

271-01

Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 2 0 0 2

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

01147-8

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
	86-01-23	86-01-29		85-08-31	87-08-30	1000

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés Marconi Att.: M. Guy Laporte, sec. 2442 Ave Trenton Montréal, Qué H3P 1Y9	<input type="checkbox"/> Déposant Compagnie Marconi Canada 2442 Trenton Avenue 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>

Le dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	86-02-07

Pour renseignements

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

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

271-01

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE

entre

COMPAGNIE MARCONI CANADA

et

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MARCONI

31 août 1985 - 30 août 1987

89 JAN 29 14 08

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

T A B L E D E S M A T I È R E S

<u>ARTICLE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
10	AFFICHAGE, PROMOTIONS, MISES À PIED, RAPPELS ET RECLASSIFICATIONS	11
9	ANCIENNETÉ	9
17	AUTOMATION	33
15	COMITÉ POUR LES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE ET DE RETRAITE	28
1	DÉFINITIONS	1
2	DROITS DE LA DIRECTION	2
21	DURÉE	36
20	FERMETURE D'USINE	35
4	GRÈVES ET LOCK-OUTS	4
6	HEURES DE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL	6
8	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	8
7	INDEMNITÉ DE CONVOCATION	7
12	JOURS FÉRIÉS	23
16	PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE	29
3	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT	3
13	RÉGIME D'ABSENCE PAYÉES, JOURS DE DEUIL ET DE FONCTION DE JURÉ	24
18	REPRÉSENTATION SYNDICALE	34
5	SALAIRES	5
14	ANNEXES	28
19	TRAVAIL EXÉCUTÉ PAR LES SURVEILLANTS	35
11	VACANCES	19
ANNEXE "A"	ÉCHELLE DES SALAIRES À compter de la date de signature au 29 août 1986	37
ANNEXE "B"	ÉCHELLE DES SALAIRES À compter du 30 août 1986	38
	RÉGIME D'ADMINISTRATION DES SALAIRES	39

CONVENTION COLLECTIVE

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).
- d) Représentant : un membre du Comité Exécutif du Syndicat et/ou son Agent d'Affaires.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS (suite)

- 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 de trois (3) mois durant laquelle un employé permanent est évalué à un poste différent.
- g) Promotion : accéder à un poste permanent de grade supérieur de façon permanente.
- 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.
- l) Poste permanent : poste occupé de façon continue pour une période supérieure à trois (3) mois.
- m) Section : groupe d'employés à l'intérieur d'un département.
Ex. : département = S.E.C., section = imprégnation; département = P.C.B., section = placage.

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 Approvision-

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION (suite)

nements et Services ou tout autre agent du gouvernement 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, le titre 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

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT (suite)

à Montréal. Les politiques et règlements de la Compagnie doivent être observés à cet endroit.

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 période de paie complète. 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 d'accréditation.

ARTICLE 4

GRÈVES 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 qui faisaient partie de cette unité d'accréditation, à la date de signature de cette convention collective, recevront à compter du 18 janvier 1986 le taux, dans la nouvelle échelle salariale apparaissant à l'annexe "A", correspondant à leur position dans l'échelle salariale apparaissant à l'annexe "B" de la convention collective expirée le 30 août 1985.

Les employés ci-haut mentionnés recevront de plus un montant forfaitaire égal à 4.5% de leurs gains bruts pour la période du 31 août 1985 au 17 janvier 1986 (ou de leur date d'entrée dans cette unité si ultérieure au 31 août 1985). Les gains bruts n'incluent pas la paye de vacances reçue durant cette période.

A compter du 30 août 1986, l'on attribuera aux employés faisant partie de cette unité d'accréditation 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 29 août 1986.

- 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 41 cents l'heure pour le quart de soirée et 47 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. À compter du 30 août 1986, le supplément pour le quart de soirée sera augmenté à 43 cents et celui pour le quart de nuit sera augmenté à 49 cents. Les règlements qui régissent le paiement de cette prime sont énoncés à l'article 8 du Régime d'administration des salaires.

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.
- 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.

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

- 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 d'affecter 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., pour une période qui n'excédera pas normalement un (1) mois. Toute prolongation de cette période se fera avec l'accord du Syndicat.

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 qui font normalement le 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, c'est-à-dire après la 26e semaine d'absence de maladie et la date d'ancienneté est, par conséquent, rajustée par le nombre de jours civils ainsi perdus. Les cas d'accidents de travail sont régis par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- d) Les congés de maternité sont régis par la loi sur les normes du travail. De plus, on accordera une prolongation de ce congé sans solde, prolongation qui n'excédera pas six (6) mois. L'employée devra aviser la Compagnie au moins deux (2) semaines avant l'expiration de son congé de maternité de son intention de se prévaloir de cette prolongation et de sa nouvelle date de retour au travail.
- 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, s'il a des raisons valables 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 - AFFICHAGE

- a) 1. La division des ressources humaines informera le Syndicat lorsqu'un poste vacant, tel que défini dans la présente convention, doit être comblé au sein de cette unité d'accréditation. Tout poste vacant doit être affiché pendant trois (3) jours ouvrables en indiquant le nombre de postes disponibles (copie de cet avis doit être envoyée au Syndicat) sauf :
- i) s'il s'agit d'un poste de grade 1 à 4 inclusivement. Cependant, la Compagnie prendra en considération les demandes écrites d'employés occupant les postes de grade 2 et 3 et ayant un minimum de six (6) mois d'ancienneté; ou
 - ii) si un employé est déclaré excédentaire et que le poste vacant est au même grade que le sien ou à un grade inférieur, ou s'il y a un employé ayant des droits de rappel pour ce grade, ou si un employé a subi une rétrogradation au cours des 18 derniers mois. Dans un tel cas, le poste sera rempli selon la préférence accordée à l'article 10 b) 2.
2. La Compagnie ne devra pas remplir plus de postes que le nombre indiqué sur l'affichage sans quoi elle devra afficher de nouveau. Cependant, la Compagnie n'aura pas à réafficher ce même poste en-dedans de 3 mois de l'affichage si l'employé qui avait été choisi quitte, est muté ou reclassifié ou ne réussit pas la période d'essai ou si la Compagnie n'avait pas rempli le nombre de postes indiqué sur l'affichage. Dans ces cas, les candidats acceptables non choisis sur l'affichage seront reconsidérés.
3. 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.

Toutefois, un employé qui n'a pas complété sa période de probation ou sa période d'essai ne peut pas postuler pour un poste vacant.

Pour la méthode de sélection, on se référera à l'article 10 b) 1.

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

4. 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 de l'employé.
5. La Compagnie devra fournir au Syndicat la liste des candidats à un poste affiché ainsi que le nom du candidat choisi.
6. La sélection pour un poste affiché doit se faire dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'expiration de la période d'affichage, à défaut de quoi ce poste vacant est annulé. Si la direction décide de le combler à nouveau, il le sera selon l'article 10 a) 2.
7. 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.
8. Sujet à l'article 10 a) 3., seuls les employés appartenant à cette unité d'accréditation, candidats à un poste, peuvent soumettre un grief s'ils croient avoir autant de qualifications et plus d'ancienneté que l'employé qui a été choisi et cela en dedans de quinze (15) jours ouvrables de la date de la lettre les informant qu'ils n'ont pas été choisis.
9. 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 d'accréditation 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.
10. On n'alléguera pas qu'il existe des postes de grade supérieur sur le quart de soirée ou de nuit afin d'avantager un employé qui n'aurait pas été choisi si le poste avait été sur le quart de jour. Dans ce cas, si l'employé promu revient sur le quart de jour en dedans de neuf (9) mois et si le poste de grade supérieur doit être maintenu, on procédera à une nouvelle sélection, et l'expérience acquise à ce poste pendant cette période ne sera pas reconnue.

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

SECTION II - PROMOTIONS

- b) 1. 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 au poste 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.
2. Cependant, la préférence pour un poste donné sera accordée à l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi :
- les employés déclarés excédentaires à ce grade
 - les employés ayant subi une rétrogradation au cours des 18 derniers mois
 - les employés ayant des droits de rappel

s'il a déjà occupé ce poste ou, s'il ne l'a pas déjà occupé, il rencontre les facteurs ci-haut mentionnés tel que requis pour ce poste spécifique à la condition qu'il possède un dossier acceptable. Cette préférence ne s'applique qu'à un poste de grade égal ou inférieur au grade original à celui que l'employé occupait au moment de sa rétrogradation ou mise à pied et cesse dès que l'employé est revenu à ce grade original.

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

Sujet à l'article 7 a) du Régime d'administration des salaires, s'il y a lieu, un employé qui a été rétrogradé au cours des 18 derniers mois et qui refuse un poste de même grade que celui qu'il occupait lors de sa rétrogradation, ne bénéficiera de la préférence ci-haut que pour le poste spécifique qu'il occupait lors de sa rétrogradation. S'il refuse un poste de grade inférieur à celui qu'il occupait lors

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

de sa rétrogradation, il ne bénéficiera de la préférence ci-haut que pour les postes de grade supérieur à celui qu'il refuse.

- c) Dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa promotion et en autant que sa demande est appuyée par des raisons jugées valables, un employé peut demander de revenir à son ancien poste en autant que celui-ci est encore disponible, ou s'il ne l'est pas, d'être traité selon la procédure de mise à pied décrite à l'article 10 f). Dans ce cas, la procédure de déplacement commencera au grade du poste qu'il occupait avant sa promotion.
- d) Un employé qui a été promu et dont le rendement s'avère insatisfaisant durant sa période d'essai sera traité selon l'article 10 f) 5. Dans ce cas, la procédure de déplacement commencera au grade du poste qu'il occupait avant sa promotion.
- e) Un employé de cette unité d'accréditation peut postuler un poste hors de cette unité d'accréditation.

SECTION III - MISES À PIED

- f) 1. Lorsqu'une réduction du nombre de postes devient nécessaire dans un département, l'employé ayant le moins d'ancienneté parmi les employés occupant ce poste dans ce département sera déclaré excédentaire et 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) 1. (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

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

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) à l'application de l'article 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.
 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 démissionner, qu'il ait déplacé dans le même grade ou dans un grade inférieur.
 5. Lorsqu'un employé est mis à pied parce qu'il a exercé son privilège de refuser de déplacer un autre employé ou de combler un poste vacant, il devra informer la Compagnie et le Syndicat, au moment de son départ, du grade à partir duquel il désire être rappelé.
 6. 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.
 7. 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.

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

- 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 (6) mois recevront un avis ou l'équivalent en salaire selon l'échelle suivante :

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 d'éventuelles mises à pied.

Dans les cas de licenciement collectif, le Syndicat sera avisé sur une base confidentielle, en même temps que le Ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre.

SECTION IV - RAPPELS

- j) 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) 2 prévaudra.
2. Si un employé est rappelé pour une fonction de grade supérieur ou égal au poste qu'il occupait au moment de sa mise à pied, il devra accepter ou démissionner.

Cependant, 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. Ce privilège est aussi sujet aux limites de droits de rappel prévus aux articles 9 b) 6, 7 et 8.

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

3. Si un employé est rappelé à un poste de grade inférieur à celui qu'il occupait au moment de sa mise à pied, il peut refuser et retenir son ancienneté. La Compagnie n'aura aucune obligation de le rappeler de nouveau à ce grade ou à un grade inférieur.

Par la suite, si l'employé désire être rappelé à un grade inférieur, il devra spécifier par écrit à la Compagnie et au Syndicat le (les) grade (s) inférieur (s) pour lequel (lesquels) il désire être reconsidéré pour rappel.

4. Si, pendant la période d'essai, un employé faillit sur une tâche qu'il a remplie à la suite d'un rappel, il sera mis à pied selon la procédure à l'article 10 f) 1.
- k) Si un employé a acquis de l'ancienneté dans cette unité d'accréditation et est subséquemment muté en dehors de cette unité d'accréditation, 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 d'accréditation. Une fois revenu à cette unité d'accréditation, son ancienneté complète avec la Compagnie comptera.

SECTION V - GÉNÉRALITÉS

- l) Dans l'application des paragraphes b) 2, f) 1, et j), on excluera les postes de la cafétéria et d'entretien de nuit (grade 04 et 05) pour lesquels les employés ne seront pas considérés à moins qu'ils n'en fassent la demande par écrit à la division des ressources humaines et au Syndicat.
- 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 le 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 ne soit mis au courant.

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

- 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 prêt 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.
- 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 trois (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 du 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 d'accréditation peut remplir cette fonction.

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

- 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.
- 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.

ARTICLE 11 - VACANCES (suite)

f) Un employé qui aura acquis :

ANCIENNETÉ AU 30 AVRIL DE CHAQUE ANNÉE	DURÉE DES VACANCES EN JOURS OUVRABLES	% DES GAINS BRUTS DEPUIS LE 1er MAI
1. Moins d'un an (période de proba- tion incluse)	1 jour par mois ne dépassant pas 10 jours	4%
2. 1 an à 3 ans inclusivement	10 jours	4%
3. 4 ans à 9 ans inclusivement	15 jours	6%
4. 10 ans à 19 ans inclusivement	20 jours	8%
5. 20 ans à 29 ans inclusivement	25 jours	10%
6. 30 ans et plus	30 jours	12%

ARTICLE 11 - VACANCES (suite)

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 suivant les vacances générales pourront être prises au moment qui convient le mieux aux deux parties, mais avant le 30 avril

ARTICLE 11 - VACANCES (suite)

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 cédulée de vacances d'un employé ne sera pas changée 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'événements 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 cédulée 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, à moins qu'il n'y ait entente entre l'employé et son superviseur sur une période différente.
- 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 Grâces.

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 1985-1986, il y aura congé payé à compter de midi le mardi, 24 décembre 1985 jusqu'au vendredi, 3 janvier 1986 inclusivement.

Pour la période des Fêtes 1986-1987, il y aura congé payé à compter de midi le mercredi, 24 décembre 1986 jusqu'au vendredi, 2 janvier 1987 inclusivement.

Quoique la Compagnie ait accordé des journées additionnelles de congé payé durant la période des Fêtes, 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 - RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES, 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 consi-

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

dération le paiement, à même les crédits sous l'ancien régime, de toute absence pour maladie, sur présentation d'un certificat médical acceptable.

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, conjoint, 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 - RÉGIME D'ABSENCES PAYÉES, 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

ANNEXES

Les annexes auxquelles il est fait référence dans la présente convention y sont reliées et en font partie intégrante.

ARTICLE 15

COMITÉ POUR LES RÉGIMES
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.

La Compagnie remettra à chaque employé un relevé annuel de pension.

ARTICLE 16

PROCÉDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- a) Grief : Tout employé ou tout groupe d'employés accompagné 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) Il est souhaitable qu'un employé, avant de déposer un grief par écrit, discute du problème avec son supérieur immédiat.

Étapes de la procédure :

1. Premier palier : L'employé, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat ou un représentant du Syndicat seul, soumettra le grief, par écrit sur le formulaire prescrit à cette fin, au superviseur de l'employé dans les vingt (20) jours ouvrables de l'incident donnant lieu au grief.

Si le superviseur ne rend pas sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivants, ou si la décision rendue, n'est pas satisfaisante,

2. Deuxième palier : Le représentant du Syndicat devra présenter ce grief écrit au représentant désigné de la division des ressources humaines dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

Si la division des ressources humaines ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision rendue,

3. Troisième palier : Le représentant du Syndicat devra informer par écrit le Directeur des relations de travail, dans les dix (10) jours ouvrables suivants, de son intention de référer le grief au Comité de griefs ou à un arbitre.

Nonobstant le choix du Syndicat, le grief sera référé à un arbitre plutôt qu'au Comité de griefs si la Compagnie en fait la demande.

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

- c) Lorsqu'un grief est référé à un arbitre, les parties tenteront de s'entendre sur le choix de celui-ci sans quoi elles s'en référeront au Ministre du Travail. Si les parties s'entendent, elles peuvent nommer chacune un assesseur tel que prévu au Code du Travail.
- d) Le Comité de griefs :

1. Ce Comité sera composé de six (6) membres dont un (1) sera choisi parmi les représentants du Syndicat, un (1) nommé par la division des ressources humaines parmi son personnel et les quatre (4) autres pris de deux (2) 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. Deux (2) 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 quatre (4) membres avant la première audition.

Le Comité de griefs établira les règles et 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. Toutefois, les représentants de la division des ressources humaines et du Syndicat n'auront pas le droit de vote.

2. Le Comité siégera dans les dix (10) jours ouvrables suivants et rendra sa décision le jour même de l'audition ou au plus tard le jour ouvrable suivant.
3. Toute décision rendue par la majorité des membres du Comité de griefs sera finale et liera les parties. À défaut d'une telle décision, l'une ou l'autre des parties peut, après en avoir avisé l'autre partie par écrit au cours des cinq (5) jours ouvrables qui suivent, référer le grief à un arbitre dont la décision sera finale et liera les parties.
4. L'employé qui a soumis un grief ou au nom duquel le Syndicat a soumis un grief, pourra être présent aux séances du Comité de griefs, à l'exception des délibérés.

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

e) Juridiction de l'arbitre ou du Comité de griefs :

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

Le grief soumis par écrit, ne limitera pas l'arbitre ni le Comité de griefs aux clauses invoquées ni à la rectification recherchée.

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

2. Dans les cas de démission où un employé prétend que sa démission n'a pas été libre et volontaire, l'arbitre aura le pouvoir de vérifier si ladite démission est viciée par le fait de fraude, de menace ou de violence.

Si tel est le cas, c'est-à-dire si l'arbitre décide que ladite démission est viciée par le fait de fraude, de menace ou de violence, il pourra alors décider de mettre de côté la démission de l'employé. Celui-ci sera alors automatiquement considéré comme ayant été congédié par l'employeur à la date de sa démission et l'arbitre aura alors le pouvoir d'étudier le grief suivant les dispositions pertinentes de la convention collective comme s'il s'agissait de tout autre cas de congédiement.

Si tel n'est pas le cas, c'est-à-dire si l'arbitre décide que ladite démission n'est pas viciée par le fait de fraude, de menace ou de violence, il devra reconnaître à la démission sa pleine valeur et ses pleins effets juridiques.

- f) Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief. Aucun grief ne doit être considéré comme nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- g) Les délais prévus dans cet article ne peuvent être prolongés que par entente écrite signée par les représentants autorisés de chacune des parties. Si le grief n'est pas présenté à chaque palier dans les délais précités, il est considéré comme abandonné.

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

- h) Tout règlement qui survient à l'une des étapes ci-haut doit faire l'objet d'une entente écrite signée par les représentants autorisés de chacune des parties et sera finale et liera les parties.
- i) Dans le cas d'une réclamation alléguant qu'un employé a été congédié ou s'est vu imposer une sanction disciplinaire sans cause juste et suffisante, le Syndicat peut présenter le grief directement au deuxième palier dans les vingt (20) jours ouvrables de l'incident donnant lieu au grief.
- j) La Compagnie pourra soumettre un grief d'après la procédure établie dans cet article mutatis mutandis.
- k) Discipline :

1. Les employés ne seront pas congédiés et ne subiront pas de sanction disciplinaire 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 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.

Dans les cas de congédiement, la Compagnie informera l'employé par écrit des raisons du congédiement et en remettra ensuite copie au Syndicat; s'il s'agit d'un congédiement immédiat, cet avis sera remis le lendemain. Dans les cas d'avertissement écrit et de suspension, la Compagnie remettra au Syndicat copie de ces avis.

3. Les manquements mentionnés dans une Évaluation du Rendement ne seront pas invoqués contre un employé si les deux (2) évaluations subséquentes reflètent l'amélioration requise.

Les Évaluations du Rendement se feront à tous les six (6) mois.

4. Si l'Évaluation du Rendement arrive à échéance alors que la précédente n'a pas encore été remplie, la première devient nulle et sans effet.

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

5. Tout avertissement écrit (autre que l'Évaluation du Rendement) et/ou avis de suspension ne sera pas invoqué 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.
6. Les employés sont obligés de porter les uniformes, les vêtements spéciaux et équipements/appareils de protection fournis par la Compagnie et de s'abstenir de fumer dans les endroits désignés par la Compagnie.

1) Divers :

Les droits de retour au travail d'un employé victime d'une lésion professionnelle sont ceux déterminés par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et tout désaccord quant à la mise en application de ces droits devra être soumis selon la procédure de griefs de la présente convention.

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

ARTICLE 17 - AUTOMATION (suite)

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.
- 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 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 du Syndicat.
- f) La Compagnie s'engage à recevoir le représentant extérieur du Syndicat comme représentant 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 EXÉCUTÉ PAR LES SURVEILLANTS

- a) Les contremaîtres, les assistants contremaîtres, les représentants de la Compagnie ou tout autre employé hors de cette unité d'accréditation, dont le travail n'est pas inclus dans l'unité d'accréditation, ne travailleront pas sur aucune tâche incluse dans l'unité d'accréditation 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 d'accréditation.
- b) Pour les fins de cette clause, les définitions suivantes s'appliqueront :
1. Travail pour fins de formation : travail accompli en vue d'acquiescer ou faire acquiescer à d'autres des connaissances et de l'habileté.
 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 d'accréditation, 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 bénéficier 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

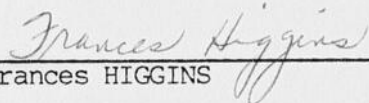
DURÉE

- a) Cette convention liera les parties aux présentes pour une période de vingt-quatre (24) mois, commençant le 31 août 1985 et se terminant le 30 août 1987.
- 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.

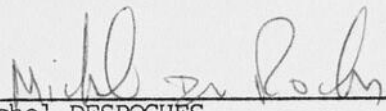
EN FOI DE QUOI NOUS AVONS SIGNÉ, ce 23e jour de janvier 1986.

COMPAGNIE MARCONI CANADA

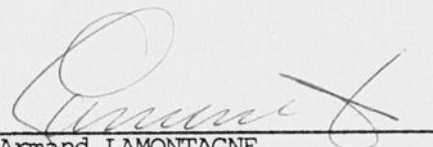
SYNDICAT DES EMPLOYÉS MARCONI



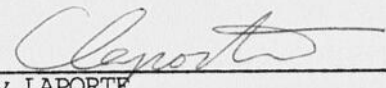
Frances HIGGINS



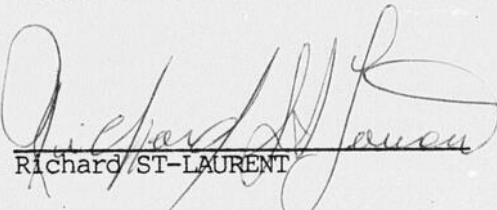
Michel DESROCHES



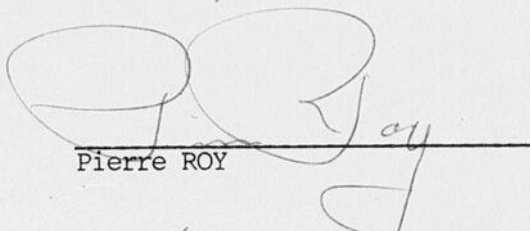
Armand LAMONTAGNE



Guy LAPORTE



Richard ST-LAURENT



Pierre ROY



Guy SAVAGE

ANNEXE "A"

ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR
DE LA DATE DE SIGNATURE AU 29 AOÛT 1986

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	7.03	7.12	7.33	7.54	7.75	7.96	8.17	8.38
02	7.31	7.40	7.62	7.84	8.06	8.28	8.49	8.70
03	7.58	7.68	7.91	8.14	8.37	8.60	8.82	9.04
04	7.87	7.97	8.21	8.45	8.69	8.92	9.15	9.38
05	8.16	8.26	8.51	8.76	9.00	9.24	9.48	9.72
06	8.45	8.56	8.82	9.07	9.32	9.57	9.82	10.07
07	8.76	8.87	9.14	9.40	9.66	9.92	10.18	10.44
08	9.09	9.20	9.47	9.74	10.01	10.28	10.55	10.82
09	9.41	9.53	9.81	10.09	10.37	10.65	10.93	11.21
10	9.75	9.87	10.16	10.45	10.74	11.03	11.32	11.61
11	10.04	10.17	10.47	10.77	11.07	11.37	11.67	11.97
12	10.35	10.48	10.79	11.10	11.41	11.72	12.03	12.33
13	10.65	10.78	11.10	11.42	11.74	12.06	12.37	12.68
14	10.94	11.08	11.41	11.74	12.07	12.40	12.72	13.04
15	11.28	11.42	11.76	12.10	12.44	12.77	13.10	13.43
16	11.59	11.74	12.09	12.44	12.79	13.13	13.47	13.81
17	11.91	12.06	12.42	12.78	13.14	13.49	13.84	14.19
18	12.23	12.38	12.75	13.12	13.49	13.85	14.21	14.57
19	12.55	12.71	13.09	13.47	13.84	14.21	14.58	14.95
20	12.88	13.04	13.43	13.82	14.20	14.58	14.96	15.34
21	13.19	13.36	13.76	14.16	14.55	14.94	15.33	15.72

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"

ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR
À COMPTER DU 30 AOUT 1986

GRADE	TAUX HORAIRES							
	TAUX D'EM- BAUCHAGE	TAUX A	TAUX B	TAUX C	TAUX D	TAUX E	TAUX F	TAUX G
01	7.36	7.45	7.67	7.89	8.11	8.33	8.55	8.76
02	7.63	7.73	7.96	8.19	8.42	8.65	8.87	9.09
03	7.93	8.03	8.27	8.51	8.75	8.99	9.22	9.45
04	8.23	8.33	8.58	8.83	9.08	9.32	9.56	9.80
05	8.53	8.64	8.90	9.16	9.41	9.66	9.91	10.16
06	8.83	8.94	9.21	9.48	9.74	10.00	10.26	10.52
07	9.15	9.27	9.55	9.83	10.10	10.37	10.64	10.91
08	9.49	9.61	9.90	10.19	10.47	10.75	11.03	11.31
09	9.83	9.95	10.25	10.55	10.84	11.13	11.42	11.71
10	10.18	10.31	10.62	10.93	11.23	11.53	11.83	12.13
11	10.50	10.63	10.95	11.27	11.58	11.89	12.20	12.51
12	10.81	10.95	11.28	11.60	11.92	12.24	12.56	12.88
13	11.12	11.26	11.60	11.93	12.26	12.59	12.92	13.25
14	11.45	11.59	11.93	12.27	12.61	12.95	13.29	13.63
15	11.78	11.93	12.28	12.63	12.98	13.33	13.68	14.03
16	12.12	12.27	12.63	12.99	13.35	13.71	14.07	14.43
17	12.45	12.61	12.98	13.35	13.72	14.09	14.46	14.83
18	12.79	12.95	13.33	13.71	14.09	14.47	14.85	15.23
19	13.11	13.28	13.67	14.06	14.45	14.84	15.23	15.62
20	13.46	13.63	14.03	14.43	14.83	15.23	15.63	16.03
21	13.80	13.97	14.38	14.79	15.20	15.61	16.02	16.43

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 inchangée. 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 - RÉTROGRADATIONS 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.

Si l'employé ne désire pas être reclassifié tel que prévu au paragraphe précédent, il sera mis à pied et ne conservera ses droits de rappel que pour le poste qu'il occupait avant sa première rétrogradation.

- 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.

ARTICLE 7 - RÉTROGRADATIONS ET PROTECTION SALARIALE (suite)

- 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 41 cents l'heure pour le quart de soirée et 47 cents l'heure pour le quart de nuit. A compter du 30 août 1986, le supplément pour le quart de soirée sera augmenté à 43 cents et celui pour le quart de nuit sera augmenté à 49 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 contremaître 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).