

A. N° (26407-01) DÉPÔT

5323 - 1

Dépôt N°: 

--	--	--	--	--

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> 2 Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-26764-01</b>
<b>Date</b>	Signature: voir détails Réception: 85-03-20 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Travailleurs en Communica- tions, Electronique, Electricité, Tech...CTC local 592 1650 rue Thierry LaSalle, Qué H8N 2K4	<input type="checkbox"/> Déposant Novatel Communications Ltd 4900 rue Fisher V. St-Laurent, Qué H4T 1J6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Le Synd. des Trav. en Communications Electronique....CTC FTQ Att.: M. André Letarte 300 de Maisonneuve E., suite 1401 Montréal, Qué H2L 4L8	E.V.: Même & 3190 Joseph Dubreuil, Lachine Région: 06-06 Activité: 3350 (5) Affiliation: 7

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

1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>
----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

 Voir au verso pour les codes

Remarques							
<b>ENTENTE: Appendice 1.A de la convention collective</b> <b>Classification ettaux signée: 85-02-21</b> <b>Article 8.18 désignée 8.18a, signée: 85-03-01</b>							
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td>Pierrette David /sq</td> <td>85-04-02</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David /sq	85-04-02
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David /sq	85-04-02						

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



26764-01 (10499-01-26407-01)

2 ententes

'85 MAR 20 11 34

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENIR ENTRE

Le Syndicat des travailleurs en communication,  
électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada  
Local 592

(ci-après appelé le "syndicat")

ET

NovAtel Communications Ltd.

(ci-après appelé "l'employeur")

Les parties conviennent de modifier la présente convention collective,  
à l'appendice 1.A en vigueur du 20 mai 1984 au 19 mai 1985, pour y  
inclure la classification et les taux suivants et ce, à partir de la  
date de signature de la présente lettre d'entente.

	<u>Taux d'embauche</u>	<u>4 mois</u>	<u>8 mois</u>	<u>12 mois</u>
<u>MONITEUR</u> :	10,34	10,55	10,76	10,99
	11,10			

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce 21<sup>e</sup> jour de février  
1985.

Pour le syndicat

Antal Housis

Pour l'employeur

J. Chesney

LETTRE D'ENTENTE

85 MAR 20 11 34

INTERVENUE ENTRE

Le Syndicat des travailleurs en communication,  
électronique, électricité, techniciens et salariés du Canada  
Local 592

(ci-après appelé le "syndicat")

ET

NovAtel Communications Ltd.

(ci-après appelé "l'employeur")

L'employeur et le syndicat conviennent de modifier la convention collective en vigueur jusqu'au 19 mai 1986, selon ce qui suit.

1. L'article 8,18 est désigné comme 8,18a.
2. Est ajouté à la suite de l'article ci-haut mentionné, 8,18b et 8,18c.

"b. Quand un employé ayant le moins d'ancienneté dans sa classification refuse de changer d'équipe de travail, il sera mis à pied et pourra exercer son droit de déplacement, si son ancienneté le lui permet. Néanmoins, il perdra tout droit de rappel dans son ancienne classification.

Toute vacance ainsi créée sera comblée selon les dispositions de l'article 8,16".

"c. Un employé, qui n'a pas pu exercer son droit de déplacement à cause de son ancienneté et qui est mis à pied, et qui par la suite est rappelé au travail et refuse le quart de travail, perdra son droit de rappel dans sa classification".

En foi de quoi les parties ont signé à Montréal ce 1 jour *Mars* 85.

Pour le syndicat

*Antal Kovacs*

Pour l'employeur

*[Signature]*

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 05323-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-26764-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-09-12	83-09-14		83-05-20	86-05-19	60

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Intern. des Travailleurs de l'Electricité, de Radio et de Machineria Local 592 Att: André Letarte 1650 rue Thierry Lasalle, Québec H8N 2K4	<input type="checkbox"/> Déposant Novatel Communications Ltd, 4900 rue Fisher Ville St-Laurent, Québec H4T 1J6

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau.

Région	06-06	Activité	3350(5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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

(10499-01) Int. Systems Ltd.  
(26407-01) Westech Systems Ltd.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David	83-10-17

Pour renseignements

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

003 (011) RECHERCHE

INTERNATIONAL UNION OF ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS, affiliated with the American Federation of Labour, Congress of Industrial Organizations (ALF, CIO); the Canadian Labour Congress (CLC); and the Quebec Federation of Labour (QFL); for and in behalf of its local 592.

ci-après appelé "le Syndicat"  
hereinafter called "the Union"

26764-01

Date d'entrée en vigueur: 20 mai 1983  
Date d'expiration: 19 mai 1986

Effective: May 20, 1983  
Expiry: May 19, 1986

CONVENTION COLLECTIVE

COLLECTIVE AGREEMENT

ENTRE:  
BETWEEN:

NOVATEL COMMUNICATIONS LTD/LIMITEE  
4900 Fisher St., St. Laurent, P.Q.

ci-après appelé "la Compagnie"  
hereinafter called the "Company"

PAR  
MESSAGEUR

'83 SEP 14 9 43

hdk

ET:  
AND:

Le Syndicat International des Travailleurs de  
l'Electricité, de Radio et de Machinerie FAT,  
COI, CTC, (SITE) au nom et de concert avec sa  
Section Locale 592

INTERNATIONAL UNION OF ELECTRICAL, RADIO AND  
MACHINE WORKERS, affiliated with the American  
Federation of Labour, Congress of Industrial  
Organizations (ALF, CIO); the Canadian Labour  
Congress (CLC); and the Quebec Federation of  
Labour (QFL); for and in behalf of its local  
592.

ci-après appelé "le Syndicat"  
hereinafter called "the Union"

TABLE OF CONTENTS

Article 1	General Purpose
Article 2	Definition of Bargaining Unit
Article 3	Recognition
Article 4	Union Security
Article 5	No Discrimination
Article 6	Rights & Functions of Management
Article 7	No Strike or No Lockout
Article 8	Seniority
Article 9	Notice of Lay-off
Article 10	Bargaining Unit Work
Article 11	Continuous Services
Article 12	Hours of Work
Article 13	Overtime
Article 14	Paid Holidays
Article 15	Paid Vacation
Article 16	Rest & Wash-up Periods
Article 17	Off Shift Premium
Article 18	Call-in Pay
Article 19	Reporting for Work
Article 20	Bereavement Leave
Article 21	Jury Duty
Article 22	Insurance
Article 23	Leave of Absence
Article 24	Sick Leave with Pay
Article 25	Bulletin Board
Article 26	Safety and Health
Article 27	Union Representation
Article 28	Company Representation
Article 29	Grievance Procedure
Article 30	Arbitration
Article 31	Discharge & Suspension Cases
Article 32	Disability Payment
Article 33	Wages
Article 34	Separation Allowance Plan
Article 35	Retirement Plan
Article 36	Appendices
Article 37	Duration of Agreement
Appendix No. 1	Hourly Rates
Appendix No. 2	Group Insurance
Appendix No. 3	Disability
Appendix No. 4	Pension Plan
Letter of Understanding	

TABLE DE MATIERES

Article 1	But
Article 2	Définition de l'unité de négociations
Article 3	Reconnaissance
Article 4	Sécurité Syndicale
Article 5	Pas de discrimination
Article 6	Droits et Fonctions de la Direction
Article 7	Pas de Grève ni de Contre-Grève
Article 8	Ancienneté
Article 9	Avis de Mise-à-pied
Article 10	Travail de l'unité de négociations
Article 11	Service Continu
Article 12	Heures de travail
Article 13	Temps supplémentaires
Article 14	Jour fériés payés
Article 15	Vacances Payées
Article 16	Périodes de lavage et de repos
Article 17	Prime d'équipe
Article 18	Indemnité de rappel
Article 19	Présentation au travail
Article 20	Congé pour cause de mortalité
Article 21	Fonction de juré
Article 22	Assurance
Article 23	Congés autorisés
Article 24	Congés de maladie
Article 25	Tableau d'affichage
Article 26	Sécurité et santé
Article 27	Représentation du Syndicat
Article 28	Représentation de la Compagnie
Article 29	Procédure de griefs
Article 30	Arbitrage
Article 31	Cas de congédiement et de suspension
Article 32	Paiement d'invalidité
Article 33	Salaires en général
Article 34	Régime d'indemnité de Séparation
Article 35	Régime de retraite
Article 36	Appendices
Article 37	Duré de l'entente
Appendice No. 1	Tarif des Salaires
Appendice No. 2	Assurance Groupe
Appendice No. 3	Invalidité
Appendice No. 4	Régime de Retraite
Lettre d'entente	

## ARTICLE 1

### GENERAL PURPOSE

- 1.01 It is the intent and purpose of the parties hereto that this Agreement will promote quality and efficiency and improve industrial and economic relations between the Union, the employees and the Company.
- 1.02 The term "employee" and "employees" as used in this Agreement shall mean an employee or employees covered by this Agreement. Where masculine pronouns are used, they should be construed to mean masculine and feminine employees.

## ARTICLE 2

### DEFINITION OF THE BARGAINING UNIT:

- 2.01 All employees as defined in the Labour Code, save and except the office employees and engineering personnel.

## ARTICLE 3

### RECOGNITION

- 3.01 The Company recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for the employees constituting the bargaining unit as defined in Article 2, in all matters of wages, hours and other conditions of work and employment.
- 3.02 No present or newly hired employee shall be excluded from the bargaining unit because of change in job title or method of payment, unless such change is in conformity with 2.01 above.

## ARTICLE 4

### UNION SECURITY

- 4.01 All employees of the bargaining unit must be members of the Union as a condition of employment.

## ARTICLE 1

### BUT

- 1.01 Les parties aux présentes désirent par cette Convention Collective promouvoir la qualité et l'efficacité et améliorer les relations industrielles et économiques entre le Syndicat, les employés et la Compagnie.
- 1.02 Les termes "employé" et "employés", tels qu'utilisés dans la présente Convention signifient un ou des employés régis par cette Convention. Lorsque les pronoms masculins seront utilisés, ils doivent être interprétés pour vouloir signifier les employés masculins et féminins.

## ARTICLE 2

### DEFINITION DE L'UNITE DE NEGOCIATION

- 2.01 Tous les employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, et du département de génie.

## ARTICLE 3

### RECONNAISSANCE

- 3.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif de tous les employés faisant partie de l'unité de négociations, tel que stipulé à l'Article 2, en ce qui concerne les taux de salaire, heures de travail et toutes autres conditions d'emploi.
- 3.02 Aucun employé, actuel ou futur, ne sera exclu de l'unité négociations par suite d'un changement de fonctions ou de méthode de paiement à moins que ce changement ne soit conforme avec l'Article 2.01 ci-dessus précité.

## ARTICLE 4

### SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tous les employés de l'unité de négociations doivent être membres du Syndicat comme condition d'embauchage.

4.02 The Company agrees to deduct weekly from the earnings of the employees the regular Union dues and Initiation fee, when applicable, as stipulated in Article 47 of the Quebec Labour Code.

4.03 Such monies, together with a detailed list of such collections, shall be remitted by cheque payable to the order of the Union, to the Financial Secretary of the International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, AFL, CIO, CLC, (I.U.E.) Local 592, within ten (10) days after the end of the calendar month in which such deductions are made.

4.04 It is understood and agreed that the Union will save the Company harmless from any and all claims which may be made against it by any employees for amounts deducted from wages as herein provided.

#### ARTICLE 5

##### NO DISCRIMINATION

5.01 The Company agrees that they will not discriminate against any employees.

#### ARTICLE 6

##### RIGHTS AND FUNCTIONS OF MANAGEMENT

6.01 Subject only to the restrictions contained in this Agreement, and subject to the right of the employee concerned to lodge a grievance, the Union recognizes that the customary functions of management are vested in the Company, and the these functions include, but are not limited to:

- a) The right to manage the plant and to direct its operations.
- b) The right to limit, change, suspend or cease operations in whole or in part.
- c) The right to make and apply rules concerning production schedules of work, safety, order, discipline and regulations for the protection of employees, the plant and equipment.

4.02 La Compagnie convient de déduire chaque semaine, pour tous les employés, les cotisations syndicales, et les droits d'entrée lorsqu'applicable, tel que spécifié par l'Article 47 du Code du Travail du Québec.

4.03 Les sommes perçues, ainsi qu'une liste détaillée de ces déductions, devront être remises au Secrétaire-Financier du Syndicat, par chèque payable au nom du Syndicat International des Travailleurs de l'Electricité, de Radio et de Machinerie FAT, COI, CTC, (S.I.T.E.), Section Locale 592, dans les dix (10) jours suivant la fin du mois dans lequel de telles déductions ont été faites.

4.04 Il est entendu et convenu que le Syndicat protégera la Compagnie de toutes revendications provenant des employés, dues au montant déduit du salaire, comme stipulé ci-dessus.

#### ARTICLE 5

##### PAS DE DISCRIMINATION

5.01 La Compagnie convient de ne pratiquer aucune discrimination à l'égard des employés.

#### ARTICLE 6

##### DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

6.01 Sous réserve des restrictions imposées par la présente Convention et du droit des employés visés de formuler un grief, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles d'administration appartiennent à la Compagnie et que ces fonctions comprennent, mais ne sont pas limitées à:

- a) le droit de gérer son entreprise et de diriger ses opérations.
- b) le droit de limiter, changer, suspendre ou cesser ses opérations en tout ou en partie.
- c) le droit d'établir et d'appliquer les règlements concernant les horaires de travail de la production, la sécurité, le maintien de l'ordre, la discipline et autres règlements visant à la protection des employés de l'usine et de l'équipement.

- d) The right to hire, classify and direct the work force.
- e) The right to decide and apply decisions in matters of discharge for just cause, suspension or other disciplinary measures, in matters of layoffs, rehiring, promotions, transfers and demotions, as well as in the matter of requirements of job, quality and efficiency standards, labour standards, qualifications and efficiency.
- f) The right to determine the products to be manufactured, methods of manufacture, kinds and locations of tools to be used, processes of manufacture and assembling, engineering and designing of those products and the control of materials and parts to be incorporated in the production process.

ARTICLE 7

NO STRIKE AND NO LOCKOUT

- 7.01 The Company agrees that there shall be no lockout of its employees, and the Union agrees that there shall be no strike, slow down and/or other stoppage or interference with work during the life of this Agreement.

ARTICLE 8

SENIORITY

- 8.01 Seniority shall be the total length of service of employees dating from their last date of employment with the company.
- 8.02 The seniority of a person in the employ of the Company within the bargaining unit as of May 27, 1966, shall be based on his total service with the Company and thereafter shall accumulate on the basis of his service with the bargaining unit.
- 8.03 An employee who transfers or is rehired to a position outside the bargaining unit shall be deemed to have forfeited any further claim to seniority in the bargaining unit.

- d) le droit d'embaucher, de classier, et de diriger les employés.
- e) le droit de décider et d'appliquer les décisions en ce qui a trait aux congédiements pour juste cause, aux suspensions et autres mesures disciplinaires, aux mises-à-pied, réembauchages, promotions, transferts et rétrogradations et aussi en ce qui concerne les exigences de l'emploi, des standards de la qualité et de l'efficacité.
- f) le droit de choisir les produits à être traités, méthodes de fabrication, genre et emplacement des machines qui seront utilisées, procédés de fabrication et assemblage, usinage et dessin de ses produits, et contrôle des matériaux et pièces qui serviront au procédés de production.

ARTICLE 7

PAS DE GREVE - PAS DE CONTRE-GREVE

- 7.01 La Compagnie convient de ne pas causer de contre-grève des employés, et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, ralentissement de production et/ou tout autre arrêt ou intervention au travail durant le terme de cette Convention.

ARTICLE 8

ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté est définie comme étant la période totale de service de l'employé datant de sa dernière date d'emploi avec la Compagnie.
- 8.02 L'ancienneté d'une personne faisant partie de l'unité de négociations et à l'emploi de la Compagnie depuis le 27 mai 1966, sera basée sur ses crédits de service avec la Compagnie, ancienneté qui par la suite s'accumulera suivant ses crédits de service avec l'unité de négociations.
- 8.03 Tout employé qui est transféré ou est réembauché à une position hors de l'unité de négociations sera considéré comme n'ayant plus d'ancienneté au sein de l'unité de négociations.

- 8.04 Notwithstanding all other rights under this Agreement, a new employee shall be considered a probationary employee and shall be deemed to have no seniority for a period of thirty (30) actual days worked from the date of hiring. The Company may, at its discretion, discharge a new employee at any time prior to the expiration of this probationary period. The Company agrees that its discretion shall not be used capriciously.
- 8.05 Upon completion of the probationary period, an employee shall be deemed to have seniority from date of hiring.
- 8.06 A new employee laid off before completion of the probationary period and is subsequently re-hired within twelve (12) months shall be given credit for the number of days worked previously toward completion of his probationary period as defined in Article 8.4 above.
- 8.07 If a reduction on work force is necessary, probationary employees in the affected job classification shall be laid off first.
- 8.08 If a further reduction is necessary, employees with the least seniority in the affected job classification shall be laid off from their present job next.
- 8.09 a) When an employee is laid off in a job classification, he may displace an employee with lesser seniority in any classification in the same or lower wage bracket defined in Appendix "1".  
b) It is agreed that employees with four or more years of service with the Company, who exercise their rights as defined in 8.9(a) above, shall not suffer any reduction in their established rate of pay for a period of two months after the layoff.
- 8.04 Nonobstant tous les autres droits énoncés dans la présente Convention, un nouvel employé sera considéré à l'essai et comme n'ayant pas d'ancienneté pendant une période de trente (30) jours ouvrables de la date de son embauchage. La Compagnie peut, à sa discrétion, congédier un nouvel employé à n'importe quel moment avant l'expiration de sa période d'essai. La Compagnie convient de ne pas exercer ce droit capricieusement.
- 8.05 Après avoir complété sa période d'essai, l'ancienneté d'un employé sera calculé de la date de son embauchage.
- 8.06 Un nouvel employé qui est mis-à-pied avant d'avoir complété sa période d'essai et qui est ré-embauché subseqüemment en-uedans d'une période de douze (12) mois, aura des crédits pour le nombre de jours travaillés précédemment en vue de compléter sa période d'essai, tel que stipulé à l'Article 8.4 ci-dessus précité.
- 8.07 Advenant la nécessité d'une réduction dans la main-d'oeuvre, les employés à l'essai dans les classifications d'emploi affectées, seront les premiers mis-à-pied.
- 8.08 Si une autre réduction de la main-d'oeuvre s'avérait nécessaire, les employés ayant le moins d'ancienneté dans les classifications d'emploi affectées, seront les suivants à être mis-à-pieds.
- 8.09 a) Lorsque un employé est mis-à-pied il peut déplacer un employé possédant moins d'ancienneté dans n'importe quelle classification ayant une échelle de salaire égale ou inférieure tel que défini à l'appendice "1".  
b) Il est convenu que les employés qui ont quatre (4) ans ou plus de service avec la Compagnie, pouvant exercer leur droit, tel que défini à l'Article 8.09(a) ne souffriront e d'aucune réduction dans leur échelle de salaire établie, et ce, durant une période de deux (2) mois après la mise-à-pied.

- 8.10 It is understood and agreed that in lay-off, an employee who displaces another employee, due to the application of Article 8.7, 8.8 and 8.9 above, shall be willing and able to perform the work remaining within a period of 20 actual days worked.
- 8.11 a) An employee other than a probationary employee who is laid-off shall have recall rights for a period of twelve months from the date of his lay-off and his seniority and continuous service shall accumulate for that period.  
 b) An employee who has completed (3) three years of services or more at his date of lay-off shall have recall rights for a period of twenty-four (24) months from date of his lay-off and his seniority and continuous service shall accumulate for that period.  
 c) An employee who lost his seniority because of layoff for lack of work for a period exceeding his recall rights as defined in Section 8.11 a) and b), shall be given credit for the amount of seniority acquired prior to such layoff after one (1) year of unbroken re-employment within the bargaining unit.
- 8.12 The Company shall recall laid-off employees by seniority, in their respective job classification. If there are no laid-off employees in such job classification, other laid-off employees who can perform the job as satisfactorily shall first be considered for such jobs before hiring any new employees. Recall shall be made by registered mail at the employees last address on record with the Company. It shall be the employee's responsibility to supply the Company with his correct and current address and any changes that occur. The Company's obligation to recall under this clause shall be fulfilled if:
- a) the employee refuses recall within a classification covered by the same or higher wage bracket than that from which he was laid off.  
 b) the employee fails to respond to his recall within five (5) working days from the date of receipt of his recall letter.
- 8.10 Il est convenu et accepté que lors d'une mise-à-pied, un employé qui déplace un autre employé en vertu de l'application des articles 8.7, 8.8 et 8.9 précités, devra être consentant et capable d'accomplir le travail disponible en-dedans d'une période de vingt (20) jours travaillés.
- 8.11 a) Un employé, autre qu'un employé à l'essai, qui est mis-à-pied, aura des droits de rappel pour une période de douze (12) mois de la date de mise-à-pied et son ancienneté et son service continue s'accumuleront durant cette période.  
 b) Un employé ayant complété trois (3) ans ou plus de service à la date de sa mise-à-pied, aura des droits de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois de la date de sa mise-à-pied et son ancienneté et son service continue s'accumuleront durant cette période.  
 c) Un employé qui a perdu son ancienneté par suite de mise à pied, à cause d'un manque de travail, pour une période excédant ses droits de rappel tel que définis dans le para. 8.11 a) et b), aura le droit à l'ancienneté établie dans l'unité de négociations, s'il est de nouveau à l'emploi de la Compagnie dans l'unité d'accréditation pendant un (1) an de travail ininterrompu.
- 8.12 La Compagnie devra rappeler les employés en mise-à-pied par ordre d'ancienneté dans leur classification d'emploi respective. S'il n'y a aucun employé mis-à-pied dans lesdites classifications d'emploi, d'autres employés mis-à-pied pouvant accomplir le travail d'une façon satisfaisante seront considérés pour de tels emplois, et ce, avant d'embaucher de nouveaux employés. Les avis de rappel seront envoyés par adresse connue par la Compagnie et ça sera la responsabilité de l'employé de faire connaître à la Compagnie, son adresse exacte et courante et de tout changement qui pourrait survenir. L'obligation de la Compagnie, quant aux droits de rappel, sera considérée comme acquittée si:
- a) l'employé refuse l'offre de rappel à l'intérieur d'une classification comprise dans la même échelle de salaire ou dans une échelle supérieure à celle de laquelle il fut mis-à-pied.  
 b) l'employé néglige de répondre à l'appel en-dedans de cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du dit avis.

c) his recall letter is returned because he failed to file a correct address with the Company.

c) l'avis de rappel est retourné parce que l'employé a négligé d'informer la Compagnie de son adresse exacte.

8.13 When an employee is temporarily transferred for the convenience of the Company to a higher or lower rated job classification, the transfer shall be governed strictly by seniority, where it does not interfere with production and if so, the transfer must previously be discussed with the Union.

8.13 Quand un employé est temporairement transféré pour la commodité de la Compagnie, à un emploi classifié plus bas ou plus haut, le déplacement sera fait selon l'ancienneté lorsque la production n'est pas affectée, dans ce cas le transfert doit être préalablement discuter avec le Syndicat.

Any employee who is temporarily transferred to a classification other than his shall be remunerated at the rate of the new classification, or at his regular rate, whichever is higher.

Tout employé qui sera temporairement utilisé sur une classification autre que la sienne, sera payé au taux de sa nouvelle classification ou à son taux actuel, selon le taux le plus élevé des deux.

8.14 An employee with established seniority who is unable to perform his regular assigned duties with the Company, because of disabling sickness or injury shall see his seniority privileges accumulate while such condition continues during a period equal to the employee's recall rights as defined in Article 8.11. If an employee's sickness or injury goes beyond the recall rights defined in Article 8.11, such cases shall be discussed individually.

8.14 Un employé possédant une ancienneté établie et qui est incapable d'accomplir ses tâches régulières à cause de maladie ou de blessures, verra ses droits d'ancienneté s'accumuler en même temps que les droit de rappel de l'employé tel que défini à l'Article 8.11. Si l'absence d'un employé s'étend au delà de la période de rappel, tel que défini à l'Article 8.11, alors de tels cas seront discutés individuellement.

8.15 Upon the return to work of an employee who has been absent for illness or injury, he will return to his former classification if still available otherwise he will be offered, in accordance with his seniority, other available work in accordance with this Article.

8.15 Lors du retour au travail d'un employé qui était en congé de maladie ou de blessures, ce dernier reprendra son ancien travail pourvu que cette fonction soit encore disponible, sinon la Compagnie lui offrira, selon son ancienneté, un autre travail disponible selon les dispositions de cet article.



8.16 All vacancies in classifications covered by this Agreement or vacancies created by the addition of new classifications, shall be posted for a period of three (3) working days on the Company's notice boards. A copy of all notices of vacancies shall be furnished to the President of the Union. Employees applying shall be considered for such vacancies. Where the skill and ability of two or more employees making application are relatively equal, seniority shall govern. Employees applying and not accepted for any vacancies shall be given the reason they were not accepted. Such reason, if requested by the employee shall be subject to the grievance procedure. Employees who apply shall keep one copy of their applications.

8.17 The successful applicant shall be considered to be on trial until he has worked thirty (30) working days on the job. If he fails to qualify within this trial period, he shall be returned to his former job. During this period, the employee may request transfer off the job and return to his former job. However, the above trial period may be extended up to eighty (80) working days by mutual agreement.

8.18 In the event of the necessity to implement a second or third shift, the most senior employees shall be given shift preference.

8.16 Tout emploi vacant couvert par cette Convention ou toute vacance créée par l'addition de nouvelles classifications seront affichés pour une période de (3) trois jours ouvrables sur le tableau d'affichage de la Compagnie. Une copie de chaque avis sera remise au président du Syndicat. Tout employé peut poser sa candidature à un emploi vacant. Lorsque deux (2) postulants ou plus possèdent des qualifications relativement égales, l'ancienneté alors prévaudra. Les employés faisant application mais qui sont refusés pour remplir ladite fonction seront informés de la raison pour laquelle leur application n'aura pas été acceptée. Cette raison sera sujette à la Procédure de Grievs si l'employé le désire. Les employés faisant application pour un poste vacant conserveront copie de cette demande.

8.17 Le candidat élu sera considéré en période d'essai jusqu'à ce qu'il ait accompli une période de trente (30) jours ouvrables à l'emploi. Si, dans cette période, il ne parvient pas à se qualifier, il sera alors retourné à son ancienne classification. Durant cette période l'employé peut demander un transfert et retourner à son ancienne classification. Cependant, cette période d'essai peut être prolongée jusqu'à quatre-vingt (80) jours ouvrables sur entente mutuelle.

8.18 Advenant la nécessité d'établir une deuxième ou troisième équipe, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence quant à l'équipe de leur choix.

8.19 Night shift employees shall be given preference according to seniority for vacancies in the same job classification on the day shift.

8.20 Top seniority in the plant will be granted for not more than four (4) officers and three (3) stewards of the Union.

8.21 The Company shall supply the Union with a seniority list of each employee in the bargaining unit by job classification showing seniority date, name, clock number and rate, and such a list shall be revised every four (4) months. Four (4) copies of seniority lists for all employees covered by this Agreement will be forwarded to the local Union, one further copy will be mailed to the International Union office. The Union shall be notified in writing of any change in an employee's classification plus the classification and wage rate of a newly hired employee.

#### ARTICLE 9

##### NOTICE OF LAYOFF

9.01 a) In all layoffs, the Company shall give employees ten (10) working days notice or ten (10) days pay at the regular straight time rate in lieu of such notice. The Company will advise the Union Committee of the layoff one working day before the actual layoff notice is given to the employee(s). The provision above will not apply to temporary layoff as defined below.

b) Layoffs of five (5) working days or less are temporary and shall be governed strictly by seniority in the job classification where there is lack of work. No employees shall be subject to more than three (3) temporary layoffs in any calendar year.

8.19 Les employés travaillant sur l'équipe de nuit auront la préférence, selon leur ancienneté, pour les emplois vacants, à l'intérieur de la même classification, de l'équipe de jour.

8.20 L'ancienneté préférentielle dans l'usine sera accordée à pas plus de quatre (4) officiers et de trois (3) cédés d'atelier du Syndicat.

8.21 La Compagnie devra remettre au Syndicat une liste d'ancienneté des employés de l'unité de négociations, indiquant le nom, la classification d'emploi, le taux horaire, le numéro de poinçon et la date d'entrée en service desdits employés. Cette liste sera révisée tous les quatre (4) mois. Quatre (4) copies de cette liste des employés couverts par la présente Convention collective seront remises au Syndicat et une copie additionnelle sera postée au bureau du Syndicat International. Le Syndicat sera informé par écrit de tout changement dans la classification d'un employé de même que de la classification et du taux horaire de tout nouvel employé.

#### ARTICLE 9

##### AVIS DE MIS-A-PIED

9.01 a) Lors d'une mise-à-pied, la Compagnie devra donner à l'employé un avis de dix (10) jours ouvrables ou dix (10) jours de paie à son taux régulier tenant lieu d'avis. La Compagnie avisera le Comité du Syndicat de la mise-à-pied imminente un (1) jour ouvrable avant l'avis à l'employé tel que décrit ci-dessus. Cet avis d'un (1) jour ne s'applique pas aux mises-à-pied temporaires, tel que décrites ci-après.

b) L'Ancienneté prévaudra dans les cas de mises-à-pied temporaire de cinq (5) jours ouvrables ou moins dans la classification d'emploi où il y a un manque de travail. Aucun employé ne sera assujéti à plus de trois (3) mises-à-pied temporaires dans toute année calendrier.

9.02 This new article is included for information only.

The notice will be one week for less than one year of continuous service, two weeks for one to five years continuous service, four weeks for five to ten years of continuous service and eight weeks for ten or more years of continuous service.

#### ARTICLE 10

##### BARGAINING UNIT WORK

10.01 The Company agrees that it will not permit any person not within the bargaining unit to perform the work or operation normally done by an employee within the bargaining unit, except for the purpose of instruction, experimental work, to provide a relief period for an employee upon request, or by mutual agreement in other emergencies.

#### ARTICLE 11

##### CONTINUOUS SERVICE

- 11.01 The seniority and employment of an employee shall terminate if he: -
- a) Resigns,
  - b) Is discharged for just cause and is not reinstated through the grievance procedure or arbitration.
  - c) Is laid off for a period exceeding his recall rights as defined in Article 8.11.
  - d) Is absent from work for more than three (3) working days without satisfactory explanation.
  - e) Is absent from work beyond authorized sick leave, vacation, or other leaves of absence without satisfactory explanation.

#### ARTICLE 12

##### HOURS OF WORK

12.01 The normal work week for all employees covered by this Agreement shall be 40 hours, not to exceed eight (8) hours in any one day.

9.02 Ce nouvel article est inclus pour information seulement.

Le préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans de service continu ou plus.

#### ARTICLE 10

##### TRAVAIL DE L'UNITE DE NEGOCIATIONS

10.01 La Compagnie s'engage à ne pas permettre à quiconque qui ne fait pas partie de l'unité de négociation d'effectuer quelque travail ou opération qui est accompli normalement par un employé de l'unité de négociations sauf pour fins d'instruction, travail d'essais, pour procurer un repos à un employé sur sa propre demande, ou avec entente mutuelle en d'autres cas d'urgence.

#### ARTICLE 11

##### SERVICE CONTINU

- 11.01 Un employé sera considéré comme ayant quitté son emploi et il perdra son ancienneté si:
- a) il démissionne
  - b) il est congédié pour juste cause et n'est pas réintégré dans ses fonctions par suite de l'application de la Procédure de Grievs ou d'arbitrage.
  - c) il est mis-à-pied pour une période excédant ses droits de rappel, tel que stipulé à l'Article 8.11
  - d) il est absent de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans fournir une explication satisfaisante;
  - e) il dépasse la période de son congé de maladie, de vacances ou d'un congé autorisé sans fournir une explication satisfaisante.

#### ARTICLE 12

##### HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine normale de travail de tous les employés couverts par cette Convention, sera de quarante (40) heures, n'excédant pas huit (8) heures par jour.

The normal work for day shift employees shall be Monday to Friday, with the following hours:

7:30 a.m. to 4:00 p.m.  
(Half an hour for lunch)

12.02 No change in the established work schedule will be effected unless it is mutually agreed by the parties.

12.03 This Article is not to be read or construed as a guarantee to provide work for any period whatsoever.

### ARTICLE 13

#### OVERTIME

13.01 When overtime work is necessary the Company shall endeavor to give twenty-four (24) hours notice of overtime. Failing such notice employees shall be paid \$2.25 lunch money. Employees and the appropriate steward shall be notified and the latter in writing of the necessity to work overtime, as follows:

On regular working days: before lunch period.

On Saturdays, Sundays & Holidays: before the lunch period of the preceding working day.

13.02 All time worked before the established starting time or after the established quitting time for any shift shall be regarded as overtime.

13.03 All overtime not exceeding three (3) hours in a day, and up to four (4) hours on Saturdays shall be paid for at time and one-half. Overtime exceeding three (3) hours in a day and four (4) hours on a Saturday, and overtime worked on Sundays shall be paid for at double time.

13.04 Time and one-half shall mean one and one-half times the employee's hourly rate and double time shall mean two (2) times the employee's hourly rate.

L'Horaire normal de travail pour l'équipe de jour sera du lundi au vendredi avec l'horaire suivant:

7:30 à 16:00 heures  
(une demi-heure pour le repas)

12.02 Aucun changement ne sera effectué à l'horaire normal de travail déjà établie à moins d'une entente mutuelle.

12.03 Cet article ne doit pas être interprété comme étant une garantie d'heures de travail pour quelque période que ce soit.

### ARTICLE 13

#### TEMPS SUPPLEMENTAIRES

13.01 Lorsque du travail supplémentaire est nécessaire, la Compagnie s'efforcera de donner vingt-quatre (24) heures d'avis. A défaut de le faire, les employés recevront une allocation de \$2.25 pour le repas. Les employés et le délégué d'atelier concerné seront avisés, ce dernier par écrit, de la nécessité d'accomplir du travail supplémentaire, comme suit:

Journée régulière de travail: avant la période de repas.

Les samedis, dimanches et jours fériés: avant la période du repas de la journée ouvrable précédente.

13.02 Tout temps travaillé avant l'heure fixée pour le début ou après l'heure fixée pour la fin d'une période de travail sera considéré comme étant du travail supplémentaire.

13.03 Tout travail supplémentaire n'excédant pas trois (3) heures par jour et quatre (4) heures le samedi sera rémunéré à temps et demi. Tout travail supplémentaire excédant trois (3) heures par jour et quatre (4) heures le samedi, de même que tout travail supplémentaire exécuté le dimanche, sera rémunéré à temps double.

13.04 Temps et demi signifie une fois et demie le taux horaire de l'employé, temps double signifie deux (2) fois le taux horaire de l'employé.

13.05 No employee who is required by the Company to work hours outside his scheduled shift hours shall be required to take time out of his scheduled shift to offset such hours and he will be paid overtime rates for such hours as were worked outside his scheduled shift.

13.06 Providing reasonable prior notice is given to the Company, overtime will not be worked on the day a general Union meeting is scheduled.

13.07 Where possible, overtime shall be distributed equally among the employees normally doing the work.

13.08 The Union and the employees shall co-operate with the Company in reasonable overtime requests. The Company recognizes, however, that overtime work is not compulsory and that there shall be no reprisals against the employee who refuses overtime.

#### ARTICLE 14

##### PAID HOLIDAYS

14.01 Under the conditions listed below, employees will be paid for the following holidays:

New Year's Day	Thanksgiving Day
Good Friday	Working day prior to Christmas Day
Victoria Day	Christmas Day
St. John Baptist	Working day prior to New Year's Day
Dominion Day	
Labour Day	

In addition to the paid holidays listed above, there shall be three floating holidays as per the letter of understanding attached.

14.02 Should any of the holidays enumerated in 14.1 above fall on a Saturday or Sunday, the Monday following shall be observed instead.

13.05 Si la Compagnie demande à un employé de travailler en dehors de son horaire régulier de travail, elle ne pourra exiger de cet employé qu'il coupe ses heures régulières de travail afin de compenser pour ses heures supplémentaires, et il sera rémunéré au taux de temps supplémentaire pour de telles heures, tout comme si elles avaient été travaillées en dehors de sa cédule régulière de travail.

13.06 Pourvu qu'un avis raisonnable est donné à la Compagnie, le travail supplémentaire ne devra pas être cédulé le jour ou une assemblée générale du Syndicat est prévu, sauf dans des cas d'urgences.

13.07 Lorsqu'il sera possible, le travail supplémentaire sera réparti également entre les employés qui exécutent habituellement le travail.

13.08 Le Syndicat et les employés devront coopérer avec la Compagnie pour toutes demandes raisonnables de travail supplémentaire. La Compagnie reconnaît, toutefois, que le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et qu'aucune action disciplinaire ne sera exercée contre un employé qui refuse d'accomplir du travail supplémentaire.

#### ARTICLE 14

##### JOUR FERIES PAYES

14.01 Aux conditions indiquées ci-dessous, les employés seront payés pour les jours fériés suivants:

Jour de l'An	Action de Grâces
Vendredi Saint	Journée ouvrable avant Noël
Fête de la Reine	Jour de Noël
St-Jean Baptiste	Journée ouvrable avant Jour de l'An
Fête du Travail	
Confédération	

En plus des congés énumérés ci-dessus il y aura trois congés mobiles déterminées selon la lettre d'entente annexée.

14.02 Si un des jours fériés énumérés, à l'Article 14.1 ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera alors observé en remplacement dudit congé.

14.03 Should any of the holidays enumerated in 14.1 above fall on a Tuesday, Wednesday or Thursday, the Friday succeeding the said holiday shall be observed.

14.03 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'Article 14.1 ci-dessus, tombe un mardi mercredi ou un jeudi, le vendredi suivant le dit jour férié sera observé.

14.04 An employee who is required to work on any of the above listed holidays will be paid at double (2) times his hourly rate for hours worked in addition to his holiday pay.

14.04 Un employé qui est requis de travailler l'une des journées fériées énumérées ci-dessus, sera payé à temps double (2) selon son taux horaire pour les heures travaillées, et ce, en plus de la rémunération de sa journée de fête.

14.05 Holiday payment shall not be made if an employee does not work the day preceeding, or the day succeeding the holiday, unless the absence is caused by:

14.05 Un employé ne recevra pas la rémunération accordée pour un jour férié s'il ne travaille pas la journée précédant ou suivant le jour férié, à moins que cette absence ne soit causée par:

- a) a death in the immediate family
- b) Jury Duty
- c) subpoena as a witness
- d) verified illness, not exceeding the recall rights as defined in Article 8, Section 8.11 Sub-Sections (a) and (b).
- e) temporary layoff
- f) permanent layoff processed during the payroll week on which the holiday occurs, or
- g) if he has obtained prior written permission to be absent.

- a) un décès dans la famille immédiate
- b) fonction de juré
- c) convocation comme témoin
- d) maladie vérifiée, n'exédant pas les droits de rappel tels que définis à l'Article 8, Section 8.11, sous-paragraphes (a) et (b).
- e) mise-à-pied temporaire
- f) mise-à-pied permanente qui a lieu au cours de la semaine pendant laquelle a lieu le congé, ou
- g) si au préalable, il avait obtenu la permission écrite de s'absenter.

14.06 However, in the case of sequential holidays, as agreed upon in the Collective Agreement, the employee shall not lose more than one (1) days pay if he is absent from work the immediately preceding and/or immediately succeeding day of said holiday.

14.06 Toutefois, en ce qui a trait aux congés qui se suivent, tel que convenu dans la présente Convention collective, l'employé ne perdra pas plus d'une journée de paie s'il ne travaille pas la veille et/ou la journée suivant lesdits congés.

14.07 Pay for the above holidays shall be made on the basis of the employee's hourly rate times eight (8) hours.

14.07 La rémunération accordée pour ces jours fériés sera basée sur le taux horaire de l'employé multiplié par huit (8) heures.

ARTICLE 15

PAID VACATION

15.01 Employees shall be entitled to vacations on the following basis:

Length of Service	Vacation Time	Vacation Pay
Less than 10 months	one (1) day per month	4% of total earnings

ARTICLE 15

VACANCES PAYEES

15.01 Les employés auront droit à des vacances payées selon les stipulations suivantes:

Durée de Service	Temps de Vacances	Paie de Vacances
moins de 10 mois	un jour par mois	4% du revenu total

10 months, two (2) wks. 4% of total  
but less than earnings  
4 years

4 years, three (3) 6% of total  
but less weeks earnings  
than 10 yrs

10 years four (4) 8% of total  
or more weeks earnings

20 years five (5) 10% of total  
or more weeks earnings

Total earnings mentioned above shall include all monies received from the Quebec Workmen's Compensation, the Group Insurance Weekly Indemnity Plan, plus amounts paid by the Company in order to maintain the employee's weekly earnings.

It is agreed that if NOVATEL COMMUNICATIONS vacation package, currently being discussed, is better than the actual vacations shown above, the clause will be re-opened for negotiations.

15.02 Employees entitled to vacations are to receive their vacations, as vacation pay will not be granted in lieu of vacation.

15.03 For every statutory holiday which occurs during the employee's vacation period, the employee shall be entitled to an additional day off with pay for such statutory holiday as provided in Article 14. Such additional day(s) off shall be taken immediately before or immediately following the vacation, at the employee's option. If such additional day(s) off are worked, they shall be paid at the premium rate applicable to holidays worked in accordance with Article 14.4.

15.04 In the event of an employee who is laid off, resigns, or is dismissed, prior to the actual vacation time, the allowance accruing to him shall become payable to him at the next pay period.

10 mois, mais 2 semaines 4% du reve-  
moins de 4 ans nu total

4 ans, mais 3 semaines 6% du reve-  
moins de 10 ans nu total

10 ans ou 4 semaines 8% du reve-  
plus nu total

20 ans ou 5 semaines 10% du reve-  
plus nu total

Le revenu total mentionné ci-dessus devra comprendre toute somme perçue de la Commission de Santé et Sécurité au Travail du Québec, indemnité hebdomadaire de l'Assurance Groupe, plus toute somme payée par la Compagnie afin de maintenir le salaire hebdomadaire de l'employé.

Il est entendu que si la schedule de vacances de NOVATEL COMMUNICATIONS, sous discussion présentement, est supérieure à celle décrite ci-dessus, cette clause sera re-ouverte pour négociation.

15.02 Les employés qui ont droit à des vacances devront les prendre, car la paie de vacances ne sera pas donnée pour remplacer les vacances.

15.03 Advenant le cas où un jour férié tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci aura droit à une journée de vacance additionnelle payée, conformément à l'Article 14. Cette journée additionnelle devra être prise immédiatement avant ou après la période de vacances, au choix de l'employé. Si l'employé travaille durant cette journée additionnelle, il sera payé au taux applicable pour le jour férié pendant lequel il travaille, conformément aux dispositions du paragraphe 14.4.

15.04 Advenant le cas où un employé est mis-à-pied, quitte son emploi ou est congédié avant la période actuelle de vacances, les bénéfices accrus seront payables à l'employé à la période de paye suivante.

- 15.05 In the event of the death of an employee who would otherwise have been eligible for vacation payments, the vacation pay accruing to him shall be paid to his estate.
- 15.06 a) Every eligible employee whose vacation coincides with the vacation shut-down period will be notified of his vacation period as far in advance as possible. Such notification shall be given not later than March 1; once established shall not thereafter be changed, except with the consent of the employee concerned.
- b) Employees who are entitled to three or more weeks of vacation and who are scheduled to take two weeks vacation at the time of the vacation shut-down, shall take their third or more weeks at a time mutually agreed between the employee and the Company. Such arrangements shall be made as far in advance as possible, but at least one (1) month in advance of the vacation.

15.07 Every employee who completes his fourth (4th), tenth (10th) or twentieth (20th) year of service after May 1st and prior to the end of the vacation year will become eligible for the third, fourth or fifth week's vacation, as the case may be, upon completion of the required years of service.

15.08 The "Vacation Year" which shall be used in computing the vacation payment shall be the fifty-two (52) week period from the first pay in May of the preceding year to the last pay period in April in the current year inclusive.

#### ARTICLE 16

##### REST AND WASH UP PERIODS

- 16.01 a) Employees shall be allowed two (2) ten minute rest periods each shift.
- b) Employees are permitted to make reasonable use of vending machines during working hours, providing there is no disturbance of other employees.
- 16.02 Employees shall be allowed one (1) five (5) minute wash-up period at the end of each half shift for the purpose of putting away tools and

15.05 Advenant le cas où un employé décédé, et qui autrement aurait eu droit à sa période actuelle de vacances, la paie de vacances accrue à son nom deviendra payable à sa succession.

15.06 a) Lorsque les vacances d'un employé sont fixées pour la même période que la fermeture de l'usine, l'employé devra être avisé de la date de ses vacances le plus tôt possible. Cet avis sera donné pas plus tard que le 1er mars, une fois établies, ces dates ne devront pas être changées, à moins d'avoir le consentement de l'employé concerné.

b) Les employés ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances et qui doivent prendre deux (2) semaines durant la période de fermeture de l'usine, devront prendre les semaines restantes à une date qui conviendra à l'employé et à la Compagnie. De tels arrangements devront être faits au moins un (1) mois avant la période de vacances.

15.07 Tout employé qui aura complété sa quatrième (4e), dixième (10e) ou vingtième (20e) année de service après le 1er mai et avant la fin de l'année de référence, aura droit à une troisième (3e), quatrième (4e) ou cinquième (5e) semaine de vacances, selon le cas, après avoir complété les années de services requises.

15.08 La période de référence servant de base pour calculer l'indemnité de vacances sera de cinquante-deux (52) semaines à partir de la première période de paie du mois de mai de l'année précédente à la dernière période de paie du mois d'avril de l'année courante inclusivement.

#### ARTICLE 16

##### PERIODES DE LAVAGE ET DE REPOS

- 16.01 a) Les employés auront droit à deux (2) période de repos de dix (10) minutes pour chaque équipe de travail.
- b) Les employés peuvent utilisés raisonnablement les machines distributrices durant les heures de travail, à la condition de ne pas déranger les autres employés.
- 16.02 Les employés auront droit à une (1) période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-équipe de travail dans le

wash-up. With the exception of the last working day, where an extra ten minutes will be given prior to the end of the 2nd half shift, for the purpose of cleaning up one's immediate working area.

#### ARTICLE 17

##### OFF SHIFT PREMIUM

17.01 Every employee who works a shift other than the day shift as defined in Article 12.1 shall be paid an off shift premium amounting to 6% of the employee's hourly rate for all hours worked on the said shift.

#### ARTICLE 18

##### CALL-IN PAY

18.01 An employee called back to work after he has completed his assigned day's work and has not yet begun the following assigned day's work shall be guaranteed four (4) hours work at overtime rate. If the job for which he is called requires less than four (4) hours to complete, he shall nevertheless be paid as though he had, in fact, worked four (4) hours.

#### ARTICLE 19

##### REPORTING FOR WORK

19.01 An employee reporting for work at the customary time, who has not been instructed not to work before the completion of his previous worked day, shall be given four (4) hours work or pay in lieu of said work.

#### ARTICLE 20

##### BEREAVEMENT LEAVE

20.01 In the event of death in their immediate family and for the purpose of attending the funeral and other related duties, the employee shall be paid up to a maximum of three (3) working days absence at their hourly rate for the number of hours in their regular shift, but not to exceed eight (8) hours per day.

but de ranger les outils et de se laver, avec l'exception du dernier jour de travail ou un 10 minutes de plus sera accordé juste avant la fin de la deuxième demi-équipe, afin de nettoyer la région immédiate de travail.

#### ARTICLE 17

##### PRIME D'EQUIPE

17.01 Tout employé travaillant sur une équipe autre que celle de jour, tel que stipulé à l'Article 12.1, recevra une prime additionnelle de 6% de son taux horaire pour toutes les heures ainsi travaillées sur ladite équipe.

#### ARTICLE 18

##### INDEMNITE DE RAPPEL

18.01 Un employé rappelé au travail après avoir complété sa période de travail régulière et qui n'a pas encore débuté la période suivante, sera assuré de travailler au moins quatre (4) heures au tarif de temps supplémentaire. Si le travail pour lequel l'employé est rappelé requiert moins de quatre (4) heures il recevra quand même une indemnité comme s'il avait travaillé quatre (4) heures.

#### ARTICLE 19

##### PRESENTATION AU TRAVAIL

19.01 Un employé se présentant au travail à l'heure habituelle et qui n'a pas été prévenu de ne point de présenter avant la fin de sa journée de travail antérieure, recevra du travail pour au moins quatre (4) heures ou l'équivalent en salaire.

#### ARTICLE 20

##### CONGE POUR CAUSE DE MORTALITE

20.01 Advenant un décès dans sa famille immédiate et afin d'être présent aux funérailles et d'accomplir toutes autres fonctions relatives au décès, un employé sera payé jusqu'à un maximum de trois jour ouvrables d'absence, à son taux horaire, pour le nombre d'heures de son équipe régulière; toutefois, ce nombre ne devra pas excéder huit (8) heures par jour.

20.02 The term "immediate family" wherever it appears in this Agreement shall mean employee's husband, wife, common-law spouse, father, mother, brother, sister, father-in-law and mother-in-law.

20.03 One working day of absence shall be paid to the employee in order to attend the funerals of his grand-parents, brother-in-law, sister-in-law and/or other relatives residing with the employee, at his hourly rate for the number of hours in his regular shift, but not to exceed eight (8) hours.

#### ARTICLE 21

##### JURY DUTY

21.01 An employee called for Jury Duty, examination for jury duty, or is subpoenaed as a witness shall be paid the difference between the pay he receives for said duties and what he would have earned from the Company, except for such absence from work for the equivalent of eight (8) hours pay at his regular rate for each such day of absence. Differential payment shall be made upon documentary proof of the above duties and the payment received therefrom.

#### ARTICLE 22

##### INSURANCE

22.01 The Company will continue to maintain and pay 100% of the cost of the Employee's Insurance Plan presently in effect, for the employees covered by this Agreement.

22.02 All benefits covered by the employees Insurance Plan at the signing of the Agreement shall be part of this Agreement and shall not be changed during the life of this Agreement without the consent of the Union. Appendix No. 2 attached hereto forms part of this Agreement.

20.02 Pour les fins de cette Convention, et partout où elle se trouve, l'expression "famille immédiate" s'applique à l'époux(se) de l'employé, compagnon (compagne) de droit commun, enfants, père, mère, frères, sœurs, beau-père, ou belle-mère.

20.03 Il sera payé un jour ouvrable d'absence pour assister au funérailles de ses grand-parents, beau-frère, belle-sœur et/ou autres parentés qui demeurent avec l'employé, à son taux horaire pour le nombre d'heures de son équipe régulière; toutefois, ce nombre ne devra pas excéder huit (8) heures.

#### ARTICLE 21

##### FONCTION DE JURE

21.01 Un employé appelé à remplir la fonction de juré, et/ou pour son admissibilité pour l'examen de juré, ou qui reçoit une assignation pour comparaître comme témoin, sera payé pour la différence entre la rémunération reçue pour lesdites fonctions et le salaire qu'il aurait normalement gagné au service de la Compagnie pour l'équivalent de huit (8) heures de travail selon son taux horaire régulier pour les dites journées. La différence de paiement sera versé lorsque les preuves documentaires desdites fonctions et paiement reçus auront été établies.

#### ARTICLE 22

##### ASSURANCE

22.01 La Compagnie continuera de maintenir et de payer 100% du coût du Régime d'Assurance présentement en vigueur pour les employés de l'unité de négociations.

22.02 Tous les avantages couverts par le Régime d'Assurance de l'employé à la signature de cette Convention feront partie de cette Convention. Ils ne pourront être changés durant la durée de la Convention sans l'accord du Syndicat. L'Appendice numéro deux (2) est partie intégrante de la présente convention.

22.03 In the event that the Government of Canada or the Province of Quebec should enact legislation which affects the benefits of the Employee's Group Insurance Plan, the parties hereto shall meet to negotiate any required changes in the Employee's Group Insurance Plan. Such meetings shall take place not later than thirty (30) days subsequent to the enactment of the legislation.

#### ARTICLE 23

##### LEAVE OF ABSENCE

23.01 The Company shall grant a leave of absence without pay for personal reasons when requested by an employee and such leave shall not be unreasonably denied. When a leave of absence is approved to extend beyond three (3) days, such request and approval shall be in writing. Such leaves of absence shall be counted as time worked for the purpose of seniority and service with the company. However, when such leave is granted, it shall under no circumstances be used to engage in another gainful operation. The violation of this clause shall result in severe disciplinary measures.

23.02 Employees elected to attend the Union Conventions shall be granted such leave of absence and have their leave of absence counted as time worked for the purpose of seniority and service with the Company, provided that a written request has been made to the Director of Manufacturing not later than one (1) week prior to the commencement of the leave of absence. A maximum of 15 working days per year shall be granted to any one employee.

22.03 En cas où le gouvernement du Canada ou celui de la Province du Québec adopterait une loi qui affecterait les avantages du Régime d'Assurance des employés, les parties aux présentes se réuniront pour décider des changements à apporter au Régime d'Assurance. Une telle réunion aura lieu dans les trente (30) jours de la date où cette loi sera entrée en vigueur.

#### ARTICLE 23

##### CONGES AUTORISES

23.01 La Compagnie accordera des congés autorisés sans solde pour raison personnelle lorsque requis par l'employé. Cette autorisation ne sera pas refusée sans motif valable. Lorsque la période d'un tel congé excède trois (3) jours, alors la demande et l'autorisation sera données par écrit. La continuité de service et les droit d'ancienneté de l'employé devront s'accumuler durant cette période d'absence. Cependant, en aucune circonstance, ce congé ne devra être utilisé pour un but lucratif. Une infraction de cette clause résultera dans les mesures disciplinaires sévères.

23.02 Les employés élus pour assister à des Congrès Syndicaux recevront une permission d'absence qui sera comptée comme temps travaillé dans le calcul de l'ancienneté et du service avec la Compagnie en autant qu'une demande écrite ait été faite au Directeur de la Fabrication au plus tard une (1) semaine avant le début de l'absence. Un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année sera accordé à tout employé.

23.03 Provided that a written request has been made to the Director of Manufacturing not later than four (4) weeks prior to the commencement of the leave of absence, when requested to do so by the Union, the Company agrees to grant leave of absence to an employee to serve as business agent or other full time work with the Union for a maximum period of one year. Such leave may be extended by the Company on notice of thirty (30) days prior to the expiry date of the leave. Continuity of service and seniority rights shall accumulate during this period.

23.04 Employees who become pregnant must report their pregnancy within four (4) months after conception and accept a leave of absence of not more than six (6) months with paid statutory holidays. Such leave of absence shall begin at a time determined by a physician, but in no event later than three (3) months before the birth date and end not more than three (3) months after the birth, and in no case shall the employee resume work within eight (8) weeks following the date of delivery. An extension of 18 months will be granted upon request, but this extension will be without paid statutory holidays subject to the stipulations of the Province of Quebec laws and regulations.

23.03 En autant qu'une demande écrite ait été faite au Directeur de la Fabrication au moins quatre (4) semaines avant le début de l'absence, à la demande du Syndicat, la Compagnie s'engage à accorder un congé autorisé à un employé pour agir comme agent d'affaires ou remplir toute fonction permanente au service du Syndicat, et ce, pour une période n'excédant pas un (1) an, tel congé peut être prolongé par la Compagnie sur réception d'un avis trente (30) jours avant la date d'expiration du dit congé. La continuité de service et les droits d'ancienneté de cet employé devront s'accumuler durant cette période.

23.04 Une employée qui devient enceinte devra déclarer son état dans les quatre (4) mois qui suivent la conception et accepter un congé autorisé n'excédant pas six (6) mois avec congés fériés rémunérés. Un tel congé prendra effet à une période déterminée par un médecin mais en aucun cas plus tard que trois (3) mois avant la naissance, et prendra fin au plus tard trois (3) mois après la naissance. L'employée reprendra ses activités, mais en aucun cas ne recommencera à travailler avant huit (8) semaines suivant la naissance. Une prolongation de dix-huit (18) mois sera accordée sur demande, toutefois sans congés fériés rémunérés sous réserve des dispositions des lois et règlements du Gouvernement de la province de Québec.

ARTICLE 24

SICK LEAVE WITH PAY

24.01 Sick leave credits will accrue at the rate of one-half (1/2) day per month with a maximum of forty-eight (48) days accrual for any one employee at any one time.

24.02 a) No sick leave credit will be allowed for any month in which the employee has been late three (3) or more times.

b) A sick leave credit shall be granted only to an employee who has worked during more than 50% of the working days each month.

24.03 One day's sick leave with pay shall be deducted from the employee's sick leave accrual for each day he is absent due to illness.

24.04 The employee shall have the option of taking all sick leave credits remaining in the employee's bank on June 30th of each year, which will be paid at 110% of those sick credits remaining at the employee's normal regular current hourly rate as of June 30th. The employee who elects to take all or part of his remaining sick leave credits shall elect to do so as of June 1st of the vacation year and payment shall be made with the vacation pay.

ARTICLE 25

BULLETIN BOARDS

25.01 The Company will provide a bulletin board for the use of the Union and the Union must obtain the approval of the Company prior to posting any material.

ARTICLE 24

CONGES DE MALADIE

24.01 Les crédits de congé de maladie s'accumuleront à raison d'une demi-journée par mois travaillé, avec une accumulation maximum de quarante-huit (48) jours accumulés pour tout employé en tout temps.

24.02 a) Aucun crédit de congé de maladie sera alloué au cours du mois durant lequel l'employé aura été en retard de trois ou plus de trois (3) fois.

b) Un crédit de congé de maladie sera alloué que si l'employé a travaillé plus de 50% des jours ouvrables à chaque mois.

24.03 Une journée de maladie sera déduite des crédits de congé de maladie de l'employé pour chaque journée où il sera absent pour cause de maladie.

24.04 L'employé aura l'option de prendre tous ses crédits de congé de maladie lui restant au 30 juin de chaque année, qui sera payé à 110% des crédits de congé de maladie restant au taux horaire régulier de l'employé au 30 juin. L'employé qui décide de prendre tout ou une partie de ses crédits de congé de maladie restant, devrait le faire avant le 1er juin de l'année de vacances et le paiement se fera avec la paie de vacances.

ARTICLE 25

TABLEAU D'AFFICHAGE

25.01 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage et le Syndicat devra obtenir l'approbation de la Compagnie avant d'afficher quoi que ce soit.

ARTICLE 26

SAFETY AND HEALTH

- 26.01 Protective devices, special wearing apparel and other equipment which is necessary to protect the employee from injury, will be provided by the Company. Heating, ventilation and washroom facilities shall conform to all legal requirements.
- 26.02 The Company shall forthwith institute adequate first aid facilities that will be manned and maintained by a competent person.
- 26.03 The Company agrees to meet with the Union President and the Shop Steward concerned, every two months or when the need arises to discuss safety suggestions and hazards.

ARTICLE 27

UNION REPRESENTATION

- 27.01 The Union agrees to furnish the Company with a list of names of employees who have been elected or appointed Union Officers, committeemen and Stewards authorized to represent the Union, and the Union will keep this list up to date.
- 27.02 Stewards, members of committees and Union Officers will be expected to perform their regular duties and will not leave or otherwise interrupt their regular duties to attend the Union business without first obtaining the permission of the foreman or his designated representative which permission shall not be unreasonably denied and, if authorized by agreement to take up Union business in section other than his own, he shall first report to the foreman of that section.

ARTICLE 26

SECURITE ET SANTE

- 26.01 La Compagnie fournira des dispositifs de protection, des vêtements spéciaux et l'équipement nécessaire pour la protection des employés contre les blessures. La Compagnie s'engage à se conformer à toutes les exigences légales se rapportant au système de chauffage et de ventilation ainsi qu'aux salles de toilettes.
- 26.02 La Compagnie devra avoir un poste de premiers soins adéquat qui sera sous la surveillance d'une personne compétente.
- 26.03 La Compagnie convient de rencontrer, à tous les deux (2) mois ou lorsque nécessaire, le président du Syndicat et le délégué d'atelier concerné pour discuter des questions et suggestions se rapportant à la sécurité.

ARTICLE 27

REPRESENTATION DU SYNDICAT

- 27.01 Le Syndicat devra fournir à la Compagnie une liste des noms des employés qui ont été élus ou désignés comme officiers, membres d'un comité, et délégué d'atelier, autorisés pour représenter le Syndicat et cette liste sera tenue à jour.
- 27.02 Les délégués d'atelier, membre des comités et officiers du Syndicat devront remplir leurs devoirs réguliers et ne devront pas s'absenter ou interrompre de quelque façon que ce soit leur travail habituel afin de s'occuper des affaires du Syndicat, à moins d'avoir obtenue au préalable la permission du contremaître ou de son représentant désigné. Cette permission ne sera pas refusée à moins de raison suffisante. S'il a obtenu la permission de s'occuper des affaires du Syndicat dans une section autre que la sienne, il devra en premier lieu se présenter au contremaître de ladite section.

27.03 Elected Officers and Shop Stewards shall be compensated by the Company at their regular rates of pay for time spent during normal working hours for the purpose of handling grievances and arbitration hearings.

27.04 The Company agrees to pay the Negotiating Committee at their regular rates of pay during normal working hours for the purposes of negotiation and conciliation hearings.

#### ARTICLE 28

##### COMPANY REPRESENTATION

28.01 The Company agrees to furnish the Union with a list of the names of foremen and supervisory personnel with whom the Union may have transactions in the administration of this Agreement, and will keep this list up to date.

#### ARTICLE 29

##### GRIEVANCE PROCEDURE

29.01 It is the mutual desire of the parties hereto that complaints and grievances of the employees shall be adjusted as quickly as possible.

29.02 It is generally understood that an employee having a complaint shall first give his foreman an opportunity of adjusting the condition causing the complaint before lodging a formal grievance. The employee may request the assistance of his Steward when taking up a complaint with his foreman.

29.03 A grievance is defined as alleged violation or misinterpretation of the collective agreement. Employees' grievances shall be settled in the following manner, and all time limit specified in this article may be extended by mutual consent of the parties:

a) STEP 1. Between the Shop Steward and the Foreman:

27.03 Les officiers élus et les délégués d'atelier seront rémunérés par la Compagnie à leur taux de salaire régulier pour le temps qu'ils auront pris pendant leurs heures de travail pour régler des griefs ou assister à des auditions d'arbitrage.

27.04 La Compagnie accepte de rémunérer les membres du Comité de Négociation à leur taux horaire régulier pour le temps qu'ils auront pris pendant leurs heures de travail pour la négociation d'une Convention Collective et l'assistance aux assemblées d'un conseil de conciliation.

#### ARTICLE 28

##### REPRESENTATION DE LA COMPAGNIE

28.01 La Compagnie fournira au Syndicat une liste des noms de ses officiers et de son personnel surveillant avec qui le Syndicat pourra avoir affaire dans l'administration de la présente Convention, cette liste sera tenue à jour.

#### ARTICLE 29

##### PROCEDURE DE GRIEFS

29.01 Les parties contractantes désirent toutes deux que les plaintes et griefs des employés soient réglés le plus rapidement possible.

29.02 Il est généralement entendu qu'un employé ayant une plainte à formuler devra, en premier lieu, donner à son contremaître l'occasion de corriger l'état de chose occasionnant la plainte avant de présenter un grief par écrit. L'employé peut demander l'aide de son délégué d'atelier pour formuler sa plainte au contremaître.

29.03 Un grief est défini comme étant une prétendue violation ou une mésinterprétation de la Convention Collective. Les griefs des employés devront être réglés de la manière suivante, et toute période limite spécifiée dans cet article peut être prolongée sur consentement mutuel.

a) ETAPE 1. Entre le délégué d'atelier et le contremaître.

The aggrieved employee (a) may be called into the discussion of the grievance by either the Shop Steward or the Foreman. The Foreman shall give his answer, in writing, to the Steward not later than two (2) working days after the grievance was first taken up with him by the Shop Steward.

b) STEP 2. -

If the Foreman fails to give his answer to the grievance within the time limits set forth in Step 1, or if the answer is unsatisfactory, the Steward or the Chief Steward may take the grievance to the Director of Manufacturing who will then discuss the case. The Director of Manufacturing will give the Steward or Chief Steward his decision in writing, within three (3) working days upon receipt of the grievance.

c) STEP 3. -

If the Director of Manufacturing fails to give his answer to the grievance within the time limits set forth in Step 2 or if the answer is unsatisfactory, the matter of the grievance may be appealed in writing to Step 3 by a letter addressed by the president of the Union to the Vice President of Operations of the Company requesting a meeting with him and/or his representative(s) to further deal with the grievance. The Vice President of Operations shall set a date for such a meeting within five (5) days of the Union President's request and confirm it in writing to the Union President. At this step, the field representative of the Union may be present at the meeting. Within five (5) working days of this meeting, the Vice President of Operations shall give his answer, to the Grievance, in writing, to the President of the Union.

29.04 A grievance over the dismissal or suspension of an employee may be taken up at Step 2 of the Grievance Procedure, omitting Step 1.

Le ou les employés pourront présenter leur grief devant le délégué d'atelier ou le contremaître. Le contremaître devra donner sa réponse par écrit au délégué d'atelier dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief par le délégué d'atelier.

b) ETAPE 2. -

Si le contremaître fait défaut de répondre au grief en-dedans de la période limitée précitée à l'Etape 1, ou si la réponse est jugée insatisfaisante, le délégué d'atelier ou le délégué d'atelier en chef pourra soumettre le grief au Directeur de la Fabrication qui en discutera. Le Directeur de la Fabrication fera part de sa décision par écrit au délégué d'atelier ou au délégué d'atelier en chef dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date où le grief lui aura été soumis.

c) ETAPE 3. -

Si le Directeur de la Fabrication fait défaut de répondre au grief en-dedans de la période limitée précitée à l'Etape 2, ou si la réponse est insatisfaisante, le grief sera alors référé par écrit à l'Etape 3 par le président du Syndicat au Vice Président des Opérations de la Compagnie lui demandant une rencontre avec lui et/ou les représentants qu'il aura nommés, pour tenter de résoudre le litige. Le Vice Président des Opérations devra fixer une date pour une telle rencontre dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande du président du Syndicat et devra le confirmer par écrit au président du Syndicat. A cette étape, le permanent syndical peut assister à la rencontre. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette rencontre, le Vice Président des Opérations devra faire connaître sa décision par écrit au président du Syndicat.

29.04 Un grief concernant le congédiement ou la suspension d'un employé peut être formulé à l'Etape 2 de la Procédure de Grievs en omettant la première étape.

29.05 A grievance of general nature or a dispute over an alleged violation of the Agreement may be initiated by the Union at Step 2 of the grievance procedure, omitting Step 1.

29.06 The Union recognizes Stewards, members of committees and Union officers have regular duties to perform as employees of the Company.

29.07 The Company acknowledges the right of the Union to select three (3) Stewards to assist the employees in presenting their grievances to the representatives of the Company.

#### ARTICLE 30

##### ARBITRATION

30.01 Any grievance, dispute or disagreement not satisfactorily settled under the procedure set forth in 29.3, 29.4 and 29.5 may be submitted to arbitration.

30.02 In the event that arbitration of a grievance is desired by either party, then the other party shall be notified in writing not later than 30 working days after the date of issuance of the answer in Step 3 of Article 29.03C. The Arbitrator shall be selected by mutual agreement between the parties (or their representative).

30.03 If the parties fail to agree on an Arbitrator within 30 working days the Minister of Labour upon the request of either party shall appoint an Arbitrator.

30.04 After the Arbitrator has been selected or appointed, he shall call the parties together for a hearing within 15 working days from the day of his appointment.

30.05 The parties shall each pay the cost of the services of their respective representative and shall share equally the cost of the service of the Arbitrator.

29.05 Un grief de nature générale ou une dispute concernant la prétendue violation de la présente Convention peut être formulé par le Syndicat à l'Etape 2 de la Procédure de Grievs en omettant la première étape.

29.06 Le Syndicat reconnaît que les délégués d'atelier, les membres des comités et les officiers du Syndicat ont des fonctions régulières à accomplir comme employés de la Compagnie.

29.07 La Compagnie reconnaît le droit du Syndicat de choisir trois (3) délégués d'atelier afin d'assister les employés dans la présentation de leurs griefs aux représentants de la Compagnie.

#### ARTICLE 30

##### ARBITRAGE

30.01 Tout grief, dispute ou mésentente n'ayant pas été réglé avec satisfaction selon les procédures établies aux Articles 29.3, 29.4 et 29.5 pourra être soumis à l'arbitrage.

30.02 Dans le cas où l'une des parties désire soumettre le grief à l'arbitrage, l'autre partie doit être avisée par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date à laquelle la réponse de l'Etape 3 de l'Article 29.03C est émise. L'arbitre est choisi d'un commun accord entre les parties (ou leur représentant).

30.03 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un Arbitre, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent, le Ministre du Travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties, doit nommer un Arbitre.

30.04 L'Arbitre convoquera une audition des parties dans les quinze (15) jours ouvrables de la date de sa nomination.

30.05 Chacune des parties défraiera les dépenses de son représentant et les deux (2) parties défraieront conjointement les dépenses de l'Arbitre.

- 30.06 No employee of the Company shall suffer any loss of pay by reason of having been a participant in the processing of a grievance or appearance at an Arbitration hearing.
- 30.07 The findings and decisions of the Arbitrator shall be submitted in writing and shall be final and binding on both the Union and the Company.
- 30.08 The Arbitrator shall not be authorized to make any decision inconsistent with the provisions of this Agreement; nor to deal with any matter not covered by this Agreement nor to alter, modify or amend any part of this Agreement. In case of disciplinary action, the Arbitrator shall have the right to modify the decision.
- 30.06 Aucun employé de la Compagnie ne devra subir une perte de salaire s'il est impliqué dans un grief ou s'il comparait devant un Conseil d'Arbitrage.
- 30.07 Les conclusions et les décisions de l'Arbitre seront rendues par écrit, et seront finales et lieront le Syndicat et la Compagnie.
- 30.08 L'Arbitre ne sera pas autorisé à rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette Convention, ni de traiter d'un sujet qui n'est pas prévu dans la présente, ni de changer, modifier ou amender aucune partie de cette dernière. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'Arbitre pourra modifier la dite mesure disciplinaire.

#### ARTICLE 31

##### DISCHARGE AND SUSPENSION CASES

- 31.01 A Union Representative shall be informed in writing by the Company of discharge and/or suspension of an employee no later than the time the employee is so notified in writing.
- 31.02 In the event that an employee has been discharged or suspended and alleges that he has been unjustly dealt with, he shall receive from the Company the reasons for his dismissal or suspension in writing.
- 31.03 A claim by an employee or the Union that he has been unjustly discharged or suspended from his employment shall be treated as a grievance if a written statement of such grievance is lodged with the Director of Manufacturing within five (5) working days after the employee ceases to work for the Company.
- 31.04 A discharged or suspended employee will be permitted an interview with his Steward for a reasonable period of time before leaving the Plant.

#### ARTICLE 31

##### CAS DE CONGEDIEMENT ET DE SUSPENSION

- 31.01 Un représentant du Syndicat sera avisé par écrit de la suspension et/ou du congédiement d'un employé en même temps que ce dernier sera avisé par écrit.
- 31.02 Advenant le cas où un employé a été congédié ou suspendu, et s'il prétend avoir été traité injustement, la Compagnie devra, lui donner par écrit les raisons qui motivent son congédiement ou sa suspension.
- 31.03 Si un employé ou le Syndicat se plaint qu'un employé a été injustement congédié ou suspendu de son emploi, le fait sera considéré comme un grief si une plainte écrite est présentée au Directeur de la Fabrication, dans les cinq (5) jours ouvrables après que l'employé aura cessé de travailler pour la Compagnie.
- 31.04 L'employé congédié ou suspendu aura le droit d'avoir un entretien avec son délégué d'atelier pour une période de temps raisonnable avant son départ.

31.05 All preliminary steps of the grievance procedures prior to Step 2 will be omitted in such discharge or suspension case.

31.06 Any discharge or suspension grievance may be settled by an arrangement which, in the opinion of the parties or an Arbitration Board, is just and equitable.

31.07 All limits specified herein may be extended by the mutual consent of both parties.

#### ARTICLE 32

##### DISABILITY PAYMENT

32.01 When an employee is entitled to temporary disability payments under the Quebec Worker's Compensation Act, the Company will make a weekly payment in addition to that required by the Act in order to maintain his base pay. The Industrial Relations Department will notify the Compensation Commission whenever the employee's salary is being maintained under the afore mentioned condition and arranges for compensation payments to be remitted to the Company.

32.02 The additional payment shall be made only during the period while the employee is entitled to Workmen's Compensation for said disability, and only while he is absent from work and unable to engage in gainful employment, because of said disability

32.03 Transportation will be furnished by the Company to any employee injured or taken ill in the plant when it is necessary for the employee to leave the plant to receive proper medical attention, and such employee shall be paid to the end of his shift.

32.04 An employee who is injured on the job and who requires medical attention outside the plant during working hours, shall be paid for the balance of hours he would have worked on that day at the applicable rate.

31.05 Dans de tels cas de congédiement ou de suspension, on n'aura pas à passer à l'étape de la Procédure de Grievs antérieures à la deuxième étape.

31.06 Un grief relatif à un congédiement ou une suspension peut être résolu par un arrangement, lequel, à l'avis des parties ou du Conseil d'Arbitrage, est juste et équitable.

31.07 Toute limite de temps spécifiée ici peut être prolongée sur consentement mutuel.

#### ARTICLE 32

##### PAIEMENT D'INVALIDITE

32.01 Lorsqu'un employé a droit à des prestations d'invalidité temporaire en vertu de la Loi des Accidents de Travail de la Province de Québec, la Compagnie lui fera un versement hebdomadaire, en plus du montant requis par la Loi afin de maintenir son salaire de base. Le Département des Relations Industrielles avisera la Commission des Accidents du Travail chaque fois que le salaire d'un employé est maintenu conformément aux conditions ci-dessus mentionnées et prendra les mesures nécessaires afin que les paiements de la CSST soient remis à la Compagnie.

32.02 Ce paiement additionnel ne sera versé que pendant la période durant laquelle l'employé a droit aux allocations d'invalidité en vertu de la Loi des Accidents du Travail de la Province de Québec, et seulement pendant qu'il est absent de son travail et incapable de le reprendre à cause de ladite invalidité.

32.03 Le transport sera fourni par la Compagnie à tout employé qui est blessé ou devient malade à l'usine, et lorsqu'il est nécessaire que l'employé quitte les lieux de son travail afin de recevoir les soins médicaux appropriés. Cet employé sera rénuméré jusqu'à la fin de son équipe de travail.

32.04 Un employé blessé au travail et qui requiert des soins médicaux en dehors de l'usine, pendant les heures de travail, sera payé pour la balance d'heures qu'il aurait travaillé ce jour-là aux taux applicables.

If it is necessary to return to the hospital, doctor's office or a medical center, upon medical recommendation, and providing the employee is at work that day, he shall be paid at his hourly rate for the regular hours lost from his regular shift on that day.

#### ARTICLE 33

##### WAGES

- 33.01 The Company and the Union agree that the starting rates for new employees and automatic increases for all employees are those set forth in the Appendix "1" attached hereto to form a part hereof.
- 33.02 Every employee shall be classified to the Job Classification established by the Company and shall be notified in writing, with a copy to the Union, whenever that Classification is changed.
- 33.03 The Company has the right to establish new classifications and set their rates. However, any disagreement as to the new classifications or rates shall be subject to the grievance procedure omitting the first step.

#### ARTICLE 34

##### SEPARATION ALLOWANCE PLAN

- 34.01 The purpose of this Article is to set out the separation allowance an employee, covered by this Agreement, is entitled to should the Company announce its decision to permanently close any, several or all of the facilities covered by this Agreement or to cease any segment, in whole or in part, of the operation of those facilities.
- 34.02 The separation allowance as it is referred to below is payable under the conditions outlined herein provide, however, the Company is unable to provide alternative employment to the employee concerned in any one of its facilities on the Island of Montreal.

S'il est nécessaire de retourner à l'hôpital, au bureau d'un docteur, ou à un centre médical, sur recommandation médicale et pourvu que l'employé est au travail ce jour-là, il sera payé à son taux normal pour les heures régulières perdues de son équipe régulière ce jour-là.

#### ARTICLE 33

##### SALAIRES EN GENERAL

- 33.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les salaires initiaux des nouveaux employés et les augmentations automatiques pour tous les employés sont ceux mentionnés à l'Appendice "1" ci-joint faisant partie de la présente Convention
- 33.02 Chaque employé sera classifié selon les classifications d'emploi établies par la Compagnie et sera avisé par écrit, avec copie au Syndicat, de tout changement dans ces classifications.
- 33.03 La Compagnie possède, le droit d'établir de nouvelles classifications et d'en établir leurs taux. Toutefois, toute mécontente concernant les nouvelles classifications ou leurs taux sera sujette à la Procédure de Grievs, en omettant la première étape.

#### ARTICLE 34

##### REGIME D'INDEMNITE DE SEPARATION

- 34.01 Le présent article a pour objet de déterminer le paiement de l'indemnité de séparation auquel a droit un employé couvert par cette convention advenant le cas où la compagnie prendrait la décision de fermer, d'une façon permanente, un, plusieurs ou tous les établissements assujettis à cette convention ou de cesser, en tout ou partie, l'une des activités exercées dans l'un quelconque des établissements de la Compagnie.
- 34.02 L'indemnité de séparation dont il est fait mention au présent article est payable en conformité des dispositions qu'il contient, à condition toutefois que la compagnie ne soit pas en mesure d'offrir comme alternative, dans l'un quelconque de ses établissements, un autre emploi à l'employé visé sur l'île de Montréal.

34.03 When the Company decides to permanently close a plant or moving of a plant covered by this Agreement, or to discontinue permanently a department of such a plant or any portion thereof, an employee who in this manner, is permanently separated from employment with the Company shall be entitled to the severance allowance in accordance and subject to the following provisions.

Three (3) days pay for each year of continuous service.

34.04 For the purpose of application of Article 34, a "day's pay" will be calculated on the basis of eight (8) hours multiplied by the employee's hourly rate in effect at the date of separation plus off-shift premium or any other premium.

34.05 In accepting a separation allowance, the employee relinquishes any and all rights and entitlements due him under the terms of the Collective Agreement, except any payment due him in accordance with Article 15 or any vested rights under the term of the retirement plan.

34.06 An employee otherwise eligible for severance allowance who by reason of his seniority and qualifications accepts to take another job in the plant, in accordance with the seniority provisions of this Agreement, shall not be eligible for severance allowance, provided that the rate of the new job is not below his present hourly rate. If any such transfer results directly in the permanent separation from employment of another employee, such employee shall be deemed to have been permanently separated from employment with the Company as a direct result of such closing or discontinuance and shall be eligible for severance allowance provided he satisfies all other eligibility requirements herein.

34.03 Lorsque la Compagnie décide de fermer en permanence un établissement, déménager une usine régie par la présente convention collective ou de cesser, en tout ou partie, l'une des activités exercées dans l'un des établissements ou usines de la compagnie, l'employé qui perd ainsi, d'une façon permanente, son emploi auprès de la Compagnie, a droit à une indemnité de séparation fixée selon les dispositions ci-après déterminées.

Trois (3) jours de salaire pour chaque année de service continu.

34.04 Pour fins d'application de l'article 34, le "salaire journalier" de l'employé est calculé, en multipliant par huit (8), le taux horaire de l'employé en vigueur à la date de la terminaison de son emploi, plus, s'il y a lieu, la prime pour équipe irrégulière ou toute autre prime à laquelle il a droit.

34.05 Sur paiement de l'indemnité de séparation à laquelle il a droit, l'employé renonce à tous les droits qui lui sont dus aux termes de la convention collective sous réserve toutefois du paiement de toute somme qui lui est due en conformité des dispositions de l'article 15 ainsi que du maintien des droits acquis qu'il a aux termes du régime de retraite de la compagnie.

34.06 Un employé qui a droit à l'indemnité de séparation mais qui, en raison de son ancienneté et de ses qualifications, accepte, en conformité des clauses d'ancienneté prévues à la présente convention, un autre emploi dans l'usine, n'a plus droit au paiement de l'indemnité de séparation à condition toutefois que le taux horaire de son nouvel emploi ne soit pas inférieur à celui de son ancien emploi. Si, à cause du transfert de l'employé nouvellement affecté, il s'ensuit qu'un autre employé perde son emploi auprès de la compagnie de façon permanente, ce dernier employé sera réputé avoir perdu son emploi de façon permanente pour cause de fermeture ou de cessation d'activités et deviendra automatiquement éligible à recevoir l'indemnité de séparation prévue au présent article à condition toutefois de remplir les autres exigences d'éligibilité qui y sont décrites.

34.07 A separation allowance will not be paid to any employee who resigns prior to the separation date fixed by the Company.

34.08 An employee who has been permanently separated from employment as a direct result of such closing or discontinuance may elect to take layoff in lieu of such separation, such employee shall retain the rights under this Agreement of an employee laid off because of lack of work and shall be entitled to severance allowance herein if not recalled to active employment within the periods set out in Article 8 of this Agreement.

34.09 If such employee refuses recall in a job with a lower rate than that from which he was laid off, he shall still be eligible to receive the separation allowance as herein provided at the expiration of his recall period.

34.10 An employee who dies, quits or is discharged for cause and said discharge is not reversed by the Grievance Procedure or Arbitration, or leaves the Company for any reason whatsoever prior to his release by the Company in connection with such closing or discontinuance shall not be eligible for severance allowance.

34.11 An employee who is laid-off more than six (6) months, shall have the option to take his severance pay after this 6th month or after the 12th month, 18th month, or 24th month, at his request.

When he chooses to take his severance pay, he ends his recall rights; if he chooses to wait until the end of his recall rights, he shall automatically receive, at the end of his recall rights, all his severance pay in accordance with his years of service, at the time of layoff.

34.07 Aucune indemnité de fin d'emploi n'est payée à l'employé qui démissionne avant la date de fermeture ou de cessation d'activité fixée par la compagnie.

34.08 Un employé qui a perdu son emploi auprès de la compagnie de façon permanente, directement à cause d'une fermeture ou d'une cessation d'activité, peut néanmoins opter pour une mise à pied au lieu et place d'une séparation. L'employé qui se prévaut de l'option prévue au présent paragraphe, conserve alors tous les droits et privilèges qui, dans la présente convention collective, sont prévus au bénéfice d'un employé mis-à-pied à cause d'un manque de travail. De plus, l'employé qui a ainsi opté pour une mise à pied à, en outre le droit d'obtenir l'indemnité de séparation décrite au présent article s'il n'est pas rappelé à son travail durant les périodes de temps établies à l'article 8 de cette convention collective.

34.09 Si l'employé, rappelé à un emploi par la compagnie, refuse de revenir pour le motif que le nouveau taux horaire qu'on lui offre est inférieur à celui qu'il avait lors de sa mise à pied, cet employé a dès lors le droit, à l'expiration de sa période de rappel, de recevoir l'indemnité de séparation prévue au présent article.

34.10 Ne peut bénéficier du droit au paiement de l'indemnité de séparation tout employé qui, avant que la compagnie ne le libère pour cause de fermeture ou de cessation d'activité, cesse d'être au service de la compagnie pour cause de décès, démission, départ ou congédiement définitif maintenu en conformité de la procédure de grief et arbitrage prévue à la présente convention collective.

34.11 Un employé qui est mis-à-pieds pour plus de six (6) mois, aura l'option de prendre sa paie de séparation après le sixième (6e) mois, au après le douzième (12e) mois, dix-huitième (18e) ou vingt-quatrième (24e) mois, selon son désir.

Lorsque l'employé choisit de prendre sa paie de séparation, il met fin à sa période de rappel; s'il choisit d'attendre la fin de sa période de rappel, il recevra automatiquement à ce moment-là sa paie de séparation selon les années de service accumulées au moment de la mise-à-pied.

ARTICLE 35

RETIREMENT PLAN

35.01 The Company contributions provided under the Retirement Plan, as in effect at the signing of this Agreement, shall not be changed during the life of this Agreement without the consent of the Union. Appendix 4 attached hereto forms part of this Agreement.

ARTICLE 36

APPENDICES

36.01 Appendices 1, 1A, 2, 3, 4 and the Letter of Understanding shall be considered an integral part of this Agreement.

ARTICLE 37

DURATION OF AGREEMENT

37.01 This agreement shall be effective from May 20th, 1983 to May 19th, 1986. The parties may avail themselves of all the rights provided by the Labour Code of the Province of Quebec.

37.02 The Company agrees to reproduce this Agreement in both languages which shall be given to each present employee and any new employee upon hiring.

37.03 It is agreed that the working conditions stipulated in the Collective Agreement actually in effect should be in full force and effect until the signing of a new Collective Agreement.

ARTICLE 35

RÉGIME DE RETRAITE

35.01 Les contributions prévues de la Compagnie au Régime de retraite en vigueur à la signature de cette convention, ne pourront être modifiées au cours de la durée de la convention sans l'accord du Syndicat. L'Appendice numéro quatre (4) est partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 36

APPENDICES

36.01 Les Appendices 1, 1A, 2, 3, 4 et la lettre d'entente sont considérés parties intégrantes de la présente Convention.

ARTICLE 37

DURÉE DE L'ENTENTE

37.01 Cette entente sera en vigueur du 20 mai 1983 au 19 mai 1986. Les parties peuvent se prévaloir de tous les droits que leur accorde le Code du Travail de la Province du Québec.

37.02 La Compagnie convient de reproduire cette entente dans les deux langues dont copie sera donnée à tous les employés présentement à son emploi, de même qu'à tout nouvel employé lors de son embauchage.

37.03 Il est entendu que les conditions de travail contenues dans la Convention Collective actuellement en vigueur, vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle Convention Collective.


SIGNE A MONTREAL, QUEBEC, ce ...12<sup>ieme</sup>... jour de ...Septembre... 1983

SIGNED AT MONTREAL, QUEBEC, this ...12<sup>th</sup>... day of ...September... 1983

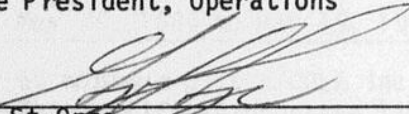
POUR LA COMPAGNIE

FOR THE COMPANY

NovAtel Communications Ltd/Limitée



Robert Mee  
Vice-président, Opérations/  
Vice President, Operations



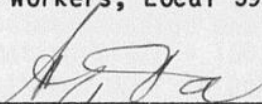
Guy St-Onge  
Directeur de la fabrication/  
Director of Manufacturing

POUR LE SYNDICAT

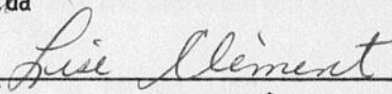
FOR THE UNION

Le Syndicat International des Travailleurs de l'Electricité, de Radio et de Machinerie FAT, COI, CTC, (S.I.T.E.) au nom et de concert avec sa section locale 592

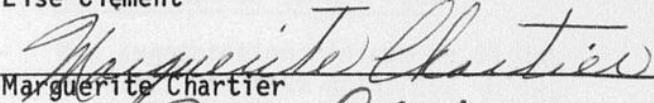
International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, Local 592.



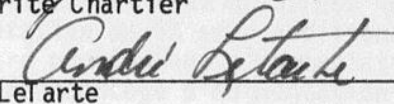
Anthony Drozda



Lise Clement



Marguerite Chartier



Andre Lelarte

APPENDIX/APPPENDICE NO. 1

AGREEMENT ON WAGES

ENTENTE SUR LES SALAIRES

May 20, 1983 to September 19, 1983

20 mai 1983 au 19 septembre 1983

0% increase (as per hourly rates as of May 19, 1983).

Une augmentation de 0% (aux échelles de taux horaires en vigueur le 20 mai 1983).

September 20, 1983 to May 19, 1984

20 septembre 1983 au 19 mai 1984

5% minimum plus a COLA increase in hourly classification rates list.

Une augmentation minimum de 5% des échelles des taux horaires. L'augmentation de 5% sera additionné d'un autre pourcentage d'augmentation égal au pourcentage d'augmentation dans l'indice canadien des prix à la consommation (1971 = 100; section - tous les items) pour la période de 12 mois entre Mai 1983 et Septembre 1983, excédant 7%.

COLA is defined as the % increase in CCPI (1971 = 100, all items section) for the year between May 1983 and September 1983 in excess of 7%.

May 20, 1984 to May 19, 1985

20 mai 1984 au 19 mai 1985

5% minimum plus a COLA increase in hourly classification rates list.

Une augmentation minimum de 5% des échelles des taux horaires. L'augmentation de 5% sera additionné d'un autre pourcentage d'augmentation égal au pourcentage d'augmentation dans l'indice canadien des prix à la consommation (1971 = 100; section - tous les items) pour la période de 12 mois entre Mai 1983 et Mai 1984, excédant 7%.

COLA is defined as the % increase in CCPI (1971 = 100, all items section) for the year between May 1983 and May 1984 in excess of 7%.

May 20, 1985 to May 19, 1986

20 mai 1985 au 19 mai 1986

5% minimum plus a COLA increase in hourly classification rates list.

Une augmentation minimum de 5% des échelles des taux horaires. L'augmentation de 5% sera additionné d'un autre pourcentage d'augmentation dans l'indice canadien des prix à la consommation (1971 = 100; section - tous les items) pour la période de 12 mois entre Mai 1984 et Mai 1985, excédant 7%.

COLA is defined as the % increase in CCPI (1971 = 100, all items section) for the year between May 1984 and May 1985 in excess of 7%.

SENIORITY INCREASE/ECHELLE HORAIRE AUGMENTATION D'ANCIENNETE:

<u>FROM/DE</u>	<u>TO/A</u>	<u>AMOUNT OF INCREASE/ MONTANT DE L'AUGMENTATION</u>
1 year/an	3 years/ans	0 cents
3 years/ans	9 years/ans	5 cents
10 years/ans	14 years/ans	11 cents
15 years/ans	19 years/ans	16 cents
20 years/ans	24 years/ans	21 cents

APPENDIX/APPENDICE NO. 1A

HOURLY CLASSIFICATION RATES LIST/  
ECHELLES DES TAUX HORAIRES

FROM SEPTEMBER 20, 1933 TO MAY 19, 1984  
DU 20 SEPTEMBRE 1933 AU 19 MAI 1984

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX D'EMBAUCHE/ HIRING RATE</u>	<u>4 MONTHS/ MOIS</u>	<u>8 MONTHS/ MOIS</u>	<u>12 MONTHS/ MOIS</u>
Assembler/ Assembleur	7.80	7.89	7.97	8.06
		8.44	8.55	8.62
		8.72	8.82	8.89
		9.01	9.09	9.18
		9.28	9.37	9.46
Layout Operator/ Opérateur d'Organisation	9.46	9.61	9.74	9.88
		10.02	10.16	
Model Builder/ Constructeur De Maquette	9.56	9.66	9.74	9.89
Model Shop Person/ Personne d'Atelier	10.56	10.64	10.73	10.84
Test & Service Technician, Trouble Shooter/ Technicien de Service et d'Essai Depanneur	9.68	9.77	9.88	9.99
		10.06	10.19	10.29
		10.43	10.54	10.83
		11.12	11.40	11.71
		11.92		
Storeperson/Magasinier	9.62	9.72	9.82	9.89
Handyperson/ Personne à Tout Faire	8.36	8.44	8.55	8.62
		8.72	8.82	8.89
		9.01	9.09	9.18
		9.28	9.37	9.46
Q.C. Inspector & Repair Person C.Q. Inspecteur & Reparateur	9.18	9.28	9.37	9.46
		9.56	9.66	9.74
		9.85		
Incoming Material Inspector/ Inspecteur de Réception	9.52	9.67	9.83	9.98
		10.14	10.28	10.44
		10.61		
Group Leader Test & Service Technician, Trouble Shooter/ Chef de Groupe pour Technicien de Service et d'Essai Depanneur	12.54			

<u>CLASSIFICATION:</u>	<u>TAUX D'EMBAUCHE/ HIRING RATE</u>	<u>4 MONTHS/ MOIS</u>	<u>8 MONTHS/ MOIS</u>	<u>12 MONTHS/ MOIS</u>
Group Leader Incoming Material Inspector Chef de Group pour Inspection de Réception	10.87			
Quality Control Technician/ Technicien Contrôle de la Qualité	10.28	10.51 11.22 11.92	10.75 11.46 12.15	11.00 11.70

8

APPENDIX/APPENDICE NO. 2

GROUP INSURANCE

The following is a brief description of the Northern Life Group Insurance Plan, Policy No. 1498, Div. 2.

1. LIFE INSURANCE:  
Twice annual earnings
2. ACCIDENTAL DEATH & DISMEMBERMENT:  
Once annual earnings
3. WEEKLY INDEMNITY BENEFITS:  
67% of weekly wages for 26 weeks starting on the fourth (4th) day of sickness.
4. ROOM AND BOARD - HOSPITAL:  
The Company to pay cost of semi-private room for 365 days.
5. MAJOR MEDICAL:  
No maximum. No deductible; all charges below \$50 total to be submitted every 3 months.
6. LIFE INSURANCE:  
For retirees at 50% of annual salary at the time of retirement within the Company's Group Insurance Program.
7. PRESCRIPTION GLASSES:  
For each employee and his taxable dependents. Total cost of lenses will be paid by the Company. Total cost of contact lenses will be paid by the Company if prescribed by an optometrist. The Company will pay for frames to a maximum of:  
First year: \$55.00  
Second year: \$60.00  
Third year: \$65.00

ASSURANCE GROUPE

Ce qui suit est une brève description du plan d'assurance groupe, Northern Life, Police d'Assurance Numéro 1498, Div. 2.

1. ASSURANCE VIE:  
Deux fois le revenu annuel
2. INDEMNITES MORTEL OU D'INFIRMITE:  
Une fois le revenu annuel
3. INDEMNITES HEBDOMADAIRES:  
67% du salaire hebdomadaire durant 26 semaines à partir de la 4<sup>ème</sup> journée de la maladie
4. CHAMBRE ET PENSION:  
La Compagnie défraira le coût d'une chambre semi-privée pour 365 jours.
5. FRAIS MEDICAUX MAJEURS:  
Pas de maximum. Pas de déductions. Les réclamations pour des sommes inférieures à \$50 devront être soumises au plus une fois tous les trois (3) mois
6. ASSURANCE VIE:  
Pour les retraités à 50% du salaire annuel au temps de la retraite durant le programme de l'Assurance Groupe de la Compagnie.
7. LUNETTES DE PRESCRIPTIONS:  
Pour chaque employé et ses dépendants taxables. Coût total des verres sera payé par la Compagnie. Coût total des verres de contact sera payé par la Compagnie si prescrit par un opticien. La Compagnie paiera pour les montures le maximum suivant:  
1<sup>ère</sup> année: \$55.00  
2<sup>ème</sup> année: \$60.00  
3<sup>ème</sup> année: \$65.00

APPENDIX/APPENDICE NO. 3

Si un employé est invalide après l'âge de 60 ans, il continuera à être assuré par le programme de l'Assurance Groupe jusqu'à son décès.

If an employee is disabled after the age of 60, he will be continued in the group insurance program until death.

APPENDIX/APPENDICE NO. 4

PENSION PLAN

Effective May 20th 1983, the IUE Pension Fund - Canada covers Union members. Benefits are determined by the IUE Pension Fund - Canada, the Company's liability is strictly the cents per hour it contributes on behalf of the employee to the above Pension Fund.

Company's contributions:

1st year of contract: 20 cents per  
paid hour  
2nd year of contract: 25 cents per  
paid hour  
3rd year of contract: 35 cents per  
paid hour

REGIME DE RETRAITE

Dès le 20 mai 1983, les employés bénéficieront du Régime de retraite du S.I.T.E. La responsabilité de la Compagnie se limite à verser les contributions suivantes au Fiduciaire du Régime de Retraite:

Contributions de la Compagnie:

1ère année du contrat: 20 cents de  
1'heure payé  
2ième année du contrat: 25 cents de  
1'heure payé  
3ième année du contrat: 35 cents de  
1'heure payé

LETTER OF UNDERSTANDING

SCHEDULE FOR PLANT SHUTDOWN CHRISTMAS AND NEW YEAR

1983/84, 1984/85 AND 1985/86

AND USE OF THE FLOATING HOLIDAYS

1983/84

<u>DAY</u>	<u>DATE</u>	<u>HOLIDAY PER CONTRACT</u>
Monday	Dec. 26	"Day Before Christmas"
Tuesday	Dec. 27	Christmas Day
Wednesday	Dec. 28	Floater
Thursday	Dec. 29	"Day Before New Years Day"
Friday	Dec. 30	New Years Day
Saturday	Dec. 31	--
Sunday	Jan. 1	--
Monday	Jan. 2	Floater
Tuesday	Jan. 3	Return to work
Monday	Apr. 23	Floater (Easter Monday)

1984/85

Monday	Dec. 24	"Day Before Christmas"
Tuesday	Dec. 25	Christmas Day
Wednesday	Dec. 26	Floater
Thursday	Dec. 27	Floater
Friday	Dec. 28	Floater
Saturday	Dec. 29	--
Sunday	Dec. 30	--
Monday	Dec. 31	"Day Before New Years Day"
Tuesday	Jan. 1	New Years Day
Wednesday	Jan. 2	Return to work

1985/86

Tuesday	Dec. 24	"Day Before Christmas"
Wednesday	Dec. 25	Christmas Day
Thursday	Dec. 26	Floater
Friday	Dec. 27	Floater
Saturday	Dec. 28	--
Sunday	Dec. 29	--
Monday	Dec. 30	Floater
Tuesday	Dec. 31	"Day Before New Years Day"
Wednesday	Jan. 1	New Years Day
Thursday	Jan. 2	Return to work

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRE DE FERMETURE DE L'USINE

POUR LA PERIODE DES FETES 1983/84; 1984/85 & 1985/86

ET UTILISATION DES JOURS FERIES MOBILES

1983/84

<u>JOUR</u>	<u>DATE</u>	<u>CONGE SELON CONVENTION</u>
Lundi	26 Déc.	"Journée précédant Noël"
Mardi	27 Déc.	Noël
Mercredi	28 Déc.	Congé Mobile
Jeudi	29 Déc.	"Journée précédant Jour de l'An"
Vendredi	30 Déc.	Jour de l'An
Samedi	31 Déc.	--
Dimanche	1 Jan.	--
Lundi	2 Jan.	Congé Mobile
Mardi	3 Jan.	Retour au travail
Lundi	23 Avril	Congé Mobile (Lundi de Pâques)

1984/85

Lundi	24 Déc.	"Journée précédant Noël"
Mardi	25 Déc.	Noël
Mercredi	26 Déc.	Congé Mobile
Jeudi	27 Déc.	Congé Mobile
Vendredi	28 Déc.	Congé Mobile
Samedi	29 Déc.	--
Dimanche	30 Déc.	--
Lundi	31 Déc.	"Journée précédant Jour de l'An"
Mardi	1 Jan.	Jour de l'An
Mercredi	2 Jan.	Retour au travail

1985/86

Mardi	24 Déc.	"Journée précédant Noël"
Mercredi	25 Déc.	Noël
Jeudi	26 Déc.	Congé Mobile
Vendredi	27 Déc.	Congé Mobile
Samedi	28 Déc.	--
Dimanche	29 Déc.	--
Lundi	30 Déc.	Congé Mobile
Mardi	31 Déc.	"Journée précédant Jour de l'An"
Mercredi	1 Jan.	Jour de l'An
Jeudi	2 Jan.	Retour au travail

ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 41 CONDITION DE TRAVAIL  
MONTREAL 81-03-09 36

41 053231 80-08-27 B1 20 0010121 1 12 21 2 9840200000031X0X0X01000050

C1 410303339 110107000210301900010030 00 2

D1 0080000014200000052015000990X0000980000001

E1 150200030000000000015020004020000000009910225000000000000

E2 060000 060000000000000000 0X00000000000400140099940099910

E3 990000000 0000 0000000000 0

F1 1100297102000005107304109809981010011111110100560003

F2 1030103010000000220012942603419990

G1 0 0 0 0 0 00000 0 0 0

H1 1 10997 2 02 1 2040 2 100000261066670000

I1 0 1 1 4 1 1 10000999960 1 10000 00000

J1 060140009993080099922020 030 0 00 000 210 100

K1 502 0 0 0 0 0 0 00 0 0 0 0039810121034

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE  
D16 D VAL,INACC,MODE EXPRESSION

VALEUR  
5000

CHP MESSAGE

VALEUR

ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 41 CONDITION DE TRAVAIL  
MONTREAL 81-03-09 36

41 053231 80-08-27 B1 20 0010121 1 12 21 2 9840200000031X0X0X01000050

C1 410303339 110107000210301900010030 00 2

D1 0080000014200000052015000990X0000980000001

E1 15020003000000000015020004020000000009910225000000000000

E2 060000 060000000000000000 0X00000000000400140099940099910

E3 990000000 0000 0000000000 0

F1 1100297102000005107304109809981010011111110100560003

F2 1030103010000000220012942603419990

G1 0 0 0 0 0 00000 0 0 0

H1 1 10997 2 02 1 2040 2 100000261066670000

I1 0 1 1 4 1 1 10000999960 1 10000 00000

J1 060140009993080099922020 030 0 00 000 210 100

K1 502 0 0 0 0 0 0 00 0 0 0 0039810121034

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE	VALEUR	CHP MESSAGE	VALEUR
D16 D VAL.INACC.MODE EXPRESSION	5000		