If it has been decided to add a third week to the general vacation period, and the Division requires personnel to work that third week:

1. preference shall be granted, by decreasing order of seniority, to employees who are not entitled to three weeks' vacation;
2. employees with the most seniority shall be chosen among volunteers;
3. if the number of volunteers is insufficient, selection shall be made among employees with the least seniority.

If a Division decides not to close for three (3) weeks, the foreman will have up to the 15th of May inclusive to request, grant or refuse that a third week be contiguous to the general vacation period.

The third, fourth, fifth and sixth weeks of vacation not taken in the period preceding or following the general vacation may be taken at a time most convenient to both parties, but prior to April 30 of the following year. However, the dates of these vacations must be planned before December 31.

- h) In addition to vacation pay arising out of clause (f) above, employees who leave the Company shall be entitled to four (4), six (6), eight (8), ten (10) or twelve (12) percent, as the case may be, of the gross amount shown on the Company's payroll as having been earned after the last complete pay week in April preceding the date of separation.

ARTICLE 11 - VACATIONS (cont'd)

- i) Should an employee be absent owing to sickness or accident during the reference year (provided he worked) and should that absence result in the reduction of that employee's vacation indemnity, the employee is then entitled to an indemnity equal, as the case may be, to twice, three, four, five or six times his regular weekly salary. The employee whose annual vacation is less than two (2) weeks is entitled to an indemnity equal to twice his regular salary proportionate to the number of days of vacation he has accumulated.

In the case of a maternity leave, the vacation indemnity is determined in accordance with the Labour Standards Act proportionately to the number of weeks granted in paragraph f) above.

- j) An employee's scheduled vacation period will not be changed during the last thirty (30) calendar days before his departure, unless both parties agree to it, provided his vacation period was planned and approved at least two (2) months in advance, except in the case of a fortuitous event or exceptional emergency where a postponement of the vacation period is required. In such a case, if, at the time his vacation period is changed (during the thirty (30) calendar days preceding his departure), the employee can substantiate to the satisfaction of the Company that this change will cause him an irrecoverable loss of money in relation with normal deposit expenses, the Company will reimburse to him the monies lost.
- k) Should the scheduled vacation period occur while an employee is on sick leave, the number of days' vacation to which he is entitled shall be rescheduled to be taken immediately after sickness and before returning to work.
- l) Vacation pay must be given to the employee before leaving on vacation.

ARTICLE 12

HOLIDAYS

- a) When not worked, the following holidays will be paid for at the employee's current rate for the normal basic hours which the employee is currently working:

Good Friday - Victoria Day (Empire Day) -
St. Jean Baptiste Day - Canada Day -
Labour Day - Thanksgiving Day.

ARTICLE 12 - HOLIDAYS (cont'd)

Should any of the above-stated holidays fall on a Saturday or on a Sunday, the Monday immediately following the Saturday or the Sunday will be considered a holiday.

With respect to Christmas - New Year's 1983-1984, the following will be paid holidays: from Friday noon, December 23, 1983 until Monday, January 2, 1984 inclusive.

With respect to Christmas - New Year's 1984-1985, the following will be paid holidays: from Monday, December 24, 1984 until Wednesday, January 2, 1985 inclusive.

Although the Company has granted an additional day and half of paid holiday during the 1984-85 Christmas - New Year period, the parties hereto agree that the norm is twelve and a half (12 1/2) paid holidays per year.

In order to obtain a paid holiday as mentioned above, an employee must have worked on the day preceding and the day following the holiday.

An employee who is absent on these days without prior permission must substantiate his absence.

Employees who are on leave without pay or on sick leave without pay will not be paid for such holidays if they occur during such absences.

- b) In view of the possible concentration of absences on days preceding and/or following paid holidays, and in order to ensure the normal operation of the Company, as mentioned in Article 13, it will be necessary for an employee to request in writing, at least five (5) working days in advance, permission to be absent on any of these days to be assured of getting paid for the holidays. The supervisor shall give him an answer not later than four (4) working days preceding the holiday.
- c) Time worked on any of the holidays stated in clause (a) of this Article shall be paid at double (2) time in addition to the holiday pay.
- d) Should one of the above-stated holidays be observed during an employee's vacation period, an additional day's vacation with pay will be granted.
- e) Regarding evening and night shift employees, the Union and the Company shall meet, every year, with a view to determining their timetable for the holiday season; the employees affected will be notified on November 30 at the latest.

ARTICLE 13

PAID ABSENCES PLAN, COMPASSIONATE LEAVE AND JURY DUTY

- a) The Paid Absences Plan year is defined as the period extending from the first Saturday of December of one year to the Friday preceding the first Saturday of December of the following year.
- b) At the beginning of each Plan year, all employees at work on that day, except probationary employees, will be credited in advance, with six (6) days of paid absences, based on the assumption that the employee will work during the full year contemplated by the Paid Absences Plan, failing which an adjustment will be made.

This credit accumulates at the rate of one half day for each month during which the employee works for at least 50% of the working days. If it is necessary to adjust the number of days credited, a pro rata adjustment will be made for each month during which the employee does not meet this criterion.

Should an employee leave the employment of the Company during the Plan year, including lay-offs, a pro rata adjustment will then be made to the number of days which had been credited to him as outlined above; overpayments will then be recovered or the employee will be paid the days remaining in his bank at his straight basic hourly rate.

If an employee is absent during the year due to a leave of absence without pay for one month or more, a pro rata adjustment will be made to the number of days which had been credited to him as outlined above.

Upon their retirement, at normal retirement age or early retirement, employees will be paid the number of days to their credit at that time at their basic hourly rate.

- c) Employees who are absent from work on the date on which the paid absences are credited will be given, upon their return to work, a pro rata credit based on the criterion outlined in the second paragraph of Article 13 b) above for the period remaining in the Plan year.
- d) An employee who is on probation at the date on which the paid absences are credited is given no credit at that time. Upon satisfactory completion of his probationary period, a pro rata credit is then determined from his hiring date to the end of the Plan year. Absences which may have occurred during his probationary period are then paid to him at his basic hourly rate from his paid absences credit.
- e) These six (6) days of paid absences are available to be used for absences due to illness or personal reasons. However, this right of the employee must not interfere with the normal operation of the Company and the employee must plan in advance with his supervisor the use of these days of paid absences.

ARTICLE 13 - PAID ABSENCES PLAN, ETC. (cont'd)

It is recognized that there may be cases of unexpected absences. In such a case, the employee must inform his supervisor as soon as possible.

Any failure to comply with these conditions or any abuse may result in disciplinary action.

- f) Any absence is automatically debited against the paid absences credit, except in the case of a prior agreement between the Company and the Union for cases involving the majority of employees and is paid at the employee's basic hourly rate.
- g) Absences (including late arrivals and early leaves) totalling less than four (4) hours in the same week will not be automatically debited against the paid absences credit; the employee may, however, request payment from his credit in which case payment is made on a four (4) hour basis. If these absences exceed four (4) hours in the same week, the paid absences credit will be debited by blocks of four (4) hours (i.e. absences of 6 hours, 8 hours will be debited against the paid absences credit).
- h) When an employee receives benefits under the weekly indemnity plan, his paid absences credit is used to complete his normal pay.
- i) Any portion of the paid absences credit not used by the end of each Plan year, will be paid in cash at 200% of the employee's basic hourly rate and remitted with the pay cheque of the second week in December.
- j) It is understood that only one waiting period need be served for the same illness, within a period of twelve (12) months from the commencement date of the first disability.
- k) Weekly indemnity benefits are paid from the first day of an employee's hospitalization.
- l) In cases of total disability and following the expiration of paid absences and weekly indemnity benefits, the employee will receive the benefits to which he is entitled under the Long Term Disability Insurance Plan.
- m) The bank of days under the previous plan will be that which an employee had to his credit on May 31, 1974 less any claim which he will have made since that date.

During the month of January of each year, the Union shall be supplied with a list showing the identity number, the name of the employee and the number of hours to his credit under the old plan.

ARTICLE 13 - PAID ABSENCES PLAN, ETC. (cont'd)

- n) An employee who had a bank of days under the previous sick leave plan will benefit from these days in the following ways :
1. The days remaining to his credit at time of normal or early retirement will be paid to him at his basic hourly rate.
 2. When he has used all the days from the new plan and is eligible for weekly indemnity insurance benefits, any days left from the previous sick leave plan will be combined with the insurance to provide full pay in the proportion of two-thirds from insurance and one-third from the previous sick leave plan.
 3. An employee who is absent due to illness for five (5) working days or more, may use the days he had to his credit under the old sick leave plan in order to fill the waiting period of seven (7) calendar days should he have less than five (5) days to his credit under the present plan. To do so, he shall have to submit a claim acceptable to the insurance company. Furthermore, when the paid absences credit (present plan) has been used, the Company shall take into consideration the payment, from days still credited under the Old Plan, for any absence due to illness, upon submission of a medical certificate acceptable to the Company.
 4. The sick leave days an employee has to his credit at the time of his death shall be paid to his spouse or children at his basic hourly rate.
- o) An employee who suffers an injury at work, shall be paid for the number of hours lost on the day of the accident, at his regular hourly rate including any shift premium if applicable.

An employee who suffers an injury while he is working overtime, shall be paid at his regular hourly rate for the hours that he will not be able to work due to this accident, up to the maximum number of hours of overtime he had been assigned to work.

The Company shall provide transportation on the day of the accident and shall pay for the time spent during regular working hours by the employee to receive medical treatments following the accident or an occupational illness.

The foregoing provisions are not intended to make the Company responsible for the time and transportation paid by the Commission de la santé et de la sécurité du travail.

- p) Should an employee fall sick while on vacation and should this illness require hospitalization and the employee can prove that such illness does not derive nor result from vacation activities,

ARTICLE 13 - PAID ABSENCES PLAN, ETC. (cont'd)

his affected days of vacation will be reinstated. These days will be compensated from the Paid Absences Plan and/or from the combined benefits of the previous Sick Leave Plan/Group Insurance, providing the employee has such days to his credit. In no case will there be pyramiding of payment.

- q) When an employee is required to be absent from work due to a death in his immediate family, i.e. legal guardian, husband, wife, father, mother, brother, sister, child, mother-in-law or father-in-law, he can apply for compassionate leave of absence with pay for the number of working days required up to a maximum of three (3).

When the death of the employee's grandparents, grandchildren, brothers-in-law and sisters-in-law, requires the employee to be absent from work, he shall be granted compassionate leave up to one day.

- r) Before payment for compassionate leave is made, the Company may require the employee to produce proof of the need for such leave.
- s) An employee who is called for Jury Duty or is subpoenaed by the civil or criminal courts to testify as a witness and is not an interested party will be compensated by the Company for the difference between the payment received for such Jury Duty or for such time spent as a witness, and the pay he would have received for the straight time hours he was thereby required to lose from his regular work schedule but not to exceed five (5) eight (8) hour days per week, computed at his hourly rate. Differential payment shall be made so long as such Jury Duty or such witness obligation continues only upon presentation of documentary proof of such Jury Duty or such witness obligation and the payment received therefor.
- t) In all cases of absences, an employee must inform his supervisor of his absence as soon as possible.

ARTICLE 14

TRAINEES

During the term of this Agreement, the Company may designate, by selection open to all employees, a group of 20 employees who will be known as "Trainees" and will participate in a training plan of both classroom and on-the-job training. Such a trainee shall be protected from lay-off and will have certain preferential treatment with regard to transfers and promotions. In no case shall such a "Trainee" displace an employee with greater seniority and requisite ability.

The above shall be subject to mutual agreement between the two parties before implementation.

ARTICLE 15

GROUP INSURANCE AND RETIREMENT PLANS COMMITTEE

- a) During the term of this Agreement, the Company guarantees that the Pension benefits presently in force, as well as the Group Insurance benefits, will be applied.
- b) Upon request and to be used solely as reference information for their annual general meeting, the Company shall supply the Union with a total report of group insurance benefits paid to the employees.

ARTICLE 16

GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES

- a) Grievance: Any employee, or group of employees accompanied by the Union, who feels that he has been unjustly treated or that his rights have been encroached upon through a decision of the Employer in matters relating to working conditions referred to in this collective agreement, as well as resulting from the application, interpretation or alleged violation of provisions of this Agreement, may file a grievance and submit same for investigation and settlement in accordance with the established procedure in this Article. The same recourse is also granted to the Union itself.
- b) Steps to be followed:
1. Step 1 - The employee shall first submit a grievance, alone or accompanied by a Union official representative, to his foreman. If a decision is not rendered by the foreman within one (1) working day, or if the employee is not satisfied with the decision rendered, he shall
 2. Step 2 - through a Union official representative, present the grievance to the Human Resources Division. If the Human Resources Division does not render a decision within the following three (3) working days, or if the employee is not satisfied with the decision rendered,
 3. Step 3 - the grievance shall be presented in writing stating, inasmuch as possible, the specific clause(s) which has(have) been violated and the remedy sought, within the following three (3) working days by the Union to the grievance committee chosen. The grievance committee shall meet to consider the grievance within the following three (3) working days.

The grievance may be submitted to one of the following three committees, as selected by the Union:

Committee "A" - This committee shall be composed of six (6) members, three (3) of whom are to be named by the Company and three (3) chosen by the Union from its executive committee.

Committee "B" - This committee shall be composed of six (6) members, two (2) of whom are to be named by the Union and chosen from its executive committee, two (2) of whom named by the Human Resources Division from its staff, and the other two (2) drawn from two lists of Company personnel, one list submitted by the Company and the other by the Union,

ARTICLE 16 - GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES (cont'd)

both of these lists to be mutually agreed to by the parties. One person will be chosen from each list and these persons should not be involved in any way whatsoever with the grievance in question. The parties bind themselves not to communicate any information on the grievance to these two persons before the first hearing.

The grievance committee shall determine the rules and procedures by which it shall hear the grievance submitted to it and all decisions that it may take, by secret vote, must be by majority of its members, the quorum for any of its meetings being all of the six (6) persons appointed.

Committee "C" -This committee shall be composed of eight (8) members, one of whom will be chosen among the Union official representatives, one named by the Human Resources Division from its staff, and the other six (6) drawn from two lists of Company personnel, one list submitted by the Company and the other by the Union, both of these lists to be mutually agreed to by the parties. Three (3) persons will be chosen from each list and these persons should not be involved in any way whatsoever with the grievance in question.

The parties bind themselves not to communicate any information on the grievance to these six members before the first hearing.

The grievance committee shall determine the rules and procedures by which it shall hear the grievance submitted to it and all decisions that it may take, by secret vote, must be by majority of its members, the quorum for any of its meetings being all of the eight (8) persons appointed. However, representatives from the Human Resources Division and the Union shall not have the right to vote.

- 3.1 The grievance committee to whom any grievance may be submitted in accordance with the afore-mentioned provision, shall have jurisdiction and authority to interpret and apply the provisions of the Agreement insofar as shall be necessary to the determination of such grievance, but shall not have any jurisdiction or authority to alter in any way or add to or subtract from or modify any of the terms of this Agreement.

ARTICLE 16 - GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES (cont'd)

The grievance committee may either confirm, modify or reduce a decision to the extent that it deems it just and reasonable to do so.

4. Step 4 - Any majority decision rendered by the grievance committee shall be final and binding. In the event that the grievance committee has not rendered a majority decision respecting the grievance within five (5) working days, either party may, upon notice to the other, within the following thirty (30) days, submit the grievance to an arbitrator for final and binding decision.

c) Arbitrator's Jurisdiction

The arbitrator's jurisdiction shall be limited to determining whether grievances submitted are arbitrable and to settle same in accordance with the provisions of this Agreement. The arbitrator shall not have authority to alter in any way or add to or subtract from or modify any of the terms of this Agreement.

The grievance submitted in writing in Step 3 above, shall not limit the arbitrator to the clauses invoked nor to the remedy sought.

The arbitrator to whom a grievance is submitted pertaining to a discharge and if, in his findings, it is established that the penalty was grossly exaggerated, he shall then have the authority to impose a more equitable decision.

- d) Except for the lapse of time provided for in clause 10(a)4, any grievance must be submitted within twenty (20) working days from the date of the event which gave cause for the grievance.
- e) In the event the Union neglects to pursue a grievance within the lapse of time agreed upon or provided for in this Article, the grievance shall be considered settled. If the Company neglects to proceed with a grievance within the lapse of time agreed upon or provided for in this Article, the grievance shall be taken to the next higher step.
- f) Any agreement reached at any step of the grievance procedure shall be final and binding upon the Company, the Union and the employees involved.
- g) In the case of an alleged claim that an employee has been unjustly discharged or disciplined, the Union may overlook some steps in the grievance procedure, and submit the grievance directly to one of the grievance committees or to arbitration.

ARTICLE 16 - GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURES (cont'd)

- h) A technical error in the written presentation of a grievance shall not automatically cancel this grievance.
- i) The Company may submit a grievance in accordance with the established procedure in this Article.

j) Discipline

1. Employees shall not be discharged nor disciplined without sufficient and just cause.
2. The Human Resources Division shall inform the Union in writing before advising an employee of a decision concerning a written warning, a suspension or a dismissal, unless circumstances justify an immediate disciplinary action or dismissal.

In the case of an immediate dismissal, the Company must allow the employee involved to have recourse to the Union's services before leaving the premises.

- 3.1 Shortcomings mentioned in a Performance Appraisal form will not be evoked against an employee when the following two Performance Appraisals reflect the required improvement.
- 3.2 If a Performance Appraisal becomes due before the previous one is completed, the first Performance Appraisal becomes null and void.
4. A written warning (other than the Performance Appraisal) and/or notice of suspension shall not be evoked against the employee concerned after a period of twelve (12) months. At that time, this warning or notice shall be removed from the employee's file.
5. Employees are required to wear supplied uniforms, special clothing and protective equipment/devices and to refrain from smoking in areas so designated by the Company.

ARTICLE 17

AUTOMATION

- a) The Company agrees to supply the Union, between January 1 and April 1 with an annual report stating any prospective change which may adversely affect an employee insofar as technological change is concerned as described below.

When the Company determines that the introduction of a prospective change (automation, new machinery or equipment, new technology, new process or system, etc.) will adversely affect an employee (redundancy or downgrading), the Company will immediately inform the Union and enter into discussion. The purpose of this discussion will be to minimize the predicted adverse effect on the employee by positive action (retraining, educational assistance, lateral transfer, assisted early retirement, etc.)

- b) Before registering for a course covered under the Educational Assistance Plan, the employee must obtain approval from the Human Resources Division. Under this programme, the Company will pay 100% tuition fees for job related technical upgrading and for French-English language courses. In the case of an employee wishing to take a course in an institution other than those approved by the Company, the employee will pay for the difference in cost, if any, as long as the quality of the selected institution is approved by the Company.
- c) An employee affected by this Article shall be treated in accordance with Article 10 of this Agreement.

ARTICLE 18

UNION REPRESENTATION

- a) It is understood and agreed that the members of the Executive Committee of the Union have duties to perform. These members, with the permission of their foreman, shall be able, during working hours and without loss of pay, to leave their work for an agreed length of time, to enquire about or settle grievances within the establishment. This permission will not be withheld except under emergency conditions.
- b) Members of the Executive Committee of the Union shall be able to seek permission to be absent from the establishment for special Union duties at their own expense. This request should be presented in writing to the Human Resources Division, two days in advance if possible, so that suitable arrangements may be made.

ARTICLE 18 - UNION REPRESENTATION (cont'd)

- c) In the case of lay-off, and for the sole purpose of maintaining representation at time of lay-off, executive members of the Union, possessing a minimum of two years' seniority, shall, during their term of office, head the seniority list, and will not be laid off until all other employees in their labor grade (or lower labor grades) have been laid off, providing they are available and they can fulfill the jobs at the required performance level.
- d) The Company shall recognize the Union's Business Agent as an official representative of the Union.
- e) The Company shall allow the outside representative of the Union access to the Company's premises. On his visits to the Company, that representative shall be escorted by a Union official representative.
- f) The Company shall recognize the Union's outside representative as an official representative of the Union for the negotiation of the collective agreement and as a representative of the Union in cases of conflict concerning management-labour relations.

ARTICLE 19

WORK PERFORMED BY SUPERVISORS

- a) Foremen, assistant foremen, Company representatives or any other employee outside of this bargaining unit, whose work is excluded from this bargaining unit, shall not perform any jobs included in this bargaining unit, except for the purposes of training, in case of emergency, or for experimental work. Such work will not cause the displacement, nor the reduction in wage rate, nor the lay-off of an employee included in this bargaining unit.
- b) For purposes of clarification of this clause, the following definitions will apply:
 - 1. Work for training purposes: work performed in order to acquire or help others acquire further knowledge and skills.
 - 2. Emergency work: work resulting from a situation which cannot be postponed. This will be allowed only until such time as a replacement on the job can be obtained either by the regular employee or a qualified employee of the bargaining unit should the regular employee not be available.

ARTICLE 19 - WORK PERFORMED BY SUPERVISORS (cont'd)

3. Experimental work: any type of work whose sole aim is to determine, test, develop new machinery, methods or new products.

ARTICLE 20

PLANT CLOSING

Should the plant be closed down, employees will receive, in addition to the benefits provided for at Article 10 j), a separation pay determined as follows:

5 years of service but less than 10 years	=	2 weeks
10 years of service but less than 15 years	=	4 weeks
15 years of service but less than 20 years	=	6 weeks
20 years of service but less than 25 years	=	8 weeks
25 years of service but less than 30 years	=	10 weeks
30 years of service and more	=	12 weeks

ARTICLE 21

DURATION

- a) This Agreement shall be binding upon the parties hereto for a period of twenty-four (24) months, beginning on August 31, 1983 and expiring on August 30, 1985.

APPENDIX "A"

WAGE SCALE FROM AUGUST 24, 1983

RATES PER HOUR

<u>GRADE</u>	<u>HIRING RATE</u>	<u>A RATE</u>	<u>B RATE</u>	<u>C RATE</u>	<u>D RATE</u>	<u>E RATE</u>	<u>F RATE</u>	<u>G RATE</u>
01	6.41	6.49	6.69	6.88	7.07	7.26	7.45	7.64
02	6.66	6.74	6.94	7.14	7.34	7.54	7.74	7.93
03	6.91	7.00	7.21	7.42	7.63	7.84	8.04	8.24
04	7.18	7.27	7.49	7.71	7.92	8.13	8.34	8.55
05	7.44	7.53	7.76	7.98	8.20	8.42	8.64	8.86
06	7.70	7.80	8.03	8.26	8.49	8.72	8.95	9.18
07	7.98	8.08	8.32	8.56	8.80	9.04	9.28	9.51
08	8.28	8.38	8.63	8.88	9.13	9.38	9.62	9.86
09	8.58	8.69	8.95	9.21	9.47	9.72	9.97	10.22
10	8.88	8.99	9.26	9.53	9.80	10.06	10.32	10.58
11	9.15	9.27	9.55	9.82	10.09	10.36	10.63	10.90
12	9.43	9.55	9.84	10.12	10.40	10.68	10.96	11.24
13	9.70	9.82	10.11	10.40	10.69	10.98	11.27	11.55
14	9.98	10.11	10.41	10.71	11.01	11.31	11.60	11.89
15	10.27	10.40	10.71	11.02	11.33	11.64	11.94	12.24
16	10.57	10.70	11.02	11.34	11.66	11.97	12.28	12.59
17	10.85	10.99	11.32	11.65	11.97	12.29	12.61	12.93
18	11.15	11.29	11.63	11.96	12.29	12.62	12.95	13.28
19	11.45	11.59	11.93	12.27	12.61	12.95	13.29	13.63
20	11.73	11.88	12.23	12.58	12.93	13.28	13.63	13.98
21	12.02	12.17	12.53	12.89	13.25	13.61	13.97	14.32

Progressing from hiring rate to A rate will take place three months after hiring date.

Progression from A to B, from B to C, from C to D, from D to E, from E to F, from F to G, will be at six-month intervals.

APPENDIX "B"

WAGE SCALE FROM AUGUST 25, 1984

RATES PER HOUR

<u>GRADE</u>	<u>HIRING RATE</u>	<u>A RATE</u>	<u>B RATE</u>	<u>C RATE</u>	<u>D RATE</u>	<u>E RATE</u>	<u>F RATE</u>	<u>G RATE</u>
01	6.73	6.82	7.02	7.22	7.42	7.62	7.82	8.02
02	6.99	7.08	7.29	7.50	7.71	7.92	8.13	8.33
03	7.26	7.35	7.57	7.79	8.01	8.23	8.44	8.65
04	7.53	7.63	7.86	8.09	8.32	8.54	8.76	8.98
05	7.81	7.91	8.15	8.38	8.61	8.84	9.07	9.30
06	8.09	8.19	8.44	8.68	8.92	9.16	9.40	9.64
07	8.38	8.49	8.74	8.99	9.24	9.49	9.74	9.99
08	8.69	8.80	9.06	9.32	9.58	9.84	10.10	10.35
09	9.01	9.12	9.39	9.66	9.93	10.20	10.47	10.73
10	9.32	9.44	9.72	10.00	10.28	10.56	10.84	11.11
11	9.61	9.73	10.02	10.31	10.60	10.89	11.17	11.45
12	9.90	10.03	10.33	10.63	10.93	11.22	11.51	11.80
13	10.18	10.31	10.62	10.93	11.23	11.53	11.83	12.13
14	10.48	10.61	10.93	11.24	11.55	11.86	12.17	12.48
15	10.78	10.92	11.25	11.57	11.89	12.21	12.53	12.85
16	11.10	11.24	11.57	11.90	12.23	12.56	12.89	13.22
17	11.40	11.54	11.88	12.22	12.56	12.90	13.24	13.58
18	11.70	11.85	12.20	12.55	12.90	13.25	13.60	13.94
19	12.01	12.16	12.52	12.88	13.24	13.60	13.96	14.31
20	12.32	12.48	12.85	13.22	13.59	13.96	14.32	14.68
21	12.62	12.78	13.16	13.54	13.92	14.30	14.67	15.04

Progression from hiring rate to A rate will take place three months after hiring date.

Progression from A to B, from B to C, from C to D, from D to E, from E to F, from F to G, will be at six-month intervals.

WAGE ADMINISTRATION PLAN

The following are the rules and regulations governing the fixing of wage rates of all employees for whom the Marconi Employees' Union is the recognized bargaining agent.

ARTICLE 1 - GENERAL RULES

- a) The rates referred to herein are given in the Appendices attached to and forming part of the Labour Agreement in force at the time.
- b) All adjustments in rates, including shift premiums, shall be effective at the start of the pay week following that in which the rate change is made.
- c) The Company and the Union agree that cases may, from time to time, arise in which exceptions to the following articles will have to be made. Such cases will be the subject of discussion and mutual agreement between the Company and the Union.
- d) Revision in the Wage Administration Plan shall not have retroactive effect on reclassifications made prior to the date of revision mentioned in clause (c) of this Article.
- e) Employees covered by this collective agreement will receive their pay cheque on Wednesday evening (for those on evening shift) and on Thursday morning (for all other employees) except where circumstances beyond the Company's control prevail. When pay day falls on a paid holiday, pay cheques will be distributed on the day preceding that holiday.

ARTICLE 2 - NEW EMPLOYEES

- a) New employees shall normally be hired at the hiring rate and shall, after three months' continuous service, receive the A rate, unless the parties agree to extend the probationary period.
- b) However, the Company may engage or reengage an employee with the desired qualifications at a rate anywhere within the rate range established for a particular job. Employees hired at rate A or higher will progress as outlined in 3 (a) of this Plan.

ARTICLE 3 - NORMAL PROGRESSION

- a) Employees will receive increases at semi-annual intervals after receipt of the A rate, as outlined in the Appendices of the Agreement covering wage rates.
- b) These increases can be delayed, providing the Supervisor has given a written warning to the employee outlining his failures, prior to the increase being due. A copy of the warning will be sent to the Union. Duration of the delay and the reasons invoked will be discussed with the Union.
- c) To be awarded an increase under Articles 3 to 6 inclusive, an employee must have worked a minimum of sixty (60) working days, during any increase period, otherwise that period shall be extended by the amount of accumulated time lost.

ARTICLE 4 - TRANSFERS

- a) Whenever an employee is transferred from a job not covered by this plan to a job covered by this plan, he shall normally receive the A rate of the grade carried by this new job, or any other rate within the rate range based on his qualifications.
- b) When a temporary transfer of an employee exceeds five (5) working days, or when it is evident that it will exceed five (5) working days, this employee shall then receive the greater of the following two rates (with effect from the date of transfer): 1) the job rate, or 2) his regular hourly rate.
- c) When an employee is transferred from a job covered by this plan to another job also covered by this plan and in the same grade, his position within the rate range will remain unchanged. Such transfers will, in no way, interfere with the normal progression of an employee.

ARTICLE 5 - PROMOTIONS

- a) An employee promoted to a job classified one or two grades higher than his present job will be given the corresponding rate in the range established for the job to which he is transferred. Such promotions will in no way interfere with the normal progression of an employee.
- b) An employee promoted to a job classified three grades higher than his present job will be given the rate immediately lower than the corresponding rate in the new grade. An employee promoted four

ARTICLE 5 - PROMOTIONS (cont'd)

grades will be given the rate two steps lower than the corresponding rate in the new grade, and so on. Such promotions will in no way interfere with the normal progression of the employee. In no case, however, will an employee receive less than the A rate of the grade to which he is promoted.

- c) An employee who is re-promoted to a job in the same field in which he was functioning before and can meet the standards within a period of thirty (30) working days, will keep his relative position in the scale.
- d) During the first three months following a promotion, the employee shall be considered as being on trial.
- e) Promotions shall be governed by Article 10 of this Agreement.

ARTICLE 6 - RE-ENGAGEMENTS

- a) Employees re-hired with seniority rights will be re-engaged at a rate in accordance with clauses 5 a), b) and c) if it is a promotion; clause 4 c) if re-hired in the same grade; clause 7 d) if re-hired in a lower grade. This rate will be adjusted in accordance with any change in the wage schedule that may have been effected during their absence.
- b) Employees re-hired without seniority will be paid in accordance with clause 2 b). The clauses referred to in this Article are clauses of this plan.
- c) Re-engagements shall be governed by Article 10 of this Agreement.

ARTICLE 7 - DEMOTIONS AND WAGE RETENTION

- a) An employee who, because of work shortage or reevaluation of duties, is reclassified in a lower grade, will have his rate protected entirely. He will not receive any general increase, or part thereof, until the maximum rate of the job in which he is classified exceeds his protected rate.

In order to benefit from wage retention in the division in which he is employed, an employee must have two (2) years or more of seniority. An employee with ten (10) years or more of seniority will have his rate protected regardless of the division in which he is reclassified to a lower grade.

ARTICLE 7 - DEMOTIONS AND WAGE RETENTION (cont'd)

The Company retains the right to use the services of such an employee on any job for which he is being paid. The Company also retains the right to reclassify such an employee at any time in a job in line with this previous grade level anywhere in the Company or at a grade higher than his current grade.

Such an employee will also retain his rights to displace elsewhere another employee in accordance with the terms of the agreement, starting with the original grade from which he was demoted, should he face a further demotion in the division in which employed. In such a case, the employee's salary will be determined in accordance with clause (d) of this Article.

- b) Employees demoted through work shortage and reinstated on the job which they occupied when demoted will be reinstated at the rate they were receiving when demoted, adjusted in accordance with any change in the wage schedule that may have been effected during that period.
- c) The Company may, for its own convenience, transfer an employee to a job in a lower grade. In such a case, the employee will continue to receive the same salary as before, provided the job from which he was transferred continues to exist. Such transfers, however, will in no way interfere with the normal advancement of an employee, and the conditions of transfer to a lower grade will be reviewed monthly.
- d) An employee reclassified to a job in a lower grade in another division will keep his relative position within the range of the grade carried by the job to which he is assigned. An employee transferred to a job in a lower grade in any division, because of unsatisfactory performance, will be treated in a like manner.
- e) When an employee is declared surplus, he still retains his rights of bumping another employee in another division of the Company. Such displacement shall be done without wage retention if the employee has less than ten (10) years' seniority.

ARTICLE 8 - SHIFT PREMIUM

The shift premium, when applicable, will be paid for each hour worked including overtime but at straight time and will not exceed thirty-seven (37) cents per hour for the evening shift and forty-three (43) cents for the night shift. Effective August 25, 1984, the premium pay shall be increased to thirty-nine (39) cents for the evening shift and to forty-five (45) cents for the night shift. This premium will also be granted on the basic hours paid for a holiday, as well as for days of paid absences, and at the same rate on the hours worked beyond eight (8) hours on a holiday.

ARTICLE 9 - JOB DESCRIPTION AND EVALUATION

- a) Performance appraisal includes a review of the duties assigned to the employee and job descriptions shall be shown and explained to employees who so request. The foreman shall explain its contents to the employee so that the latter will understand it.
- b) When an employee does not agree with the contents of his job description, he may request, through the Union, that it be revised and/or re-evaluated.
- c) When an employee or the Union considers that a job is not properly graded or that its description is inaccurate, the Union shall inform the Company in writing stating the changes to the primary function of the job justifying his request. If the request for re-evaluation or change in description is refused, the Union will be advised in writing within thirty (30) days following receipt of the Union request. The Union will then have thirty (30) days following receipt of the Company's response to file a grievance. If the Company agrees to the Union's request, such description or re-evaluation will take place within one month.

When such jobs have been re-evaluated, any wage increase resulting therefrom shall be retroactive to the pay period following receipt of the request. Any resulting decrease will become effective on the first pay period following the evaluation (in accordance with Article 7).